

# Convention collective

## PROMOTION IMMOBILIÈRE



N° de brochure : 3248

N° IDCC : 1512

Date de dernière mise à jour : 2020-07-17



## **Sommaire**



<b>Titre Ier : Dispositions générales</b> .....	1
Champ d'application .....	1
Durée - Dénonciation - Prévision. ....	1
Avantages acquis. ....	1
<b>Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical</b> .....	1
Liberté d'opinion. ....	1
Liberté syndicale. ....	1
Autorisations d'absence. ....	2
<b>Titre III : Embauche - Contrat de travail</b> .....	2
Embauche - Période d'essai .....	2
Ancienneté .....	2
Mutations géographiques. ....	2
Mutations professionnelles temporaires. ....	2
<b>Titre IV : Congés</b> .....	2
Congés annuels .....	2
Congés pour événements familiaux. ....	2
<b>Titre V : Maladie, accident, maternité</b> .....	3
Maladie, accident .....	3
Maternité - Adoption .....	3
<b>Titre VI : Rupture du contrat de travail</b> .....	3
Rupture du contrat de travail. ....	3
Indemnités de licenciement .....	3
Indemnité de départ en retraite. ....	3
<b>Titre VII : Rémunération - Classifications</b> .....	3
Rémunération - Frais professionnels. ....	3
Classifications. ....	4
<b>Titre VIII : Durée et aménagement du temps de travail</b> .....	5
Jours fériés .....	5
Travail du dimanche .....	6
Durée du travail .....	6
<b>Titre IX : Conditions de travail, d'emploi et de rémunération de certaines catégories de salariés</b> .....	6
Travail temporaire .....	6
Médecine du travail .....	6
Protection de la maternité. ....	6
Travail à temps partiel. ....	6
Commissions paritaires. ....	6
<b>Titre X : Droit au travail et égalité professionnelle</b> .....	6
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes. ....	6
Droit au travail des personnes handicapées. ....	6
Egalité de traitement entre les salariés étrangers et français. ....	6
<b>Titre XI : Formation professionnelle et apprentissage</b> .....	6
<b>Titre XII : Délégués du personnel</b> .....	6
<b>Titre XIII : Comité d'entreprise</b> .....	7
<b>Titre XIV : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</b> .....	7
<b>Titre XV : Commissions paritaires nationales</b> .....	7
Commission paritaire nationale de conciliation. ....	7
Commission paritaire nationale d'interprétation. ....	7
<b>Titre XVI : Négociations ultérieures</b> .....	8
Garanties des salariés d'entreprises appelés à participer aux réunions paritaires. ....	8
<b>Titre XVII : Dispositions finales</b> .....	8
Dépôt .....	8
Demande d'extension .....	8
<b>Textes Attachés</b> .....	8
Annexe I Clause d'option pour la mise en application de la convention collective Convention collective nationale du 18 mai 1988 .....	8
Avenant n° 4 du 17 décembre 1991 relatif à la retraite complémentaire .....	9
Taux contractuel global minimal de cotisation retraite complémentaire ARRCO .....	9
Avenant n° 11 du 18 février 2000 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail .....	9
Préambule .....	9
Durée du travail .....	9
Horaire collectif .....	10
Heures supplémentaires .....	10
Modulation du temps de travail .....	10
Jours de récupération .....	11
Rémunération .....	12
Suivi de l'application du présent accord .....	12
Entrée en application .....	13
Avenant du 18 février 2000 au protocole d'accord du 18 décembre 1997 .....	13
Avenant n° 14 du 16 avril 2002 relatif au compte épargne-temps .....	13
1. Salariés bénéficiaires .....	13
2. Alimentation du compte épargne-temps .....	13
3. Utilisation du compte épargne-temps .....	13
4. Indemnisation du congé .....	14
5. Déblocage anticipé du compte .....	14
6. Information .....	14
7. Dépôt .....	14
Avenant n° 16 du 5 février 2003 portant extension du champ d'application aux départements d'outre-mer .....	14
Avenant n° 15 du 5 février 2003 relatif à la rupture de contrat de travail pour fin de commercialisation de programmes immobiliers .....	15
Préambule .....	15
Avenant n° 14 bis du 10 juillet 2003 relatif au compte épargne-temps .....	16
Transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe .....	16

Dépôt .....	16
Avenant n° 19 du 20 septembre 2004 relatif à la retraite .....	16
Préambule .....	16
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 .....	17
Accord du 1er juin 2005 relatif à la création d'un PEI et d'un PERCO-I .....	17
Préambule .....	17
I - Règles communes applicables au PEI et au PERCO-I .....	17
II - Règles spécifiques au PEI .....	18
III - Règles spécifiques au PERCO-I .....	22
Annexe I : Présentation de l'option de gestion automatique du PERCO-I .....	24
Annexe II : Critères de choix des fonds communs de placement .....	25
Annexe III - Notices d'information des fonds communs de placement .....	27
Accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle .....	36
I. - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP) .....	36
II. - COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) .....	37
III. - PROFESSIONNALISATION .....	38
IV. - OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS .....	38
VI. - DURÉE .....	39
- FORMALITÉS .....	39
- RÉVISION .....	39
- DÉNONCIATION .....	39
Avenant n° 21 du 16 novembre 2005 relatif à l'organisation du temps de travail dans l'entreprise .....	40
Préambule .....	40
Protocole d'accord du 8 décembre 2005 relatif à la création et au fonctionnement de la section professionnelle paritaire .....	40
Champ d'application. ....	41
Création de la section professionnelle paritaire. ....	41
Composition et prérogatives de la section professionnelle paritaire. ....	41
Nature et montant de la collecte. ....	42
Modalités de collecte. ....	42
Modalités de gestion et de prise en charge des actions de formation. ....	42
Accompagnement apporté par l'OPCA. ....	43
Dispositions financières. ....	43
Modalités de mise à disposition d'une assistance technique, humaine et logistique au fonctionnement d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. ....	43
Durée, dénonciation, interprétation et contentieux. ....	44
Avenant n° 1 du 10 septembre 2008 à l'accord du 1er juin 2005 portant création d'un PEI et d'un PERCO-I .....	44
Annexe .....	47
Avenant n° 25 du 7 avril 2009 relatif à la période d'essai .....	48
Avenant n° 27 du 7 juillet 2010 relatif à la représentation syndicale .....	48
Accord du 1er mars 2011 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) .....	49
Préambule .....	49
Accord du 21 février 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	50
Préambule .....	50
Avenant n° 30 du 21 février 2011 relatif au changement de nom de la convention .....	52
Accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé .....	53
Préambule .....	53
Objet .....	53
Champ d'application .....	53
Article 3 Affiliation des salariés. - Prise d'effet des garanties .....	53
3.1. Personnel assuré .....	53
3.2. Caractère obligatoire de l'affiliation et cas de dispenses .....	53
3.3. Bénéficiaires des prestations .....	53
3.4. Conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail .....	53
3.5. Conditions de maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail .....	54
3.5.1. Portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage .....	54
3.5.2. Maintien de la couverture frais de santé en application de la loi Evin .....	54
3.5.3. Maintien de la garantie décès aux participants en arrêt de travail .....	54
3.6. Information des salariés .....	54
Article 4 Financement des régimes .....	54
4.1. Taux de cotisation du régime de prévoyance .....	54
4.2. Taux de cotisation du régime frais de santé .....	54
4.2.1. Régime collectif : personnel salarié .....	55
4.2.2. Régime individuel : bénéficiaires loi Evin .....	55
4.3. Répartition des cotisations .....	55
4.4. Conditions du maintien des taux de cotisation .....	55
4.5. Taux d'appel .....	56
Article 5 Régime de prévoyance .....	56
5.1. Dispositions générales et définitions .....	56
5.1.2. Revalorisation des prestations .....	56
5.1.1. Salaire de référence .....	56
5.1.3. Enfants à charge .....	56
5.1.4. Exclusions de garanties. - Déchéance .....	56
5.1.5. Plafonds de garantie .....	57
5.2. Garantie capital décès .....	57
5.2.2. En cas d'invalidité absolue définitive (IAD) .....	57
5.2.1. En cas de décès toutes causes .....	57
5.2.3. Origine accidentelle du décès ou de l'IAD .....	57
5.2.4. En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet) .....	57
5.3. Garantie frais d'obsèques .....	57
5.4. Garantie rente éducation .....	57
5.5. Garantie incapacité temporaire de travail. - Invalidité .....	57

5.5.1. Dispositions communes .....	57
5.5.2. Incapacité temporaire de travail .....	58
5.5.3. Invalidité .....	58
Article 6 Régime de frais de santé .....	58
6.1. Objet, cadre juridique et réglementaire du régime conventionnel .....	58
6.2. Dispenses d'affiliation .....	58
6.3. Bénéficiaires .....	59
6.4. Garanties frais de santé .....	59
Article 7 Gestion des régimes .....	59
7.1. Désignation des organismes assureurs .....	59
7.2. Adhésion aux organismes assureurs désignés .....	59
7.2.1. Adhésion obligatoire .....	59
7.2.2. Dérogation à l'obligation d'adhésion .....	60
7.2.3. Date d'effet et durée de l'adhésion .....	60
7.2.4. Information des institutions représentatives du personnel .....	60
7.3. Reprise des encours au titre de la prévoyance .....	60
7.3.1. En présence d'un contrat souscrit antérieurement .....	60
7.3.2. En l'absence d'un contrat souscrit antérieurement .....	60
7.3.3. Financement des risques en cours .....	60
7.4. Changement d'organisme assureur. - Conséquences au titre de la prévoyance .....	60
Article 8 Suivi du régime .....	61
Article 9 Date d'effet, durée de l'accord et formalités .....	61
Accord du 3 novembre 2011 relatif à la répartition du prélèvement FPSPP .....	61
Préambule .....	61
Avenant n° 1 du 9 mai 2012 relatif à la création du régime conventionnel de prévoyance .....	62
Préambule .....	62
Avenant n° 32 du 20 décembre 2012 relatif à la prévoyance, à l'indemnité de licenciement et à la retraite .....	64
Avenant du 20 février 2015 à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle .....	64
Préambule .....	64
Accord du 29 juin 2015 relatif au pacte de responsabilité .....	67
Préambule .....	67
Avenant n° 2 du 4 octobre 2016 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé .....	71
Préambule .....	71
Accord du 2 novembre 2016 relatif au calcul de la durée annuelle du travail en jours .....	74
Exposé des motifs .....	74
Avenant n° 3 du 27 octobre 2017 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé .....	76
Avenant n° 39 du 17 novembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI .....	80
Préambule .....	80
Avenant n° 2 du 17 novembre 2017 à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle .....	81
Préambule .....	81
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 .....	82
Avenant n° 41 du 18 septembre 2018 relatif aux classifications .....	83
Accord du 18 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO Entreprises de proximité) .....	85
Préambule .....	85
Avenant n° 5 du 22 novembre 2019 à l'accord collectif du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et de santé .....	86
Préambule .....	86
<b>Textes Salaires</b> .....	87
Avenant n° 13 du 22 janvier 2002 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2002 .....	87
Valeur du point au 1er janvier 2002 .....	87
Avenant du 26 septembre 2006 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2006 .....	87
Avenant n° 23 du 25 juillet 2007 relatif aux salaires minima conventionnels 2007-2008 .....	88
Avenant n° 24 du 9 octobre 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008 .....	89
Avenant n° 26 du 24 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux 2009-2010 .....	89
Avenant n° 28 du 13 juillet 2010 relatif aux salaires minima .....	90
Avenant n° 29 du 1er mars 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	90
Avenant n° 31 du 9 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012 .....	91
Avenant n° 33 du 20 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1er juillet 2012 .....	92
Préambule .....	92
Avenant n° 34 du 29 mars 2013 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2013 .....	92
Avenant n° 35 du 19 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 .....	93
Accord n° 36 du 20 février 2015 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2015 .....	93
Avenant n° 37 du 30 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016 .....	94
Avenant n° 38 du 16 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017 .....	95
Avenant n° 40 du 26 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018 .....	95
Avenant n° 42 du 18 mars 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019 .....	96
Avenant n° 43 du 10 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020 .....	97
<b>Accord du 22 décembre 1998 portant renouvellement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier (CEFI) créée en 1992 et organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction</b> .....	97
<b>Préambule (1) (2)</b> .....	97
<b>Chapitre Ier : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier (CEFI)</b> .....	98
Composition .....	98
Réunions .....	98
Bureau de la CEFI .....	98
Secrétariat permanent de la CEFI .....	98
Programme d'actions .....	98
Financement du paritarisme, cotisations patronales, reversement .....	98
Rapport annuel d'activité .....	99
Aménagement du dispositif .....	99
<b>Chapitre II : Organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation</b> .....	99
Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche .....	99

Elargissement éventuel de la collecte .....	99
Section paritaire professionnelle (SPP) .....	99
<b>Chapitre III : Durée, renouvellement, adhésion, diffusion, extension</b> .....	100
Durée de l'accord .....	100
Révision. Renouvellement. Adhésion .....	100
Diffusion. Extension .....	100
<b>Textes Attachés</b> .....	100
Avenant n° 1 du 24 février 1999 relatif à l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 portant renouvellement de la commission paritaire nationale emploi formation professionnelle de l'immobilier (CEFI) créée en 1992 et organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction .....	100
Avenant n° 2 du 2 décembre 2002 portant reconduction de l'accord du 22 décembre 1998 .....	100
Préambule .....	100
Désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche .....	101
Section paritaire professionnelle (SPP) .....	101
Durée de l'accord .....	101
Diffusion - Extension .....	101
Avenant n° 3 du 15 septembre 2004 portant reconduction de l'OPCA .....	101
Préambule .....	101
Reconduction de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche .....	101
Durée de l'accord .....	101
Révision. Dénonciation .....	102
Diffusion. Extension .....	102
<b>Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité</b> .....	102
<b>Annexes</b> .....	106
Annexe I Champ d'application .....	106
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité .....	107
I. - Règles de constitution .....	107
II. - Administration et fonctionnement .....	109
III. - Organisation financière .....	113
IV. - Dispositions diverses .....	113
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<b>Avenant n° 2</b> .....	NV-1
<b>Accord du 2 novembre 2016</b> .....	NV-1
<b>Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (4 décembre 2018)</b> .....	NV-1
<b>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité</b> .....	NV-1
<b>Accord du 11 mai 2020</b> .....	NV-1
<b>Accord congés payés COVID (11 mai 2020)</b> .....	NV-1
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1



**Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988.**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Fédération nationale des promoteurs constructeurs FNPC ; Union nationale des aménageurs lotisseurs UNAL.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; CFE, CGC, SNUHAB ; Fédération des employés et cadres CGT-Force ouvrière ; Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC.
Organisations adhérentes	Fédération des commerces 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**

**Champ d'application**

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 16 du 5-2-2003 BOCC 2003-10 étendu par arrêté du 7-12-2004 JORF 26-12-2004.

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

Sont considérées comme entreprises de promotion immobilière pour la présente convention les entreprises prenant l'initiative de réalisations immobilières et coordonnant les opérations nécessaires à l'étude, l'exécution et la mise à la disposition des usagers de programmes de construction (ces entreprises sont en principe référencées, dans le cadre de la nomenclature d'activités française, NAF, sous les codes 70-1 A, ou 70-1 B, ou 70-1 C, ou 70-1 D). Sont également visées par la présente convention les entreprises assurant une activité d'aménageurs et de lotisseurs et qui sont classées en principe au code 70-01 C).

Sont considérées comme entreprises de construction de maisons individuelles pour la présente convention les entreprises dont l'activité principale est la conception, la commercialisation, auprès de maîtres d'ouvrage particuliers, de maisons individuelles en application des dispositions des articles L. 231-1 et suivants et L. 232-1 et suivants du code de la construction et de l'habitation. (Ces entreprises sont à ce jour référencées en principe, dans le cadre de la nomenclature d'activités française, NAF, sous les codes 70-1 A, 45-2 A, 45-2 B).

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

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

Par employés, il faut entendre tous les collaborateurs salariés à l'exception de ceux bénéficiant du statut de 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 du secteur de la construction des maisons individuelles.

**Durée - Dénonciation - Prévision.**

Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Tant qu'aucun accord n'aura abouti sur les articles soumis à modification, les dispositions correspondantes antérieurement conclues continueront de s'appliquer. Si aucun accord n'est conclu dans les trois mois suivant la première réunion paritaire, quelle que soit la date de cette réunion, la demande de modification sera réputée caduque.

**Avantages acquis.**

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

**Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical**

**Liberté d'opinion.**

Article 4

En vigueur étendu

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

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

**Liberté syndicale.**

## Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

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

## Article 6

En vigueur étendu

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

### **Titre III : Embauche - Contrat de travail**

#### **Embauche - Période d'essai**

## Article 7

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

NOTA : Arrêté du 8 décembre 2009 :

Avenant étendu à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles.

### **Ancienneté**

## Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

### **Mutations géographiques.**

## Article 9

En vigueur étendu

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

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

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

### **Mutations professionnelles temporaires.**

## Article 10

En vigueur étendu

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

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

### **Titre IV : Congés**

#### **Congés annuels**

## Article 11

En vigueur étendu

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.

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

## Article 12

En vigueur étendu

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

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

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

congé annuel.

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

## **Titre V : Maladie, accident, maternité**

### **Maladie, accident**

#### Article 13

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous 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)

### **Maternité - Adoption**

#### Article 14

En vigueur étendu

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

La condition de 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 postnatal et l'adoption sont celles prévues par les dispositions législatives réglementaires.

## **Titre VI : Rupture du contrat de travail**

### **Rupture du contrat de travail.**

#### Article 15

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 12 du 4-7-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2001-42 étendu par arrêté du 10-12-2001 JORF 19-12-2001 à l'exception du secteur de la construction des maisons individuelles.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Indemnités de licenciement**

#### Article 16

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Le dernier paragraphe est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail.

(Arrêté du 8 octobre 2013 - art. 1)

### **Indemnité de départ en retraite.**

#### Article 17

En vigueur étendu

En cas de départ à la retraite à son initiative, l'employé, s'il justifie 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.

## **Titre VII : Rémunération - Classifications**

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

#### Article 18

En vigueur étendu

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

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

Au moins une fois par an, à l'initiative de la délégation patronale qui présentera alors les informations prévues par l'article L. 132-12 du code du travail, les organisations syndicales signataires ou adhérentes à la présente convention collective se réuniront pour définir les nouvelles valeurs du point.

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

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

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

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

Cas particulier des personnes rémunérées à la commission

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

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

Un montant mensuel garanti d'avances sur commissions est défini distinctement pour les non-cadres et les cadres. Il est fixé à 4 750 F pour les non-cadres et à 7 000 F pour les cadres.

### Classifications.

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 9 du 4-1-1999 BOCC 99-6 étendu par arrêté du 23-3-1999 JORF 1-4-1999.

#### Préambule

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

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

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

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

### CLASSIFICATIONS

	CLASSIFICATION	EXEMPLES DE TÂCHES
Niveau 1	D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches facilement contrôlables caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur similitude conformément à des procédures indiquées. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent autre auprès duquel il peut avoir un recours permanent. Le travail demandé correspond au niveau de la scolarité obligatoire.	- personnel de nettoyage et d'entretien ;
	Echelon 1 :(coefficient 100) Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et rapidité. Les consignes détaillées imposent le mode opératoire. Le contrôle est limité à une vérification de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.	- coursier ; - employé de bureau ; - dactylo ; - reprographe ; - télécopiste ; - employé de service ;
	Echelon 2 :(coefficient 110) Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Les consignes détaillées fixent le mode opératoire. Les interventions portent sur les vérifications de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas un mois.	- standardiste ; - hôtesse standardiste ; - hôtesse d'accueil.
Niveau 2	D'après des instructions indiquant les tâches à accomplir, il exécute un travail qualifié se composant d'opérations variées à enchaîner de façon cohérente, il est amené à prendre des initiatives. Le travail demandé correspond au niveau de fin d'études secondaires.	- employé de bureau ;
	Echelon 1 :(coefficient 123) Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations nécessitant des connaissances professionnelles. La recherche de la conformité du travail peut comporter des difficultés courantes impliquant une prise d'initiatives dans le cadre des instructions reçues ou nécessiter des opérations de vérification. Le contrôle immédiat du travail peut être différé dans le temps.	- sténo-dactylo ; - aide-comptable ; - hôtesse standardiste ; - comptable ; - secrétaire ;
	Echelon 2 :(coefficient 143) Le travail nécessite de solides connaissances professionnelles ou de l'expérience et se caractérise par l'exécution de tâches qualifiées. La solution des difficultés nécessite une prise d'initiatives.	- pupitreux ; - vérificateur ; - dessinateur ;
	Echelon 3 :(coefficient 163) Le travail se caractérise par l'exécution de tâches très qualifiées nécessitant une compétence complète dans la fonction ou une bonne expérience et des connaissances dans les activités connexes. Lorsqu'il y a une responsabilité technique du travail réalisé par un personnel de moindre qualification, elle peut comporter l'organisation et le contrôle des personnes dirigées. Le salarié classé à ce niveau doit savoir faire preuve d'initiative, doit savoir choisir les moyens d'exécution appropriés et les mettre en oeuvre en vue de l'objectif à atteindre.	- métreur ; - hôtesse de vente ; - télé-vendeuse ; - négociateur ou vendeur 1er degré ; - prospecteur foncier.

Niveau 3	Placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même, d'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de projets ou produits, ou de moyens ou de procédés comportant une part d'innovation. Ces travaux nécessitent la prise en compte de données et de contraintes d'ordre technique, commercial, administratif et économique ainsi que du coût des solutions proposées. Il a une large responsabilité dans les domaines de son secteur d'activité et assure l'animation professionnelle d'un ou 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 travail demandé correspond au niveau Bac + 2 IUT ou BTS.	- comptable 2e échelon ; - secrétaire de direction ; - adjoint administratif, technique, commercial, financier ou juridique ; - analyste programmeur ;
	Echelon 1 :(coefficient 176) Le travail est caractérisé par la responsabilité d'activités diversifiées, la conception des méthodes et de l'organisation du travail afin de parvenir aux objectifs dans les meilleures conditions de temps et de coût. Le recours à l'autorité hiérarchique est de règle en cas de difficulté technique ou de divergence par rapport aux objectifs.	- surveillant de travaux ; - coordonnateur de travaux ; - inspecteur de travaux ;
	Echelon 2 :(coefficient 203) Le travail est caractérisé par un esprit d'initiative et d'adaptation. L'élaboration de solutions adaptées peut mener à proposer des modifications de certaines caractéristiques des dispositions initialement arrêtées.	- agent foncier ; - négociateur ou vendeur 2e degré ; - attaché commercial.

#### Classification de trois niveaux de cadres

##### Définition des cadres :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

##### Niveau 4

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

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

Echelon 1 (coefficient 100)

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

Echelon 2 (coefficient 390)

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

##### Niveau 5

Ce niveau correspond à un niveau de cadre expérimenté.

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

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 6

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

### Titre VIII : Durée et aménagement du temps de travail

#### Jours fériés

##### Article 20

En vigueur étendu

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

## **Travail du dimanche**

### Article 21

En vigueur étendu

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.

## **Durée du travail**

### Article 22

En vigueur étendu

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

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

### **Travail temporaire**

#### Article 23

En vigueur étendu

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

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

### **Médecine du travail**

#### Article 24

En vigueur étendu

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

### **Protection de la maternité.**

#### Article 25

En vigueur étendu

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.

### **Travail à temps partiel.**

#### Article 26

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Commissions paritaires.**

#### Article 27

En vigueur étendu

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

## **Titre X : Droit au travail et égalité professionnelle**

### **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

#### Article 28

En vigueur étendu

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

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

#### Article 29

En vigueur étendu

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

### **Egalité de traitement entre les salariés étrangers et français.**

#### Article 30

En vigueur étendu

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

## **Titre XI : Formation professionnelle et apprentissage**

### Article 31

En vigueur étendu

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

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

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

## **Titre XII : Délégués du personnel**

### Article 32

En vigueur étendu

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

### **Titre XIII : Comité d'entreprise**

#### Article 33

En vigueur étendu

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

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

#### Article 34

En vigueur étendu

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 CHSCT dans les établissements d'au moins 300 salariés bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

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

Le congé de formation est pris en une seule fois, sauf accord contraire entre l'employeur et le représentant du personnel. Il ne peut excéder cinq jours. La demande de congé avec tous les renseignements nécessaires doit être présentée à l'employeur au moins trente jours avant le début du stage. Les absences à ce titre sont imputées sur le contingent maximum de jours susceptibles d'être pris au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale. Le congé est de droit sauf si l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise. La formation doit être assurée par un des organismes figurant sur la liste prévue par l'article R. 236-18 du code du travail. 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 limites réglementaires prévues pour les établissements de plus de 300 salariés dans la limite d'un salarié par année civile pour les établissements de 50 à 299 salariés.

### **Titre XV : Commissions paritaires nationales**

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

#### Article 35

En vigueur étendu

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

- pour les employés, de représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention. Le maintien du salaire et le remboursement des frais de déplacement sont accordés dans la limite de deux salariés par organisation syndicale. Les représentants salariés informeront leur employeur de la date et de la durée de leur absence pour participer à la commission paritaire nationale de conciliation dès qu'ils en auront connaissance et au plus tard deux semaines avant la date de la réunion paritaire. De plus, ils remettront à leur employeur une justification établie par l'organisation patronale chargée du secrétariat de cette commission attestant leur présence à la réunion paritaire. Chaque organisation syndicale fait son affaire des accidents dont pourraient être victimes ses représentants à l'occasion des déplacements justifiés par ces réunions paritaires. Pour les représentants des employés issus d'une entreprise appliquant la convention collective de la promotion-construction, le maintien de la rémunération est assuré par l'entreprise qui les emploie. Pour les représentants des salariés issus d'une entreprise ne relevant pas de la convention collective de la promotion-construction, le maintien de la rémunération est assuré par la FPC par remboursement à l'employeur des salaires et charges sur production des documents établissant ces montants ;

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

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

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

La commission devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente dans les 3 semaines qui suivront la demande de convocation et ses avis devront être pris dans les 15 jours suivant la première réunion à la majorité simple des présents. A défaut de majorité, il est dressé un constat de carence.

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

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

La commission se dotera d'un règlement intérieur.

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

#### Article 36

En vigueur étendu

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

#### Composition de la commission

Cette commission est composée de deux collèges :

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

- un collège " employeurs " comprenant un nombre total de représentants égal à celui du collège salariés et désignés par la ou les organisations patronales représentatives.

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

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche est réunie, sur convocation, au moins 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 souhaitant recevoir sur papier les convocations et les documents susvisés devront en faire la demande expresse auprès du secrétariat. Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion d'une commission ad hoc.

## Missions

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

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

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

*Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur le temps de travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la promotion immobilière, sont tenues de communiquer à la commission les accords collectifs d'entreprise conclus sur les thèmes ci-dessus. (1)*

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

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

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

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

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

(1) L'alinéa 4 du paragraphe « Missions » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail. (Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

## **Titre XVI : Négociations ultérieures**

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

#### Article 37

En vigueur étendu

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

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

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

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

Cette réunion de la commission paritaire nationale de conciliation ne peut être provoquée que si le salarié concerné n'est pas investi d'un mandat subordonnant son licenciement à l'autorisation de l'inspecteur du travail territorialement compétent.

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

NB La première phrase du deuxième alinéa de l'article 37 est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail.

## **Titre XVII : Dispositions finales**

### **Dépôt**

#### Article 38

En vigueur étendu

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

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

### **Demande d'extension**

#### Article 39

En vigueur étendu

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

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

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

En vigueur étendu

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

Cette option est réservée aux entreprises :

1° Qui appliquaient une des conventions collectives suivantes :

-convention collective nationale du personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce ;

-convention collective nationale des administrateurs de biens ;

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

-convention collective nationale des banques ;

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

-convention collective nationale du personnel des sociétés anonymes d'H.L.M. du 21 février 1957 ;

-convention collective nationale des agences générales d'assurances ;



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

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

L'éventuel changement de convention collective entraînera une négociation interne à l'entreprise conformément au dernier alinéa de l'article L. 132.8 du code du travail.

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

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

Signataires	
Organisations patronales	FNPC.
Organisations de salariés	TECTAM-CFTC ; SNUHAB-CFE-CGC ; Fédération CFDT des services ; Fédération des employés et cadres CGT-FO.

### Taux contractuel global minimal de cotisation retraite complémentaire ARRCO

#### Retraite complémentaire

En vigueur étendu

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

- 5 % au 1er janvier 1992 ;

- 6 % au 1er janvier 1993 ;

- 8 % au 1er janvier 1994.

Cette augmentation de la cotisation (taux contractuel majoré du taux d'appel défini par l'Arrco) 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 premiers points de cotisation (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.

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

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des promoteurs-constructeurs (FNPC) ; L'union nationale des constructeurs de maisons individuelles (UNCFI),
Organisations de salariés	La fédération CFDT des services ; La fédération TECTAM CFTC ; Le SNUHAB CFE-CGC,

### Préambule

#### Durée et aménagement du temps de travail

##### Préambule

En vigueur étendu

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

#### Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Durée du travail

#### Durée et aménagement du temps de travail

##### Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 11 bis du 12-7-2000 BOCC 2000-36 étendu par arrêté du 23-6-2003 JORF 3-7-2003.

La durée du travail s'entend du temps de travail effectif s'écoulant entre le début et la fin de la journée de travail quel que soit le lieu où il s'exécute, à l'exclusion de l'arrêt consacré au repas, des temps de pause et plus généralement toutes interruptions entre 2 séquences de travail qui ne sont pas du travail effectif dès lors que le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Ces interruptions sont mentionnées sur l'horaire collectif affiché.

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

1.1. Les fonctions sédentaires (secrétariat, comptabilité, bureaux d'études...). Pour le personnel correspondant, le temps de présence dans l'entreprise dans le cadre de l'horaire collectif ou sur la base duquel est déterminée la rémunération fait partie de la durée effective du travail. Il en est de même des heures effectuées au-delà de l'horaire habituel lorsqu'elles sont demandées par l'employeur. Il en est de même également des temps de déplacements effectués de

manière occasionnelle dans le cadre de l'horaire collectif. Par dérogation, les salariés sédentaires exerçant ces fonctions dans le cadre de l'autonomie décrite au 1.2 de la catégorie ci-après.

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

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

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

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

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

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

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

A l'occasion de la prise de repos, les cadres concernés complètent un document récapitulatif le nombre de jours travaillés et le nombre de journées ou demi-journées de repos prises.

La demi-journée s'entend comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner ou le temps s'écoulant après le déjeuner. Ce document est conservé par l'employeur et tenu pendant 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 documenter dans le cadre de l'horaire collectif et de l'exercice des fonctions.

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

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

NOTA : Arrêté 2003-06-03 étendu à l'exception du secteur de la construction des maisons individuelles.

## **Horaire collectif**

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

#### **Article 2**

En vigueur étendu

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

- différencié par catégorie de salariés, unité, service ;

- réparti sur les jours de la semaine de façon uniforme ou inégale dans les limites du temps de travail effectif par jour et par semaine définies par les dispositions réglementaires ;

- modifié en prévenant le personnel concerné 7 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, le cas échéant après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

## **Heures supplémentaires**

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

#### **Article 3**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

3.4. Le contingent annuel 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 duquel constituent des 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 disposant que 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.

## **Modulation du temps de travail**

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

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 11 bis du 12-7-2000 BOCC 2000-36 étendu par arrêté du 23-6-2003 JORF 3-7-2003.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 4.2. Calendriers individualisés.

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

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

#### 4.3. Conséquences de la variation de l'horaire hebdomadaire moyen.

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

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

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

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

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

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

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

Une régularisation annuelle est effectuée, pour le personnel n'ayant pas été présent pendant toute la durée de modulation ou n'ayant pas accompli, durant cette période, un horaire moyen de 35 heures de travail effectif. Cette régularisation intervient, suivant le cas, soit avec la 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 correspondant au salaire lissé, l'employeur doit verser, avec la paie du mois suivant la fin de la période couverte par le calendrier ou à la date d'effet de la rupture du contrat de travail si celle-ci intervient avant cette échéance, le complément éventuel de rémunération correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées, sauf si elles sont transformées en repos compensateur.

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

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

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

Arrêté 2003-06-03 étendu à l'exception du secteur de la construction des maisons individuelles. NOTA : Arrêté du 23 juin 2003 art. 1 : les points 4 et 5 (modulation du temps de travail) sont étendus 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 justifie la réduction du délai de prévenance en cas de modification des horaires ainsi que les contreparties dont bénéficieront les salariés.

### Jours de récupération

#### Durée et aménagement du temps de travail

##### Article 5

En vigueur étendu

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 majorations prévues par l'article L. 212-5 du code du travail et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

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

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.

## Rémunération

### Durée et aménagement du temps de travail

#### Article 6

En vigueur étendu

6.1. Les salaires minima sont établis comme suit :

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

Il en résulte la nouvelle grille de salaires minima suivante :

NIVEAU/échelon	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimal coefficient 100 (en francs)	COMPLÉMENT de salaire par application de la 2e valeur de point (en francs)	TOTAL pour 35 heures (en francs)
1.1	100	6 053	0	6 053
1.2	110	6 053	165	6 219
2.1	123	6 053	381	6 434
2.2	143	6 053	712	6 765
2.3	163	6 053	1 043	7 096
3.1	176	6 053	1 258	7 311
3.2	203	6 053	1 705	7 758
4.1	300	6 053	3 310	9 363
4.2	390	6 053	4 799	10 852
5.1	457	6 053	5 908	11 961
5.2	590	6 053	8 109	14 162
5.3	723	6 053	10 310	16 363

6.2. Les salaires minima seront revalorisés de 2,2 % au 1er janvier des années 2001 à 2004, toutes revalorisations confondues.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NIVEAU/échelon	COEFFICIENT	GARANTIE minimale de salaire mensuel pour 35 h hebdomadaire (en francs)	DONT COMPLÉMENT différentiel mensuel				
			2000	2001	2002	2003	2004
1.1	100	6 882	829	695	559	420	278
1.2	110	6 900	681	544	405	262	116
2.1	123	7 015	581	440	295	147	-
2.2	143	7 376	611	462	310	155	-
2.3	163	7 576	480	324	165	2	-
3.1	176	7 806	495	334	170	2	-
3.2	203	8 283	525	355	180	2	-
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	-	-

Arrêté du 30 juin 2000 art. 1 : Le paragraphe 6-1 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de 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.

### Suivi de l'application du présent accord

#### Durée et aménagement du temps de travail

#### Article 7

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

### Entrée en application

#### Durée et aménagement du temps de travail

##### Article 8

En vigueur étendu

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

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

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des promoteurs-constructeurs (FNPC) ; L'Union nationale des constructeurs de maisons individuelles (UNCMI),
Organisations de salariés	La fédération CFDT des services ; La fédération FECTAM CFTC ; Le SNUHAB CFE-CGC ; La fédération des employés et cadres CGT-FO,

### Avenant au protocole d'accord du 18 décembre 1997

#### Article 1er

En vigueur non étendu

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

### Avenant au protocole d'accord du 18 décembre 1997

#### Article 2

En vigueur non étendu

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

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

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des promoteurs constructeurs (FNPC),
Organisations de salariés	La fédération CFDT des services ; La fédération CFTC ; Le SNUHAB CFE-CGC,

### Compte épargne-temps

En vigueur étendu

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.

#### 1. Salariés bénéficiaires

##### Compte épargne-temps

En vigueur étendu

Dès lors que l'employeur décide d'appliquer le présent avenant, tous les salariés pourront adhérer au compte épargne-temps, sous réserve du respect de la condition d'ancienneté fixée par l'employeur. En aucun cas l'ancienneté requise ne pourra être inférieure à 6 mois.

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

#### 2. Alimentation du compte épargne-temps

##### Compte épargne-temps

En vigueur étendu

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

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

Réduction du temps de travail

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

Congés payés

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

Repos lié à des heures supplémentaires

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

#### 3. Utilisation du compte épargne-temps

##### Compte épargne-temps

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps peut être utilisé dans différentes hypothèses :

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

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

- à l'expiration du congé maternité (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 souhait 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 organisationnelles ;
- acquisition d'une qualification professionnelle ;
- développement de nouvelles compétences ;
- pour faciliter l'accès à un nouvel emploi.

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

En cas de licenciement pour motif économique le compte épargne-temps peut être utilisé individuellement par le salarié et à sa demande pour faciliter son reclassement ou sa reconversion.

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

Il peut également être utilisé, en accord avec l'employeur, par les salariés âgés de plus de 50 ans désirant anticiper le départ en retraite. Le salarié est alors absent dans la période précédant sa retraite pour une durée correspondant aux droits épargnés ou ceux-ci sont utilisés pour maintenir le salaire habituel dans le cadre d'un passage à temps partiel. La demande d'utilisation du compte épargne-temps à ce titre doit être présentée 6 mois avant la date envisagée pour cette anticipation.

3.1. Les modalités de prise des congés sabbatique, 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 devront 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 diminuer 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.

#### **4. Indemnisation du congé**

##### **Compte épargne-temps**

En vigueur étendu

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).

#### **5. Déblocage anticipé du compte**

##### **Compte épargne-temps**

En vigueur étendu

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

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

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

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

#### **6. Information**

##### **Compte épargne-temps**

En vigueur étendu

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

#### **7. Dépôt**

##### **Compte épargne-temps**

En vigueur étendu

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.

Le présent accord prendra effet sous réserve de la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension. La FNPC est mandatée pour présenter la demande d'extension.

Fait à Paris, le 16 avril 2002.

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

### **Signataires**

Organisations patronales	La fédération nationale des promoteurs-constructeurs (FNPC),
--------------------------	--

<b>Signataires</b>	
Organisations de salariés	La fédération CFDT ; La fédération CFTC ; La fédération CGC ; La fédération CGT-FO,

**Extension du champ d'application aux départements d'outre-mer**

Article 1er

En vigueur étendu

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

(voir cet article)

**Extension du champ d'application aux départements d'outre-mer**

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant 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 FNPC est mandatée pour demander l'extension du présent avenant.

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

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La fédération nationale des promoteurs constructeurs (FNPC),
Organisations de salariés	La fédération CFDT ; La fédération CFTC ; La fédération CGC ; La fédération CGT-FO,

**Préambule**

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

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 1er

En vigueur étendu

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

- soit qu'il s'agisse de personnes engagées pour un programme de longue durée dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement sur ce programme des tâches qui leur étaient confiées ;

- soit qu'il s'agisse de personnes qui, quelle que soit leur ancienneté, ont refusé, à l'achèvement d'un programme, l'offre faite par écrit d'être occupées sur un autre programme, y compris le cas échéant avec modification du contrat de travail.

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

Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

Cet avenant indique :

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

- la durée estimée de la mission ;

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

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

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

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

Article 3

En vigueur étendu

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

Pour la personne ayant plus de 1 an d'ancienneté, l'indemnité se calcule pour la tranche 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 calcul le plus favorable pour le salarié.

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

##### **Article 4**

En vigueur étendu

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

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

##### **Article 5**

En vigueur étendu

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 FNPC est mandatée pour présenter la demande d'extension.

---

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

#### **Signataires**

Organisations patronales	La fédération nationale des promoteurs-constructeurs (FNPC),
Organisations de salariés	La fédération CFDT des services ; La fédération CFTC-CSFV ; La SNUHAB-CFE-CGC,

#### **Compte épargne-temps**

En vigueur étendu

Par une lettre d'observations en date du 22 mai 2003, le ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité a refusé l'extension de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale de la promotion-construction au motif qu' : ' aux termes du 11e alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail, la convention ou l'accord collectif de travail qui prévoit la création d'un compte épargne-temps doit, pour pouvoir être étendu, déterminer les conditions de transferts des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe '.

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

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

#### **Compte épargne-temps**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

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

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

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

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

#### **Dépôt**

#### **Compte épargne-temps**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

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 de prud'hommes de Paris.

Il prendra effet à compter de la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension de l'avenant 14 ainsi complété par le présent accord. La FNPC est mandatée pour présenter la demande d'extension.

---

### **Avenant n° 19 du 20 septembre 2004 relatif à la retraite**

#### **Signataires**

Organisations patronales	La fédération nationale des promoteurs-constructeurs (FNPC),
Organisations de salariés	La fédération CFTC ; La fédération CGC,

#### **Préambule**

#### **Retraite**

En vigueur étendu

La promulgation de la loi sur les retraites en août 2003 a amené les partenaires sociaux à examiner ses incidences sur la convention collective nationale.

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

#### **Retraite**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu



Les dispositions de l'article 17 sont remplacées par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

## **Retraite**

### **Article 2**

En vigueur étendu

La FNPC est mandatée pour demander l'extension du présent avenant qui entrera en application à compter de la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 20 septembre 2004.

---

## **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**

### **Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la promotion-construction**

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective nationale ' Promotion-construction ' n 3248.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

---

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

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La fédération des promoteurs-constructeurs de France,
Organisations de salariés	La fédération CFDT des services ; La fédération CFTC-CSFV ; La fédération SNUHAB CFE-CGC,

### **Préambule**

#### **Création d'un PEI et d'un PERCO-I**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

#### **Création d'un PEI et d'un PERCO-I**

En vigueur étendu

#### **1. Champ d'application professionnel et géographique**

Les entreprises susceptibles de voir leurs salariés et, pour celles de 100 salariés au plus, leur (s) dirigeant (s) devenir adhérents du PEI et / ou du PERCO-I sont celles comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction et décidant de mettre en oeuvre les dispositions du présent accord.

#### **2. Durée de l'accord-Révision**

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

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

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

#### **3. Dépôt de l'accord**

L'accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, tant auprès de la direction des relations du travail (DRT) qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

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

La commission de suivi, désignée comme la commission d'interprétation et de conciliation se réunira tous les 12 mois pour vérifier l'application de l'accord, notamment quant au respect de leurs obligations par les entreprises et aux difficultés que pourraient rencontrer les salariés et dirigeants pour adhérer au PEI ou au PERCO-I.

#### **5. Bénéficiaires-Ancienneté**

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

Il en est de même pour les chefs d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, les présidents, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 100 salariés.

Un délai de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise est exigé pour pouvoir adhérer au plan.

L'adhésion fera l'objet d'une communication à l'organisme gestionnaire, après avoir été signifiée à l'employeur par le bénéficiaire du PEI et / ou du PERCO-I

(ci-après dénommé épargnant).

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours des 12 mois qui précèdent l'adhésion. Tout changement de situation de l'épargnant devra faire l'objet d'une information à l'organisme gestionnaire.

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

### Adhésion

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

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

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

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

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

### Retrait

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

### Exclusion

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

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

L'entreprise décidant d'adhérer au PEI et / ou au PERCO-I lui donnera toute information utile sur sa situation au regard de l'existence ou non d'un PEE ou d'un PEG à son niveau et fournira les informations utiles sur ses salariés et dirigeants susceptibles d'adhérer. Elle actualisera également les informations en cas de changement (départ de l'entreprise, retraite...)

## 8. Respect des dispositions légales

Les entreprises adhérentes au PEI et / ou au PERCO-I doivent respecter, le cas échéant, toutes les dispositions légales en matière de mise en oeuvre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement.

### 8 bis. Désignation de l'établissement teneur de registre

Natixis Interépargne, société anonyme au capital de 8 890 784 € dont le siège social est à Paris 13e, 30, avenue Pierre-Mendès-France, est le teneur de compte conservateur de parts des épargnants.

Les frais afférents à la tenue des comptes sont pris en charge par l'entreprise. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après que les droits acquis par les épargnants soient devenus disponibles. Dès lors que l'entreprise en a informé Natixis Interépargne, ces frais incombent aux épargnants concernés et sont perçus par prélèvements sur leurs avoirs.

## 9. Modalités d'information

### 9. 1. Information collective

Le personnel est informé du présent accord par voie d'affichage.

### 9. 2. Information individuelle

Lors de la conclusion de son contrat de travail, le salarié reçoit un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale.

Lors de la première acquisition faite pour son compte, l'épargnant reçoit un relevé d'opération nominatif comportant les indications prévues par le règlement du FCPE auquel il a choisi d'adhérer. Par 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 appartient au bénéficiaire d'en aviser, en temps utile, son employeur et le teneur de compte conservateur.

### 9. 3. Cas du départ d'un salarié

Tout épargnant quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.

Suite à son départ, l'épargnant peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un plan dont il bénéficie au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie.

Il doit alors en faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer Natixis Interépargne en précisant notamment le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans.

Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'épargnant au titre du plan.

Lorsque l'épargnant ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue par la réglementation en vigueur. 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.

## 10. Composition et désignation des conseils de surveillance des FCP communs au PEI et au PERCO-I

Les droits et obligations des épargnants, de la société de gestion et du dépositaire dans le cadre du fonctionnement des FCP, sont fixés par les règlements desdits FCP.

La commission de suivi, composée, d'une part, de l'organisation patronale signataire, d'autre part, des organisations salariales signataires, désigne pour chaque fonds les représentants des porteurs de parts salariés et anciens salariés ainsi que les représentants de chaque entreprise adhérente, dans le respect des dispositions prévues par le règlement de chaque fonds.

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

Dans tous les cas, le nombre de représentants des porteurs de parts salariés et anciens salariés sera au moins égal aux 2 / 3 de l'ensemble des membres du conseil de surveillance.

Les représentants des organisations syndicales peuvent éventuellement désigner les mêmes personnes pour représenter les salariés porteurs de parts au conseil de surveillance de chacun des fonds de l'entreprise, à condition que ces personnes soient porteuses de parts de chacun des fonds concernés.

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

(1) Le relevé d'opérations pourra faire office de relevé annuel.

## **II - Règles spécifiques au PEI Création d'un PEI et d'un PERCO-I**

En vigueur étendu

## 11. Principe de cumul avec un PEE

Une entreprise peut avoir intérêt à mettre en oeuvre un PEE ou à participer à un PEG, notamment pour favoriser l'actionnariat des salariés et les faire bénéficier d'augmentations préférentielles de capital. Elle pourra néanmoins participer au PEI et / ou au PERCO-I. Dans ces conditions, elle veillera au respect des dispositions en matière de plafond d'abondement dont les modalités sont définies aux alinéas 1 et 2 de l'article L. 443-7 pour un PEI ou un PEE et qui s'apprécient globalement. Il en est de même pour le PERCO-I si l'épargnant adhère au PEI.

## 12. Nature des sommes susceptibles d'être versées

### Versement volontaire

Les versements annuels d'un salarié ou d'un dirigeant tel que visé à l'article 5 du présent accord aux plans d'épargne auxquels il participe ne peuvent excéder un 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 conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, le montant total de leurs versements volontaires effectués annuellement ne peut excéder 1 / 4 du plafond annuel de la sécurité sociale (1).

L'intéressement peut être apporté à un plan d'épargne si l'accord d'intéressement de l'entreprise ou du groupe en prévoit la possibilité. En ce cas, les primes d'intéressement sont exonérées de l'impôt sur le revenu, le versement correspondant devant être réalisé dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise.

Tous les apports volontaires devront être effectués en même temps et une fois l'an. S'il y a intéressement, les versements devront se faire dans le délai de 15 jours rappelé ci-dessus.

### Versements complémentaires de l'employeur

1° L'aide de l'entreprise peut consister dans la seule prise en charge des frais de fonctionnement du plan qui, outre les frais de tenue de registre, comprennent l'ensemble des frais administratifs liés au fonctionnement des conseils de surveillance des fonds prévus par le plan. Cette prise en charge est fixée par rapport au nombre de salariés et dirigeants adhérents et est appelée annuellement. Cette obligation s'impose aux entreprises ayant décidé la mise en oeuvre du présent accord.

2° Au-delà de cette participation minimale obligatoire, l'entreprise peut effectuer un versement complémentaire 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 constituant l'abondement de l'entreprise ne pourra ni dépasser le triple de ses versements ni excéder le plafond légal en vigueur (8 % du plafond annuel de la sécurité sociale), et conformément aux modalités arrêtées par l'entreprise dans le respect des dispositions légales et communiquées au préalable au gestionnaire et au teneur de registre.

L'entreprise pourra définir un abondement en fonction de l'origine des versements : soit un abondement sur les versements volontaires à l'exclusion de l'intéressement, soit un abondement sur l'intéressement seulement, soit les deux.

Dans l'hypothèse où l'entreprise souhaite mettre en place cet abondement, elle opère son choix en sélectionnant la ou les formules d'abondement applicables dans les fourchettes et selon les paliers suivants :

-entre 10 % et 300 % des versements des épargnants, par multiple de 10 ;

-et avec un plafond d'abondement compris entre 100 € et 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale, par multiple 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 tranches de versements volontaires comportant pour chacune un taux d'abondement et un plafond d'abondement, le taux retenu pour la seconde tranche étant inférieur au taux précédent (exemple : l'entreprise abonde à hauteur de 50 % les versements volontaires jusqu'à un plafond de 100 €, puis à hauteur de 20 % jusqu'à un plafond de 1 000 €).

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe son personnel de la règle d'abondement qu'il a 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 seront respectés.

L'entreprise effectuera le versement complémentaire en même temps que les versements volontaires de l'épargnant.

Dans le cas où l'entreprise décide l'application de l'abondement facultatif proposé par le présent accord, elle en informe ses épargnants ainsi que l'établissement teneur de registre choisi.

Ces modalités d'abondement seront conformes en tout point aux dispositions légales. Elles seront précises afin de ne pas prêter à difficulté d'interprétation.

## 13. Minimum de versement

Le minimum annuel de versement de l'épargnant au PEI correspond au montant maximum fixé par arrêté ministériel (soit au jour de la signature du présent accord 160).

## 14. Affectation et gestion des sommes

La totalité des sommes versées dans le PEI sont investies, selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de parts de FCPE suivants :

FCPE ' Fructi ISR Dynamique ' (prochainement ' Natixis ISR Dynamique '), classé dans la catégorie FCPE ' Actions internationales '.

A ce titre, le FCPE est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français.

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Et / ou :

FCPE ' Fructi ISR Equilibre ' (prochainement ' Natixis ISR Equilibre '), classé dans la catégorie FCPE ' Diversifié '.

A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif

en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important.

Risque de taux :

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

Risque de change :

Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Et / ou :

FCPE ' Fructi ISR Sécurité ' (prochainement ' Natixis ISR Sécurité '), classé dans la catégorie FCPE ' Monétaire euro '.

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

Les principaux risques sont les suivants :

Risque de taux :

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

Risque de crédit :

Il s'agit du risque de défaillance de l'émetteur et du risque de dépréciation pouvant affecter les titres en portefeuille résultant de l'évolution des marges émetteurs (écartement des spreads). En raison de stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de crédit modéré.

FCPE ' Fructi ISR Rendement solidaire ' (prochainement ' Natixis ISR Rendement Solidaire '), fonds investi, entre 5 et 10 % de son actif, en titre émis par des entreprises solidaires (titres non cotés d'entreprises définis à l'article L. 3332-16 du code du travail). Le fonds est classé dans la catégorie FCPE ' Diversifié '.

A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisées à l'article ' Orientation de la gestion ' de leur règlement.

L'épargnant aura le choix de l'affectation et pourra la modifier par simple notification écrite au gestionnaire et au teneur de registre. Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités.

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

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

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

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'épargnant.

Les frais de gestion administratifs et financiers sont à la charge du fonds et sont imputés sur les actifs de ce fon

La totalité des sommes versées dans le PEI sont investies, selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de parts de FCPE suivants :

FCPE ' Fructi ISR Dynamique ' (prochainement ' Natixis ISR Dynamique '), classé dans la catégorie FCPE ' Actions internationales '.

A ce titre, le FCPE est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français.

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Et / ou :

FCPE ' Fructi ISR Equilibre ' (prochainement ' Natixis ISR Equilibre '), classé dans la catégorie FCPE ' Diversifié '.

A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Et / ou

FCPE ' Fructi ISR Sécurité ' (prochainement ' Natixis ISR Sécurité '), classé dans la catégorie FCPE ' Monétaire euro '.

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

Les principaux risques sont les suivants :

Risque de taux :

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

Risque de crédit :

Il s'agit du risque de défaillance de l'émetteur et du risque de dépréciation pouvant affecter les titres en portefeuille résultant de l'évolution des marges émetteurs (écartement des spreads). En raison de stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de crédit modéré.

FCPE ' Fructi ISR Rendement solidaire ' (prochainement ' Natixis ISR Rendement Solidaire '), fonds investi, entre 5 et 10 % de son actif, en titre émis par des entreprises solidaires (titres non cotés d'entreprises définis à l'article L. 3332-16 du code du travail). Le fonds est classé dans la catégorie FCPE ' Diversifié '.

A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisées à l'article ' Orientation de la gestion ' de leur règlement.

L'épargnant aura le choix de l'affectation et pourra la modifier par simple notification écrite au gestionnaire et au teneur de registre. Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités.

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

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

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

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'épargnant.

Les frais de gestion administratifs et financiers sont à la charge du fonds et sont imputés sur les actifs de ce fonds.

#### 15. PEI et participation aux résultats

Le PEI pouvant recueillir les sommes issues des réserves spéciales de participation (RSP) peut également faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties directement à la participation. Dans ce cas, les entreprises concernées par l'accord instituant le plan et qui ont un effectif inférieur à 50 salariés peuvent décider unilatéralement, après avoir informé leurs salariés et leurs élus, d'appliquer la participation financière dans leur entreprise dans les conditions de droit commun définies pour les entreprises de plus de 50 salariés. Une RSP sera alors calculée, à la date d'effet décidée par l'entreprise, selon la formule de droit commun.

La répartition de la RSP se fait proportionnellement aux salaires perçus dans la limite des plafonds fixés par la loi.

Le salarié aura le choix d'affecter sa participation selon l'un des modes institués par le PEI ou le PERCO-I, sauf si le montant est inférieur ou au plus égal à 80 Euros (selon l'arrêté en vigueur à la date de signature du présent accord).

Les sommes provenant de la participation en cours d'indisponibilité sont bloquées pour la période restant à courir.

#### 16. Cas de déblocage anticipé

L'article R. 442-17 du code du travail fixe les faits communs de déblocage pour la participation, le PEE et le PEI. Ce sont les suivants :

' Les faits en raison desquels, en application du troisième alinéa de l'article L. 442-7, les droits constitués au profit des épargnants peuvent être, sur leur demande, exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés au premier alinéa de cet article et au deuxième alinéa de l'article L. 442-12 sont les suivants :

- Mariage de l'épargnant ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'épargnant ;
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
- Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile de l'épargnant ;

d) Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité.

Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'épargnant n'exerce aucune activité professionnelle ;

e) Décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;

f) Cessation du contrat de travail ;

g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

i) Situation de surendettement de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'épargnant.

La demande de l'épargnant doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne mentionnée au e, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'épargnant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rendent immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application des articles L. 621-94 et L. 622-22 du code de commerce et de l'article L. 143-11-3, du code du travail. '

Ces faits reçoivent application indistinctement quelle que soit la nature initiale des sommes apportées au PEI.

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

(1) Soit 8 319 € en 2008.

### III - Règles spécifiques au PERCO-I

#### Création d'un PEI et d'un PERCO-I

En vigueur étendu

#### 17. Définition du PERCO-I

Le PERCO-I est un plan d'épargne à long terme dont, sauf disposition spécifique, les règles de fonctionnement sont celles d'un PEI (plan d'épargne interentreprises).

L'adhésion au PERCO-I n'est possible que pour les épargnants qui ont la possibilité d'opter pour un placement plus court, au sein d'un PEE, d'un PEG (plan d'épargne groupe) ou d'un PEI (plan d'épargne interentreprises).

Tel est le cas avec l'instauration d'un PEI au niveau de la branche de la promotion construction.

Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes des épargnants seront bloquées, en principe, jusqu'au départ à la retraite.

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

#### 18. Nature des sommes susceptibles d'être versées

##### Versements volontaires des salariés

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

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise peuvent continuer à effectuer des versements sur le plan, à condition d'avoir effectué des versements avant leur date de départ. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'entreprise et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié qui effectue ces versements. Cette possibilité n'est pas ouverte au salarié qui a accès à un plan d'épargne pour la retraite collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.

##### Versements complémentaires de l'employeur

S'agissant de l'abondement, les règles définies au PEI sont les mêmes, sauf pour le plafond dont le maximum est fixé par la loi au triple 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 collectif auquel ce dernier participe.

Les modalités d'abondement sont arrêtées par l'entreprise selon les mêmes modalités que celles prévues pour le PEI.

Lorsque les sommes issues de la participation sont versées dans le PERCO-I, elles peuvent faire l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

Les accords de participation fixeront au niveau des entreprises les règles de versement ou de transfert.

L'abondement qui excède le plafond fixé à l'article L. 137-5 du code de la sécurité sociale (2) par an et par épargnant est soumis à la contribution de 8, 20 % au profit du fonds de réserve pour les retraites. Cette contribution est à la charge de l'entreprise.

#### 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 durant 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 pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 443-2 du code du travail et rappelé à l'article 12 du présent accord.

#### 20. Affectation et gestion des avoirs

##### Gestion libre

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

FCPE ' Fructi ISR Performance ' (prochainement ' Natixis ISR Performance '), classé dans la catégorie FCPE ' Actions internationales '.

A ce titre, le FCPE est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français.

Les principaux risques sont les suivants :

##### Risque actions :

Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif

en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important.

Risque de taux :

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

Risque de change :

Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Et / ou :

FCPE ' Fructi ISR Croissance ' (prochainement ' Natixis ISR Croissance '), classé dans la catégorie FCPE ' Actions internationales '.

A ce titre, le FCPE est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français.

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Et / ou :

FCPE ' Fructi ISR Rendement solidaire ' (prochainement ' Natixis ISR Rendement solidaire '),

Et / ou :

FCPE ' Fructi ISR Dynamique ' (prochainement ' Natixis ISR Dynamique '),

Et / ou :

FCPE ' Fructi ISR Equilibre ' (prochainement ' Natixis ISR Equilibre '),

Et / ou :

FCPE ' Fructi ISR Sécurité ' (prochainement ' Natixis ISR Sécurité ').

Les orientations de gestion ainsi que les profils de risque de ces quatre derniers fonds sont décrites à l'article 14 ' Affectation et gestion des sommes '.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisées à l'article ' Orientation de la gestion ' de leur règlement.

L'épargnant pourra modifier son affectation par simple notification écrite ou par internet au gestionnaire et au teneur de registre. Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités.

Au cours de la période d'indisponibilité, il peut également demander le transfert de l'ensemble de ses avoirs vers l'option de gestion automatique, alors investis conformément aux dispositions relatives à la gestion automatique.

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

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir. Les frais y afférents sont à la charge de l'épargnant.

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'épargnant.

Les frais de gestion administratifs et financiers sont à la charge du fonds et sont imputés sur les actifs de ce fonds.

## 21. Minimum de versement

Le minimum annuel de versement de l'épargnant au PERCO-I correspond au montant maximum fixé par arrêté ministériel (soit au jour de la signature du présent accord 160).

Ce minimum ne s'applique ni au versement de la participation ni à celui des primes d'intéressement.

## 22. Modalités de sortie

Les épargnants ne peuvent demander la liquidation de leurs avoirs qu'à la date de leur départ en retraite.

A l'issue du délai d'indisponibilité, tout épargnant peut demander le rachat de tout ou partie de ses parts. Les délais maximaux pour le règlement, suite à une demande de rachat, sont déterminés dans la convention de tenue de compte.

Pour ce faire, chaque épargnant s'engage à informer l'entreprise et l'organisme gestionnaire de ses changements d'adresse. S'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCP continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'épargnant peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue à l'article 2262 du code civil. A l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu au fonds de réserve pour les retraites.

La délivrance des sommes ou valeurs s'effectue en principe sous forme de rente viagère, dans les conditions précisées ci-dessous.

Lorsque l'épargnant demande que la délivrance de son épargne s'effectue sous forme d'une conversion en rente viagère acquise à titre onéreux, il pourra adhérer au contrat d'assurance vie proposé par Assurances Banque populaire vie, société régie par le code des assurances, dont le siège social et administratif est à Paris 12e, 68-76, quai de la Rapée.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L. 443-1-2 du code du travail, les épargnants pourront, dans un délai d'un mois à compter de la notification du départ ou de la mise à la retraite, solliciter une délivrance en capital, laquelle peut être effectuée, à la demande de l'épargnant de manière fractionnée.

## 23. Cas de déblocage anticipé

Les cas de déblocage anticipés exceptionnels avant le départ en retraite sont ceux prévus par l'article R. 443-12 du code du travail, soit au jour de la

conclusion du présent accord :

-décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'épargnant, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits ;

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

-invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'épargnant n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

-situation de surendettement de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'épargnant ;

-affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'épargnant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Le présent accord est constitué de 47 pages dont 32 pages annexées :

-annexe I : présentation de l'option de gestion automatique du PERCO-I ;

-annexe II : critères de choix des fonds communs de placement ;

-annexe III : notices d'information des fonds communs de placement ;

-copie du courrier de Natexis en date du 11 avril 2005.

Fait à Paris, le 1er juin 2005.

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

(1) Maximum légal annuel en vigueur à la date de signature de l'accord.

(2) Soit 2 300 € à la date de signature de l'accord.

(3) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 444-9 du code du travail (arrêté du 30 mars 2006, art. 1er).

(4) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 444-9 du code du travail (arrêté du 30 mars 2006, art. 1er).

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

#### Création d'un PEI et d'un PERCO-I

En vigueur étendu

Les sommes versées dans le cadre de l'option de gestion automatique sont investies dans le FCP de la gamme " Fructi ISR " déterminé en fonction de la date prévisionnelle du départ à la retraite de l'épargnant.

Celui-ci indique, à cet effet, lors de son premier versement, la date à laquelle il envisage de partir à la retraite et mandate Natexis Interépargne pour l'exécution des affectations et/ou des arbitrages inhérents au fonctionnement du dispositif.

La gamme " Fructi ISR " est composée des 6 FCP suivants :

(Schéma non reproduit).

Comment l'épargne est-elle investie ?

La durée de placement comprend 2 périodes : la période d'accumulation et la période de sécurisation.

La durée de la période de sécurisation est fonction du degré de risque inhérent au fonds dans lequel l'investissement initial a été effectué (fonds d'accumulation). Elle sera d'autant plus longue que le profil de risque de ce fonds est élevé.

Au fur et à mesure que l'épargnant s'approche de la date prévisionnelle de son départ à la retraite, ses avoirs sont progressivement sécurisés par transferts mensuels : une partie des avoirs épargnés dans le fonds d'investissement (ou d'accumulation) choisi initialement est ainsi transférée vers le fonds de sécurisation " Fructi ISR Sécurité ".

Les durées de placement et de sécurisation des 6 FCP de la gamme " Fructi ISR " sont les suivantes :

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

Prenons un exemple : En 2005, un épargnant de 54 ans envisage de partir à la retraite à 65 ans. Il indique dans son bulletin de versement que la date prévisionnelle de son départ à la retraite est 2016.

Il effectue un versement en 2005 dans le cadre de l'option de gestion automatique ; ses avoirs sont alors investis dans le FCP " Fructi ISR Croissance ", dont la durée de placement correspond à l'échéance de son départ à la retraite (10 ans et plus) et dont la durée de sécurisation est de 5 ans. Cinq ans avant l'échéance (départ à la retraite), Natexis Interépargne constate le nombre de parts détenues par l'épargnant et effectue mensuellement le transfert d'une fraction des parts du fonds " Fructi ISR Croissance " vers le fonds de sécurisation " Fructi ISR Sécurité ". En l'occurrence, le nombre de transferts est de 5 (ans) x 12 (mois) = 60 transferts. Les transferts sont effectués très progressivement, ce qui permet un lissage quasi-parfait des fluctuations des marchés boursiers et conduit à terme à une désensibilisation intégrale des fonds.

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

(Schéma non reproduit).

Dans le cadre de l'option de gestion automatique, la sécurisation progressive de l'épargne est effectuée selon le tableau suivant :

Si AU MOMENT de son versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en retraite est de	SES VERSEMENTS seront investis dans le FCP	... PUIS SECURISES, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son départ à la retraite ne sera plus que de
n égal ou supérieur à 14 ans	Fructi ISR Performance	7 ans (soit 7 x 12 = 84 transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/84 des parts détenues)



n supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 14 ans	Fructi ISR Dynamique	6 ans (soit 6 x 12 = 72 transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/72 des parts détenues)
n supérieur ou égal à 10 ans et inférieur à 12 ans	Fructi ISR Croissance	5 ans (soit 5 x 12 = 60 transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/60 des parts détenues)
n supérieur ou égal à 8 ans et inférieur à 10 ans	Fructi ISR Equilibre	4 ans (soit 4 x 12 = 48 transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/48 des parts détenues)
n supérieur ou égal à 5 ans et inférieur à 8 ans	Fructi ISR Rendement solidaire	3 ans (soit 3 x 12 = 36 transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/36 des parts détenues)
n inférieur à 5 ans	Fructi ISR Sécurité	- (Fonds sécurisation)

La détermination des durées a été réalisée en fonction des hypothèses de rendement des fonds et des variations empiriques des marchés. L'intervalle de confiance (amplitude de variation possible de la valeur de part du fonds) décroît au fur à mesure que s'allonge la durée de placement.

La période de désensibilisation optimale est celle à partir de laquelle le risque de moins-values devient négligeable. Les durées de placement des FCP de la gamme ont été établies en conséquence.

L'orientation de la gestion et la composition de chacun des FCP du PERCO-I sont précisées à l'article " Orientation de gestion " de leur règlement ainsi que dans les notices d'information de ces FCP, annexées au règlement du présent plan.

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

## Annexe II : Critères de choix des fonds communs de placement Création d'un PEI et d'un PERCO-I

En vigueur étendu

Fructi ISR Sécurité

Stratégie court terme

Niveau de risque : +

Espérance de rendement : +

Horizon de placement : court terme

Profil de gestion

Fructi ISR Sécurité est le profil sécuritaire de la gamme Fructi ISR, gamme de FCPE ' socialement responsables ' labellisée par le comité intersyndical de l'épargne salariale (ou CIES).

L'objectif de ce FCPE est d'offrir une rémunération constante, proche de celle du marché monétaire au jour le jour. Ce fonds est composé presque exclusivement de supports monétaires.

Ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une grande régularité dans l'évolution de leur valeur de part et la sécurité pour leur épargne.

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 normes sociales et environnementales.

Avec l'aide d'agences de notation spécialisées, Natexis Epargne Entreprise sélectionne les valeurs financières respectant les critères ISR.

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

Commentaire du gérant

Ainsi que nous le laissons entendre, le cycle de hausse des taux courts aux Etats-Unis s'est poursuivi en février avec un nouveau relèvement de 0,25 %. Les taux courts américains sont désormais fixés à 2,50 %. Dans le même temps, la Banque centrale européenne a une nouvelle fois laissé inchangés ses taux directeurs au niveau de 2 %. Le différentiel de taux courts, favorable aujourd'hui aux Etats-Unis, a contribué à la stabilisation du dollar. A 1,32 \$ pour 1 euros, la hausse du dollar est proche de 3 % depuis le début de l'année.

(Schéma non reproduit).

Fructi ISR Rendement solidaire

Stratégie diversifié

Niveau de risque : ++

Espérance de rendement : ++

Horizon de placement : moyen terme

Profil de gestion

Fructi ISR Rendement solidaire est le profil défensif de la gamme Fructi ISR, gamme de FCPE ' socialement responsables ' labellisée par le comité intersyndical de l'épargne salariale (ou CIES).

L'objectif de ce FCPE est la recherche d'une performance sensiblement supérieure à celle du marché obligataire tout en assurant une évolution régulière de la valeur de la part. Ce fonds est composé principalement d'obligations et dans une moindre mesure d'actions françaises et étrangères. Les titres du portefeuille sont sélectionnés en fonction des critères ISR.

En outre, le fonds Fructi ISR Rendement solidaire vous offre la possibilité d'investir dans des entreprises agréées solidaires par les pouvoirs publics. Il s'agit d'organismes ayant pour mission d'apporter une aide financière et technique à tout porteur de projet individuel ou collectif, ayant pour objet l'embauche ou l'insertion de personnes en précarité, la création d'activités solidaires ou la mise en place de nouveaux services de proximité.

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

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 normes sociales et environnementales.

Avec l'aide d'agences de notation spécialisées, Natexis Epargne Entreprise sélectionne les valeurs financières respectant les critères ISR.

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

Commentaire du gérant

' Le niveau des taux longs reste une énigme. ' Cette déclaration sibylline faite le 16 février dernier par Alan Greenspan, à l'issue de la réunion de la Réserve fédérale américaine, a provoqué un inversement de la tendance observée sur les taux longs depuis plusieurs semaines. Ces taux ont ainsi augmenté fortement par rapport au mois précédent, passant de 4,13 % fin janvier à 4,38 % fin février. En France, assez classiquement, les taux d'intérêt à 10 ans ont

accompagné le mouvement des taux américains : ils sont passés d'un niveau de 3,54 % fin janvier à 3,75 % fin février. Toutefois, les résultats favorables des sociétés, le bon niveau des cash-flows et la poursuite de la baisse de la dette ont favorisé les marchés d'actions et particulièrement les actions européennes.

(Schéma non reproduit).

Fructi ISR Performance

Stratégie actions

Niveau de risque : +++++

Espérance de rendement : +++++

Horizon de placement : long terme

Profil de gestion

Fructi ISR Performance est le profil très offensif de la gamme Fructi ISR, gamme de FCPE ' socialement responsables ' labellisée par le comité intersyndical de l'épargne salariale (ou CIES).

L'objectif de ce FCPE est la recherche d'une forte valorisation du capital, dans une optique de long terme. Ce fonds est composé presque exclusivement d'actions. 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 gestion résolument offensive.

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 normes sociales et environnementales.

Avec l'aide d'agences de notation spécialisées, Natexis Epargne Entreprise sélectionne les valeurs financières respectant les critères ISR. Parmi les critères retenus, nous trouvons la politique de l'emploi, les conditions de travail, le respect des normes de pollution, le gouvernement d'entreprise...

Commentaire du gérant

La publication d'excellents résultats par de nombreuses sociétés a permis aux actions européennes de poursuivre en février leur hausse entamée en octobre 2004. Les secteurs cycliques (chimie, produits de base, énergie, assurance, automobile) ont été les plus dynamiques, au détriment des secteurs plus défensifs (télécommunications, services collectifs, distribution).

A la suite du discours dubitatif du président de la Réserve fédérale américaine sur le niveau des taux d'intérêt à long terme, les rendements sont 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 titres des sociétés les plus sensibles aux taux en ont souffert (banques, services collectifs, construction).

A 1,32 \$ pour 1 euro, la hausse du dollar est proche de 3 % depuis le début de l'année.

(Schéma non reproduit).

Fructi ISR Dynamique

Stratégie actions

Niveau de risque : +++++

Espérance de rendement : +++++

Horizon de placement : long terme

Profil de gestion

Fructi ISR Dynamique est le profil offensif de la gamme Fructi ISR, gamme de FCPE ' socialement responsables ' labellisée par le comité intersyndical de l'épargne salariale (ou CIES).

L'objectif de ce FCPE est la recherche d'une forte valorisation du capital, dans une optique de long terme. Ce fonds est composé presque exclusivement d'actions. 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 gestion résolument offensive.

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 normes sociales et environnementales.

Avec l'aide d'agences de notation spécialisées, Natexis Epargne Entreprise sélectionne les valeurs financières respectant les critères ISR. Parmi les critères retenus, nous trouvons la politique de l'emploi, les conditions de travail, le respect des normes de pollution, le gouvernement d'entreprise...

Commentaire du gérant

La publication d'excellents résultats par de nombreuses sociétés a permis aux actions européennes de poursuivre en février leur hausse entamée en octobre 2004. Les secteurs cycliques (chimie, produits de base, énergie, assurance, automobile) ont été les plus dynamiques, au détriment des secteurs plus défensifs (télécommunications, services collectifs, distribution).

A la suite du discours dubitatif du président de la Réserve fédérale américaine sur le niveau des taux d'intérêt à long terme, les rendements sont 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 titres des sociétés les plus sensibles aux taux en ont souffert (banques, services collectifs, construction).

A 1,32 \$ pour 1 euro, la hausse du dollar est proche de 3 % depuis 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 profil dynamique de la gamme Fructi ISR, gamme de FCPE ' socialement responsables ' labellisée par le comité intersyndical de l'épargne salariale (ou CIES).

L'objectif de ce FCPE 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 gestion 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 normes sociales et environnementales.

Avec l'aide d'agences de notation spécialisées, Natexis Epargne Entreprise sélectionne les valeurs financières respectant les critères ISR. Parmi les critères retenus, nous trouvons la politique de l'emploi, les conditions de travail, le respect des normes de pollution, le gouvernement d'entreprise...

Commentaire du gérant

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

Les marchés d'actions restent donc notre classe d'actifs préférée au sein d'un portefeuille diversifié. La valorisation des actions, particulièrement en Europe, reste en effet modérée d'un point de vue historique, et aussi comparativement 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 profil équilibré de la gamme Fructi ISR, gamme de FCPE ' socialement responsables ' labellisée par le comité intersyndical de l'épargne salariale (ou CIES).

L'objectif de ce FCPE 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 normes sociales et environnementales.

Avec l'aide d'agences de notation spécialisées, Natexis Epargne Entreprise sélectionne les valeurs financières respectant les critères ISR.

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

Commentaire du gérant

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

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

(Schéma non reproduit).

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

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

#### **Création d'un PEI et d'un PERCO-I**

En vigueur étendu

Fructi ISR Rendement solidaire

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 un portefeuille 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 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 FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.

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

Le FCPE " Fructi ISR Rendement solidaire " est un fonds commun de placement multientreprises 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 divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;
- des divers plans 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 organisations syndicales ;
- 1 membre représentant l'entreprise désigné par la direction de l'entreprise ou groupe d'entreprises.

Orientation de gestion du fonds

Le FCPE " Fructi ISR Rendement solidaire " est classé dans la catégorie FCPE " diversifié ".

Le fonds est classé dans la catégorie : FCPE diversifié. A ce titre ce fonds gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus 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 FCPE investi sur les marchés actions et sur les marchés de taux est composée : de titres de sociétés, et/ou de parts ou actions d'OPCVM investis en titres de sociétés, répondant à des critères socialement responsables.

Ainsi, les valeurs répondant à des critères socialement responsables sont les valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi des pratiques sociales et environnementales des entreprises telles que la politique 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 FCPE investira entre 5 % et 10 % de son actif en titres d'entreprises solidaires (c'est-à-dire notamment en titres non admis aux négociations sur un marché réglementé et émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 443-3-1 du code du travail).

Intervention sur les marchés à terme et optionnels dans un but de protection 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 traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier 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 premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.

La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut 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 conseil de surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.

Etablissement chargé des souscriptions et rachats de parts :

Natexis Interépargne.

Modalités de souscription et de rachat

Apports et retraits : en numéraire.

Mode d'exécution : prochaine 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 : convention 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 actions de SICAV en portefeuille.

Affectation des revenus du fonds : réinvestissement dans le fonds.

Frais de tenue des comptes conservation :

- 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 blocage prévue au PPESV, PPESVI ou PPESVG, suivant le premier versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG à terme fixe) ou le dernier jour du 6e mois de la 10e année (1) suivant chaque versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG 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 les plans d'épargne. 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 conservateur 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 première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

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

Nom et adresse des intervenants :

- 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, société anonyme au capital de 772 095 392 Euros, dont le siège social est à Paris 7e, 45, rue Saint-Dominique ;

- contrôleur légal des comptes : M. Patrick Sellam, 49-53, avenue des Champs-Élysées, 75008 Paris.

- teneur de compte conservateur des parts : Natexis Interépargne, au capital de 8 890 784 Euros, 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 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.F

Ce FCPE 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 Croissance

Numéro de code COB : 08088

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 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 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 FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE " Fructi ISR Croissance " sur simple demande auprès de son entreprise.

Le FCPE " Fructi ISR Croissance " est un fonds commun de placement multientreprises ouvert 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 divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;
- des divers plans 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'entreprises, désignés par les organisations syndicales ;
- 1 membre représentant l'entreprise désigné par la direction de l'entreprise ou groupe d'entreprises.

Orientation de gestion du fonds

Le FCPE " Fructi ISR Croissance " est classé dans la catégorie FCPE " Actions internationales ".

A ce titre, le FCPE est en permanence investi et/ou 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. Peuvent rentrer dans ces 60 % les OPCVM à vocation générale classés " Actions internationales " au sens de l'instruction de la Commission des opérations de bourse du 15 décembre 1998. 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 négociées sur un marché réglementé en fonctionnement régulier d'un Etat non membre de la Communauté européenne

Le fonds pourra être investi à plus de 50 % de son actif dans un ou plusieurs OPCVM classés " Actions internationales ". La zone géographique prépondérante est l'Europe (zone euro et hors zone euro)

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

Dans le respect de la réglementation, la part de l'actif du FCPE investi sur les marchés actions et sur les marchés de taux est composée : de titres de sociétés et/ou de parts ou actions d'OPCVM investis en titres de sociétés, répondant à des critères socialement responsables. Ainsi, les valeurs répondant à des critères socialement responsables sont les valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi des pratiques sociales et environnementales des entreprises telles que la politique 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 ARESE.

Intervention sur les marchés à terme et optionnels dans un but de protection du portefeuille : oui.

Fonctionnement du fonds

La valeur liquidative est calculée en euro 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 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 traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier 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 premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.

Dans le cas où le fonds serait investi à plus de 50 % de son actif dans un même OPCVM, la société de gestion tient à la disposition des porteurs de parts les documents d'information relatifs à l'OPCVM sous-jacent : notice d'information, règlement, rapport(s) semestriel ou annuel.

La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut 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 conseil de surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.

Etablissement chargé des souscriptions et rachats de parts : Natexis Interépargne.

Modalités de souscription et de rachat

Apports et retraits : en numéraire.

Mode d'exécution : prochaine valeur liquidative.

Commission de souscription à l'entrée :

- frais directs : 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 ;
- frais indirects : néant.

Commission de rachat à la sortie :

- frais directs : néant ;
- frais indirects : néant.

Commission d'arbitrage : convention par entreprise.

Frais de gestion du fonds.

Frais directs : 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 actions de SICAV en portefeuille.

Frais indirects : 1,10 % l'an HT maximum pour la partie de l'actif du fonds investie en parts de FCP.

Affectation des revenus du fonds : réinvestissement dans le fonds.

Frais de tenue des comptes conservation :

- 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 blocage prévue au PPESV, PPESVI ou PPESVG. suivant le 1er versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG à terme fixe) ou le dernier jour du 6e mois de la 10e année (1) suivant chaque versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG glissant) ;
- jour 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 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 conservateur 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 première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

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

Nom et adresse des intervenants :

- société de gestion : Natexis Asset Management, au capital de 29 143 255 , 68/76, quai de la Rapée, 75606 Paris Cedex 12 ;
- déléataire 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 Euros, 45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;
- contrôleur légal des comptes : Cabinet Patrick Sellam, 39-43, avenue des Champs-Élysées, 75008 Paris ;
- teneur de compte conservateur des parts : Natexis Interépargne, au capital de 8 890 784 Euros, 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 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 FCPE 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 dynamique

Numéro de code COB : 08090

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 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 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 FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE " Fructi ISR Dynamique " sur simple demande auprès de son entreprise.

Le FCPE " Fructi ISR Dynamique " est un fonds commun de placement multientreprises ouvert 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 divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;
- des divers plans 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'entreprises, désignés par les organisations syndicales ;
- 1 membre représentant l'entreprise désigné par la direction de l'entreprise ou groupe d'entreprises.

Orientation de gestion du fonds

Le FCPE " Fructi ISR Dynamique " est classé dans la catégorie FCPE " Actions internationales ".

A ce titre, le FCPE est en permanence investi et/ou 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. Peuvent rentrer dans ces 60 %, les OPCVM à vocation générale classés " Actions internationales " au sens de l'instruction de la Commission des opérations de bourse du 15 décembre 1998. Le fonds pourra être investi à plus de 50 % de son actif dans un ou plusieurs OPCVM classés " Actions internationales ".

La zone géographique prépondérante est l'Europe (zone euro et hors zone euro). Le degré d'exposition minimal du FCPE est de 60 % à l'ensemble des marchés correspondants.

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 négociées sur un marché réglementé en fonctionnement régulier d'un Etat non membre de la Communauté européenne.

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

Ainsi, les valeurs répondant à des critères socialement responsables sont les valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi des pratiques sociales et environnementales des entreprises telles que la politique 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 Arese.

Intervention sur les marchés à terme et optionnels dans un but de protection du portefeuille : oui.

Fonctionnement du fonds

La valeur liquidative est calculée en euro 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 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 traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier 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 premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées. Dans le cas où le fonds serait investi à plus de 50 % de son actif dans un même OPCVM, la société de gestion tient à la disposition des porteurs de parts les documents d'information relatifs à l'OPCVM sous-jacent : notice d'information,

règlement, rapport semestriel ou annuel.

La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut 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 conseil de surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.

Etablissement chargé des souscriptions et rachats de parts :

Natexis Interépargne.

Modalités de souscription et de rachat

Apports et retraits : en numéraire.

Mode d'exécution : prochaine valeur liquidative.

Commission de souscription à l'entrée :

- frais directs : 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 ;

- frais indirect : néant.

Commission de rachat à la sortie :

- frais direct : néant ;

- frais indirect : néant.

Commission d'arbitrage : convention par entreprise.

Frais de gestion du fonds :

Frais direct : 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 actions de SICAV en portefeuille) ;

- frais indirect : 1,10 % l'an HT maximum pour la partie de l'actif du fonds investie en parts de FCP.

Affectation des revenus du fonds : réinvestissement dans le fonds.

Frais de tenue des comptes conservation :

- 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 blocage prévue au PPESV, PPESVI ou PPESVG. suivant le premier versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG à terme fixe) ou le dernier jour du 6e mois de la 10e année (1) suivant chaque versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG 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 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 conservateur 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 première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

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

Nom et adresse des intervenants :

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

- déléataire 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 Euros, 45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;

- contrôleur légal des comptes : Cabinet Patrick Sellam, 49-53, avenue des Champs-Élysées, 75008 Paris ;

- teneur de compte conservateur des parts : Natexis Interépargne, au capital de 8 890 784 Euros, 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 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 FCPE 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 Equilibre

Numéro de code COB : 08089

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 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 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 FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE " Fructi ISR Equilibre " sur simple demande auprès de son entreprise.

Le FCPE " Fructi ISR Equilibre " est un fonds commun de placement multientreprise ouvert 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 divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;
- des divers plans 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 pour chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désignés par les organisations syndicales ;
- 1 membre représentant l'entreprise désigné par la direction de l'entreprise ou groupe d'entreprises.

Orientation de gestion du fonds

Le FCPE " Fructi ISR Equilibre " est classé dans la catégorie FCPE " diversifié ".

A ce titre, ce fonds gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers français ou étrangers (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 négociées sur un marché réglementé en fonctionnement régulier d'un Etat non membre de la Communauté européenne.

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

Ainsi, les valeurs répondant à des critères socialement responsables sont les valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi des pratiques sociales et environnementales des entreprises telles que la politique 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 Arese.

Intervention sur les marchés à terme et optionnels dans un but de protection du portefeuille : oui.

Fonctionnement du fonds

La valeur liquidative est calculée en euro 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 1er 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 traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier 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 ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.

La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut 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 conseil de surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.

Etablissement chargé des souscriptions et rachats de parts :

Natexis Interépargne.

Modalités de souscription et de rachat

Apports et retraits : en numéraire.

Mode d'exécution : prochaine 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 : convention 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 actions de SICAV en portefeuille.

Affectation des revenus du fonds : réinvestissement dans le fonds.

Frais de tenue des comptes conservation :

- 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 blocage prévue au PPESV, PPESVI ou PPESVG. suivant le 1er versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG à terme fixe) ou le dernier jour du 6e mois de la 10e année (1) suivant chaque versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG 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 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 conservateur 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 valeur liquidative suivant la réception de la demande.

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

Nom et adresse des intervenants :

- 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 : Cabinet Patrick Sellam, 49-53 Champs-Élysées, 75008 Paris ;



- teneur de compte conservateur 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 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 FCPE 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 Performance

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 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 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 FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE " Fructi ISR Performance " sur simple demande auprès de son entreprise.

Le FCPE " Fructi ISR Performance " est un fonds commun de placement multientreprise ouvert 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 divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;
- des divers plans 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'entreprises, désignés par les organisations syndicales ;
- 1 membre représentant l'entreprise désigné par la direction de l'entreprise ou groupe d'entreprises.

Orientation de gestion du fonds

Le FCPE " Fructi ISR Performance " est classé dans la catégorie FCPE " Actions internationales ".

A ce titre, le FCPE est en permanence investi et/ou 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. Peuvent rentrer dans ces 60 %, les OPCVM à vocation générale classés " Actions internationales " au sens de l'instruction de la commission des opérations de bourse du 15 décembre 1998.

Le fonds pourra être investi à plus de 50 % de son actif dans un ou plusieurs OPCVM classés " Actions internationales ".

La zone géographique prépondérante est l'Europe (zone euro et hors zone euro). Le degré d'exposition minimum du FCPE est de 60 % à l'ensemble des marchés correspondants.

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 négociées sur un marché réglementé en fonctionnement régulier d'un Etat non membre de la Communauté européenne.

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

Ainsi, les valeurs répondant à des critères socialement responsables sont les valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi des pratiques sociales et environnementales des entreprises telles que la politique 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 Arese.

Le FCPE peut être investi à moins de 5 % de son actif de titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 443-3-1 du code du travail ou par des sociétés de capital-risques visées à l'article 1er-1 de la loi n° 85-695 du 11 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier ou par des fonds communs de placement à risques, visés à l'article L. 214-36, sous réserve que leur actif soit composé d'au moins 40 % de titres émis par des entreprises solidaires mentionnées à l'article L. 443-3-1 du code du travail.

Intervention sur les marchés à terme et optionnels dans un but de protection du portefeuille : oui.

Fonctionnement du fonds

La valeur liquidative est calculée en euro 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 1er 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 traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier 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 ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.

Dans le cas où le fonds serait investi à plus de 50 % de son actif dans un même OPCVM, la société de gestion tient à la disposition des porteurs de parts les documents d'information relatifs à l'OPCVM sous-jacent : notice d'information, règlement, rapport(s) semestriel ou annuel.

La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut 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 conseil de surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.

Etablissement chargé des souscriptions et rachats de parts :

Natexis Interépargne.

Modalités de souscription et de rachat

Apports et retraits : en numéraire.

Mode d'exécution : prochaine valeur liquidative.

Commission de souscription à l'entrée :

- frais directs : 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 ;
- frais indirects : néant.

Commission de rachat à la sortie :

- frais directs : néant ;
- frais indirects : néant.

Commission d'arbitrage : convention par entreprise.

Frais de gestion du fonds : à la charge du fonds.

Frais directs : 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 actions de SICAV en portefeuille.

Frais indirects : 1,10 % l'an HT maximum pour la partie de l'actif du fonds investie en parts de FCP.

Affectation des revenus du fonds : réinvestissement dans le fonds.

Frais de tenue des comptes conservation :

- 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 :

- 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 blocage prévue au PPESV, PPESVI ou PPESVG. suivant le 1er versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG à terme fixe) ou le dernier jour du 6e mois de la 10e année (1) suivant chaque versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG 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 divers 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 conservateur 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 constitution du fonds : 15 .

Nom et adresse des intervenants :

- société de gestion : Natexis Asset Management, au capital de 29 143 255 , 68-76, quai de la Rapée, 75606 Paris Cedex 12 ;
- délégataire 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 : Cabinet Patrick Sellam, 49, 53, Champs-Élysées, 75008 Paris ;
- teneur de compte conservateur 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 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 FCPE 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 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 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 FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE " Fructi ISR Sécurité " sur simple demande auprès de son entreprise.

Le FCPE " Fructi ISR Sécurité " est un fonds commun de placement multientreprise ouvert 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 divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;
- des divers plans 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 organisations syndicales ;
- 1 membre représentant l'entreprise désigné par la direction de l'entreprise ou groupe d'entreprises.

Orientation de gestion du fonds

Le FCPE " Fructi ISR Sécurité " est classé dans la catégorie FCPE " Monétaire euro ".

A ce titre : le FCPE sera géré à l'intérieur d'une fourchette de sensibilité de 0 à 0,5. 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 protection 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 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 traitement 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 ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.

La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut 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 conseil de surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.

Etablissement chargé des souscriptions et rachats de parts :

Natexis Interépargne.

Modalités de souscription et de rachat

Apports et retraits : en numéraire.

Mode d'exécution : prochaine 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 : convention 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 actions de SICAV en portefeuille.

Affectation des revenus du fonds : réinvestissement dans le fonds.

Frais de tenue des comptes conservation :

- 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 cinquième 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 blocage prévue au PPESV, PPESVI ou PPESVG. suivant le premier versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG à terme fixe) ou le dernier jour du 6e mois de la 10e année (1) suivant chaque versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG 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 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 conservateur 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 constitution du fonds : 15 €.

Nom et adresse des intervenants :

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

- déléataire 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 : Cabinet Patrick Sellam, 49-53, Champs-Élysées, 75008 Paris ;

- teneur de compte conservateur des parts : Natexis 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 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 FCPE 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.

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 prenons acte de votre décision de négocier exclusivement avec Natexis Interépargne.

Par ailleurs, vous trouverez ci-dessous nos conditions tarifaires déjà définies et présentées lors de notre réponse au cahier des charges établi par la société Mercer Consulting.

Dans le cadre du PEI :

Montant des frais à la charge de l'épargnant liés à la modification du choix de placement :

- modifications transmises par Internet : gratuit ;

- modifications transmises par document papier (courrier, fax) : 2 €.

Montant de la commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur à la charge de l'épargnant.

Les commissions de souscription sont de :

- 0,50 % sur le fonds monétaire ;
- de 1 % sur les autres 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 frais à la charge de l'épargnant liés à la modification du choix de placement :

- modifications transmises par Internet : gratuit ;
- modifications transmises par document 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 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 comptes 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 modifie annuellement ses tarifications 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).

## Accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des promoteurs constructeurs de France (FPC),
Organisations de salariés	La fédération SNUHAB CFE-CGC ; La fédération CFTC-CSFV ; La fédération Force ouvrière,

### Formation professionnelle

En vigueur étendu

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 promoteurs constructeurs de France a conclu avec des organisations d'employeurs et de salariés de l'immobilier un accord national professionnel le 22 décembre 1998.

Cet accord contenait deux chapitres :

- l'un relatif à la CEFI (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier) ;
- l'autre relatif à l'organisation de la collecte et l'emploi des contributions formation.

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

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

Les syndicats signataires de la convention collective nationale de la promotion-construction se sont réunis pour définir différentes dispositions en matière de formation professionnelle, tenant compte de la partie de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, destinées à se substituer à l'accord national du 22 décembre 1998 en tant qu'annexe à la convention collective nationale de la promotion-construction. Ils conviennent, en application de l'article L. 132-23 du code du travail, que les accords d'entreprise ne pourront déroger au présent accord.

## I. - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP)

### Formation professionnelle

En vigueur étendu

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

Composition

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

- pour les employés, de représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention. Le maintien du salaire et le remboursement des frais de déplacement sont accordés dans la limite de deux salariés par organisation syndicale. Les représentants salariés informeront leur employeur de la date et de la durée de leur absence pour participer à la commission paritaire nationale de conciliation dès qu'ils en auront connaissance et au plus tard deux semaines avant la date de la réunion paritaire. De plus, ils remettront à leur employeur une justification établie par l'organisation patronale chargée du secrétariat de cette commission attestant leur présence à la réunion paritaire. Chaque organisation syndicale fait son affaire des accidents dont pourraient être victimes ses représentants à l'occasion des déplacements justifiés par ces réunions paritaires. Pour les représentants des employés issus d'une entreprise appliquant la convention collective de la promotion-construction, le maintien de la rémunération est assuré par l'entreprise qui les emploie. Pour les représentants des salariés issus d'une entreprise ne relevant pas de la convention collective de la promotion construction, le maintien de la rémunération est assuré par la FPC par remboursement à l'employeur des salaires et charges sur production des documents établissant ces montants ;

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

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 employeurs et au moins deux organisations syndicales du collège salariés. Seul le membre titulaire d'une organisation syndicale dispose d'un droit de vote, le suppléant ne votant qu'en son absence.

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

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

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

- frais de déplacement sur la base du tarif SNCF 2e classe ;
- déjeuner : une allocation forfaitaire égale à 15 par repas ;
- si les circonstances 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 moyens de la formation.

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

a) en matière professionnelle :

- promouvoir la politique de formation de la branche, participer à l'étude des moyens de cette formation ainsi que des moyens de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification, rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- proposer des contenus pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession ;
- procéder avec les pouvoirs publics à l'examen de l'évolution des diplômes ;
- concourir à la définition des modalités de mise en oeuvre de la certification 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 collecteur paritaire agréé pour sa partie spécifique relative à la branche ;
- élaborer et mettre à jour régulièrement la liste de branche des 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 quantitatifs et qualitatifs notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation ;
- établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution, après avoir eu accès au rapport de branche présenté par la délégation patronale à la commission paritaire ;
- faire procéder, le cas échéant, à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et de ses évolutions en ayant recours à des financements publics ;
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

## II. - COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

En vigueur étendu

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](http://www.moncompteformation.gouv.fr), [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr)).

Le salarié doit procéder lui-même à l'activation de ce compte. Ce compte internet 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 concurrence 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 et/ 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 convention collective nationale 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 paritaire collecteur agréé désigné par la branche.

Lorsque la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, l'employeur peut accorder un abondement en heures complémentaires afin d'assurer le financement de la formation. Les conditions, modalités et critères d'abondement au compte personnel de formation pourront être précisés par la commission paritaire nationale 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 inscrites sur le compte, une période de professionnalisation peut être mobilisée (sous réserve du respect des dispositions de l'accord du 10 novembre 2005 à la formation professionnelle modifié par l'avenant du 20 février 2015 relatives à la période de professionnalisation). Le CPF peut également être articulé avec le congé individuel de formation.

La procédure administrative de demande de CPF est formalisée par l'OPCA désigné par accord de branche.

## Actions éligibles

Les formations éligibles sont celles prévues dans les conditions définies par la réglementation. La liste des formations éligibles est accessible sur le site du CPF ([www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)).

### CPF et temps de travail

Le CPF peut être utilisé pour suivre une action de formation sur le temps de travail ou hors temps de travail.

Lorsque la formation se déroule intégralement hors temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis. À la demande du salarié, l'employeur peut, s'il le souhaite, participer au financement de la formation hors temps de travail.

Pendant le temps de formation hors temps de travail, le salarié ne perçoit aucune rémunération mais bénéficie du maintien de la protection accident du travail.

Lorsque la formation se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. La demande du salarié et la réponse de l'employeur doivent respecter les délais fixés par le code du travail.

Les formations portant 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 suivies sur le temps de travail (avec maintien de la rémunération) sous réserve de l'accord de l'employeur quant au calendrier de déroulement des actions. Il en est de même pour les formations demandées dans le cadre de l'abondement correctif (défini par l'article 4 de l'avenant du 20 février 2015 modifiant 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 cotisation (0,2 %) dédiée au financement du compte personnel de formation.

L'action mise en œuvre dans le cadre du dispositif du CPF 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 contient conformément à la loi un taux de cotisation spécifique pour les entreprises de moins de 11 salariés. Pour celles dont l'effectif est supérieur, un autre taux s'applique conformément à la loi. Il n'y a pas lieu de prévoir d'autre modalité spécifique qui serait liée à la taille de l'entreprise.

## III. - PROFESSIONNALISATION

### Formation professionnelle

En vigueur étendu

#### 3.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant une formation théorique dispensée en centre de formation et l'acquisition d'un savoir-faire sur un poste de travail en entreprise. Il peut être conclu à durée déterminée, et sa durée correspond alors à la durée de l'action de professionnalisation. Il peut également être conclu à durée indéterminée, l'action de formation se déroulant alors au début du contrat.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat est notamment ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation doit avoir une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée à 24 mois dans les cas définis par la législation. L'action de professionnalisation peut également être portée à 24 mois :

- pour les personnes citées par l'article L. 6325-1-1 du code du travail ;
- lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Il en est ainsi des certifications professionnelles (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) exigeant une durée supérieure à 12 mois ;
- il en est encore de même des personnes préparant un diplôme ou titre spécifique aux métiers de la promotion immobilière.

La durée de la formation (incluant les enseignements généraux, professionnels et technologiques, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) doit être au minimum de 150 heures et représenter entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, jusqu'à 40 % pour les catégories de bénéficiaires concernés par l'extension à 24 mois de l'action de professionnalisation.

La loi du 5 mars 2014 a instauré le principe de la gratuité de la formation pour le bénéficiaire. Ainsi les organismes de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner. Les conditions de cette désignation, le contenu et l'exercice des fonctions tutorales sont ceux définis par le code du travail.

#### 3.2. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation est un dispositif de formation organisé sous la forme d'une alternance entre des modules de formation et des temps de pratique professionnelle.

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi.

Ce dispositif est accessible sans condition d'ancienneté. Il s'adresse :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (contrat à durée déterminée d'insertion [CDDI] avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du code du travail) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

La durée de l'action suivie dans le cadre du dispositif de la période de professionnalisation est d'au minimum 70 heures sur un délai maximum de 12 mois. Ces conditions ne s'appliquent pas aux actions de validation des acquis de l'expérience, aux actions inscrites à l'inventaire, ni aux actions inscrites dans le cadre du socle de compétences ou quand la période de professionnalisation est articulée avec le compte personnel de formation.

Les formations éligibles au dispositif de la période de professionnalisation sont les formations à visée qualifiante, c'est-à-dire les formations :

- débouchant sur un titre enregistré au répertoire national des certifications (RNCP) ou sur un certificat de qualification professionnelle ;
- ou débouchant sur une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- ou inscrites à l'inventaire (composé des certifications et des habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle).

Ce dispositif est également utilisable dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience ou en complément d'une action suivie dans le cadre du CPF.

## IV. - OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

### Formation professionnelle

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

#### Article 1er

##### Missions

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

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

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 constitutive 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 signataires de la présente convention. Le maintien du salaire et le remboursement des frais de déplacement sont accordés dans la limite de deux salariés par organisation syndicale. Les représentants salariés informeront leur employeur de la date et de la durée de leur absence pour participer à la commission paritaire nationale de conciliation dès qu'ils en auront connaissance et au plus tard deux semaines avant la date de la réunion paritaire. De plus, ils remettront à leur employeur une justification établie par l'organisation patronale chargée du secrétariat de cette commission attestant leur présence à la réunion paritaire. Chaque organisation syndicale fait son affaire des accidents dont pourraient être victimes ses représentants à l'occasion des déplacements justifiés par ces réunions paritaires. Pour les représentants des employés issus d'une entreprise appliquant la convention collective de la promotion-construction, le maintien de la rémunération est assuré par l'entreprise qui les emploie. Pour les représentants des salariés issus d'une entreprise ne relevant pas de la convention collective de la promotion construction, le maintien de la rémunération est assuré par la FPC par remboursement à l'employeur des salaires et charges sur production des documents établissant ces montants ;

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

#### Article 3

##### Fonctionnement

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

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission au moins 2 semaines avant la date de la réunion avec le compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

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

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

Accord étendu, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles (arrêté du 12 juillet 2006, art. 1er).

#### **VI. - DURÉE**

#### **- FORMALITÉS**

#### **- RÉVISION**

#### **- DÉNONCIATION**

#### **Formation professionnelle**

En vigueur étendu

#### 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 versement des contributions prévues au V exigible pour la première fois au 28 février 2006. Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, il sera déposé par le secrétariat de la commission paritaire, qui est mandaté pour en demander l'extension.

#### Article 2

##### Révision

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

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un nouveau texte ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. A défaut d'accord dans un délai de 5 mois à compter de la demande de révision, cette dernière deviendra caduque ;

- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

#### Article 3

##### Dénonciation

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

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

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (ou adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (ou adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

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

## Avenant n° 21 du 16 novembre 2005 relatif à l'organisation du temps de travail dans l'entreprise

### Signataires

Organisations patronales	La fédération des promoteurs constructeurs de France,
Organisations de salariés	La fédération SNUHAB-CFE-CGC ; La fédération CFTC-CSFV,

### Préambule

#### Organisation du temps de travail dans l'entreprise

En vigueur étendu

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

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

#### Organisation du temps de travail dans l'entreprise

Article 1er

En vigueur étendu

##### Article 1.1

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

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

##### Article 1.2

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

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

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

#### Organisation du temps de travail dans l'entreprise

Article 2

En vigueur étendu

##### Article 2.1

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

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

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

##### Article 2.2

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

Rémunération forfaitaire annuelle fixe contractuelle brute x nombre de jours choisis

Forfait annuel en jours en vigueur

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

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

Avenant étendu à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles (arrêté du 19 octobre 2006, art. 1er).

#### Organisation du temps de travail dans l'entreprise

Article 3

En vigueur étendu

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

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

Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, le présent avenant est déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

L'avenant est applicable le jour suivant celui où ces 2 formalités de dépôt auront été accomplies.

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

Avenant étendu à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles (arrêté du 19 octobre 2006, art. 1er).

## Protocole d'accord du 8 décembre 2005 relatif à la création et au fonctionnement de la section professionnelle paritaire

### Signataires

Organisations patronales	La fédération des promoteurs-constructeurs de France (FPC),
--------------------------	---



<b>Signataires</b>	
Organisations de salariés	La fédération SNUHAB CFE-CGC ; La fédération CSFV-CFTC ; La fédération FO des employés-cadres ; L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des salariés des petites et moyennes entreprises, dénommé AGEFOS PME, dont l'objet est de favoriser la mise en oeuvre et le développement de la formation professionnelle continue dans la branche promotion-construction,

### **Création et fonctionnement de la section professionnelle paritaire**

En vigueur étendu

il a été convenu, en application de l'accord du 10 novembre 2005, ce qui suit :

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

### **Création et fonctionnement de la section professionnelle paritaire**

Article 1er

En vigueur étendu

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

A titre indicatif, les activités concernées par le champ d'application de la convention collective nationale 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 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.

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

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

#### **Création de la section professionnelle paritaire.**

### **Création et fonctionnement de la section professionnelle paritaire**

Article 2

En vigueur étendu

Il est créé, au sein d'AGEFOS-PME, une section professionnelle paritaire dénommée SPP promotion-construction, chargée par mandat des instances paritaires nationales d'AGEFOS-PME, de gérer les fonds collectés au sein de la branche promotion-construction.

#### **Composition et prérogatives de la section professionnelle paritaire.**

### **Création et fonctionnement de la section professionnelle paritaire**

Article 3

En vigueur étendu

#### 3.1. Composition et fonctionnement de la section professionnelle paritaire promotion-construction

La section professionnelle paritaire (SPP) est composée de représentants des organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective à raison de 1 délégué titulaire et de 1 délégué suppléant pour chacune et, pour la délégation patronale, autant de délégués que de représentants des syndicats de salariés, soit :

- FPC : 4 membres titulaires, 4 membres suppléants ;
- fédérations du collège salariés : 1 membre titulaire, 1 membre suppléant.

Le fonctionnement de la SPP est le suivant :

- président, vice-président : la SPP est présidée pour chacune de ses réunions, alternativement par le collège employeurs 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 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.

Un conseiller grands comptes assiste à toutes les réunions de SPP et le secrétariat de la SPP est assuré par AGEFOS-PME siège national. Un relevé de décisions est envoyé à chacun des membres titulaires et suppléants de la SPP dans un délai de 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 national d'AGEFOS-PME.

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

#### 3.2. Prérogatives de la SPP

Les prérogatives sont fixées par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) et s'inscrivent dans le cadre du mandat des instances paritaires nationales d'AGEFOS-PME.

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

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

Notamment, la SPP :

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

#### 3.3. Financement du paritarisme (1)

Conformément aux règles du financement du paritarisme définies à l'article R. 964-1-14 du code du travail, l'AGEFOS-PME reversera chaque année à chaque collègue, en application des règles établies par les organisations représentatives constitutives de l'OPCA, 0,375 % du montant total des sommes collectées par l'OPCA auprès des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

(1) Article étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-14 du code du travail (arrêté du 12 juillet 2006, art. 1er).

#### **Nature et montant de la collecte.**

### **Création et fonctionnement de la section professionnelle paritaire**

#### Article 4

En vigueur étendu

#### 4.1. Dispositions générales pour toutes les entreprises

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

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

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

A défaut de contributions minimales conventionnelles, le conseil d'administration d'AGEFOS-PME se réserve le droit de proposer aux entreprises des minima de collecte.

#### 4.2. Contributions conventionnelles des entreprises de moins de 10 salariés

##### 4.2.1. Au titre du 0,15 %.

L'employeur effectue avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due le versement conventionnel, soit 0,15 % des rémunérations au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation, prévus au titre VIII du livre IX du code du travail, du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1 et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

##### 4.2.2. Au titre du solde de l'obligation.

L'employeur effectue avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due, un versement conventionnel à concurrence du solde de l'obligation pour financer les actions définies à l'article L. 950-1, soit 0,40 % des rémunérations.

#### 4.3. Contributions conventionnelles des entreprises de 10 salariés et plus

##### 4.3.1. Au titre du 0,5 % (1).

L'employeur effectue avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due le versement conventionnel, soit 0,5 % des rémunérations au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1 et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

#### 4.4. Cas particuliers

##### 4.4.1. Entreprise nouvellement créée.

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

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

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

#### 4.5. Contributions complémentaires

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

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

(1) Article 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 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires (arrêté du 12 juillet 2006, art. 1er).

#### **Modalités de collecte.**

### **Création et fonctionnement de la section professionnelle paritaire**

#### Article 5

En vigueur étendu

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

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

Les contributions des entreprises sont appelées selon les règles habituelles d'AGEFOS-PME, qui personnalise le bordereau en rappelant les obligations conventionnelles de la branche promotion-construction.

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

### **Création et fonctionnement de la section professionnelle paritaire**

#### Article 6

En vigueur étendu

#### 6.1. Procédures de mutualisation

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

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

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 pourront prétendre à la prise en charge des dépenses de formation.

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

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 contributions conventionnelles prévues à l'article 4 du présent accord, diffèrent selon la nature de la contribution

(professionnalisation, solde de la contribution), la taille de l'entreprise (moins de 10 salariés ou 10 salariés et plus) et les types d'actions de formation (prioritaires ou non prioritaires, collectives ou individuelles).

### 6.3. Procédures de prise en charge et modalités de gestion

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

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

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

## **Accompagnement apporté par l'OPCA.**

### **Création et fonctionnement de la section professionnelle paritaire**

#### Article 7

En vigueur étendu

#### 7.1. Accompagnement des entreprises

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

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

Le siège national AGEFOS-PME réalise les prestations suivantes :

- participe à la mise en oeuvre de la politique de la branche en s'appuyant sur le réseau décentralisé d'AGEFOS-PME ; le directeur régional est ainsi mandaté pour représenter ou accompagner la SPP auprès des collectivités territoriales et locales et des services déconcentrés de l'Etat ;
- assure l'organisation et le secrétariat des sections professionnelles paritaires ;
- met à disposition de la branche un interlocuteur unique au niveau national et un interlocuteur référent dans chaque région ;
- participe à la communication auprès des entreprises des critères de prise en charge ;
- réalise un suivi quantitatif et qualitatif des collectes et dépenses de formation lors de chaque SPP ;
- produit un bilan annuel ;
- conseille la branche sur les montages de projets spécifiques (création de CQP, montage d'actions collectives...) ;
- informe et accompagne la branche dans la mise en oeuvre 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 oeuvre des nouveaux dispositifs ;
- faciliter aux entreprises les démarches administratives liées à la formation ;
- favoriser la conduite de projets et accompagner les changements dans l'entreprise en matière de formation professionnelle continue ;
- structurer et proposer aux entreprises les actions de formation les plus pertinentes ;
- rechercher des organismes et des actions de formation adaptés à l'entreprise ;
- accompagner les entreprises dans la recherche de financements complémentaires consacrés à la formation professionnelle continue.

### **Dispositions financières.**

### **Création et fonctionnement de la section professionnelle paritaire**

#### Article 8

En vigueur étendu

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

A ce titre, AGEFOS-PME prélève 10 % sur les obligations conventionnelles. Ce taux comprend les frais de paritarisme qui s'élèvent à 1,5 %, dont 50 % sont destinés à financer l'administration de l'OPCA, et en particulier l'administration de la SPP.

### **Modalités de mise à disposition d'une assistance technique, humaine et logistique au fonctionnement d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.**

### **Création et fonctionnement de la section professionnelle paritaire**

#### Article 9

En vigueur étendu

#### Préambule

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

#### 9.1. Objet du protocole d'accord

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

#### 9.2. Prerogatives du comité paritaire de pilotage (CPP)

La commission constitutive de l'observatoire est appelée comité paritaire de pilotage (CPP) et dispose des prerogatives suivantes :

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

#### 9.3. Rôle d'AGEFOS-PME

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

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

#### 9.4. Ressources

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

### Durée, dénonciation, interprétation et contentieux.

#### Création et fonctionnement de la section professionnelle paritaire

##### Article 10

En vigueur étendu

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

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

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

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

Le cas échéant, le litige sera de la compétence du tribunal de grande instance de Paris.

## 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	
Organisations patronales	La fédération des promoteurs constructeurs de France,
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La fédération CSFV-CFTC ; La fédération SNUHAB CFE-CGC,

En vigueur étendu

Cet avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord de branche du 1er juin 2005 avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est créé un article 8 bis « Désignation de l'établissement teneur de registre ». De même, les articles 3, 5, 9, 12, 14, 18 et 20 sont remplacés par les dispositions suivantes :

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

L'article 3 « Dépôt de l'accord » est modifié et complété comme suit :

« L'accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, tant auprès de la direction des relations du travail (DRT) qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion. »

L'article 5 « Bénéficiaires. - Ancienneté » est modifié et complété comme suit :

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

Il en est de même pour les chefs d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, les présidents, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 100 salariés.

Un délai de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise est exigé pour pouvoir adhérer au plan.

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

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours des 12 mois qui précèdent l'adhésion. Tout changement de situation de l'épargnant devra faire l'objet d'une information à l'organisme gestionnaire. »

L'article 9 « Modalités d'information » est modifié et complété comme suit :

#### « 9. 1. Information collective

Le personnel est informé du présent accord par voie d'affichage.

#### 9. 2. Information individuelle

Lors de la conclusion de son contrat de travail, le salarié reçoit un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale.

Lors de la première acquisition faite pour son compte, l'épargnant reçoit un relevé d'opération nominatif comportant les indications prévues par le règlement du FCPE auquel il a choisi d'adhérer. Par 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 appartient au bénéficiaire d'en aviser, en tant utile, son employeur et le teneur de compte conservateur.

#### 9. 3. Cas du départ d'un salarié

Tout épargnant quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.

Suite à son départ, l'épargnant peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un plan dont il bénéficie au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie.

Il doit alors en faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer Natixis Interépargne en précisant notamment le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans.

Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'épargnant au titre du plan.

Lorsque l'épargnant ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue par la réglementation en vigueur. 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 registre

Natixis Interépargne, société anonyme au capital de 8 890 784 € dont le siège social est à Paris 13e, 30, avenue Pierre-Mendès-France, est le teneur de

compte conservateur de parts des épargnants.

Les frais afférents à la tenue des comptes sont pris en charge par l'entreprise. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après que les droits acquis par les épargnants soient devenus disponibles. Dès lors que l'entreprise en a informé Natixis Interépargne, ces frais incombent aux épargnants concernés et sont perçus par prélèvements sur leurs avoirs. »

## II. - Règles spécifiques au PEI

L'article 12 « Nature de sommes susceptibles d'être versées » est modifié et complété comme suit :

### « Versement volontaire

Les versements annuels d'un salarié ou d'un dirigeant tel que visé à l'article 5 du présent accord aux plans d'épargne auxquels il participe ne peuvent excéder un 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 conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, le montant total de leurs versements volontaires effectués annuellement ne peut excéder 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 primes d'intéressement sont exonérées de l'impôt sur le revenu, le versement correspondant devant être réalisé dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise.

Tous les apports volontaires devront être effectués en même temps et une fois l'an. S'il y a intéressement, les versements devront se faire dans le délai de 15 jours rappelé ci-dessus.

### Versements complémentaires de l'employeur

1° L'aide de l'entreprise peut consister dans la seule prise en charge des frais de fonctionnement du plan qui, outre les frais de tenue de registre, comprennent l'ensemble des frais administratifs liés au fonctionnement des conseils de surveillance des fonds prévus par le plan. Cette prise en charge est fixée par rapport au nombre de salariés et dirigeants adhérents et est appelée annuellement. Cette obligation s'impose aux entreprises ayant décidé la mise en oeuvre du présent accord.

2° Au-delà de cette participation minimale obligatoire, l'entreprise peut effectuer un versement complémentaire 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 constituant l'abondement de l'entreprise ne pourra ni dépasser le triple de ses versements ni excéder le plafond légal en vigueur (8 % du plafond annuel de la sécurité sociale), et conformément aux modalités arrêtées par l'entreprise dans le respect des dispositions légales et communiquées au préalable au gestionnaire et au teneur de registre.

L'entreprise pourra définir un abondement en fonction de l'origine des versements : soit un abondement sur les versements volontaires à l'exclusion de l'intéressement, soit un abondement sur l'intéressement seulement, soit les deux.

Dans l'hypothèse où l'entreprise souhaite mettre en place cet abondement, elle opère son choix en sélectionnant la ou les formules d'abondement applicables dans les fourchettes et selon les paliers suivants :

- entre 10 % et 300 % des versements des épargnants, par multiple de 10,

- et avec un plafond d'abondement compris entre 100 € et 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale, par multiple 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 tranches de versements volontaires comportant pour chacune un taux d'abondement et un plafond d'abondement, le taux retenu pour la seconde tranche étant inférieur au taux précédent (exemple : l'entreprise abonde à hauteur de 50 % les versements volontaires jusqu'à un plafond de 100 €, puis à hauteur de 20 % jusqu'à un plafond de 1 000 €).

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenu, et le cas échéant, de toute modification ultérieure.

Il conviendra par ailleurs de s'assurer que dans le cadre de cette formule, les plafonds légaux seront respectés.

L'entreprise effectuera le versement complémentaire en même temps que les versements volontaires de l'épargnant.

Dans le cas où l'entreprise décide l'application de l'abondement facultatif proposé par le présent accord, elle en informe ses épargnants ainsi que l'établissement teneur de registres choisi.

Ces modalités d'abondement seront conformes en tout point aux dispositions légales. Elles seront précises afin de ne pas prêter à difficulté d'interprétation. »

## « Article 14

### Affectation et gestion des sommes

La totalité des sommes versées dans le PEI sont investies, selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de parts de FCPE suivants :

FCPE " Fructi ISR Dynamique " (prochainement " Natixis ISR Dynamique "), classé dans la catégorie FCPE " Actions internationales ".

A ce titre, le FCPE est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français.

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Et / ou

FCPE " Fructi ISR Equilibre " (prochainement " Natixis ISR Equilibre "), classé dans la catégorie FCPE " Diversifié ".

A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif

en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important.

Risque de taux :

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

Risque de change :

Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Et / ou

FCPE " Fructi ISR Sécurité " (prochainement " Natixis ISR Sécurité "), classé dans la catégorie FCPE " Monétaire euro ".

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

Les principaux risques sont les suivants :

Risque de taux :

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

Risque de crédit :

Il s'agit du risque de défaillance de l'émetteur et du risque de dépréciation pouvant affecter les titres en portefeuille résultant de l'évolution des marges émetteurs (écartement des spreads). En raison de stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de crédit modéré.

FCPE " Fructi ISR Rendement solidaire " (prochainement " Natixis ISR Rendement Solidaire "), fonds investi, entre 5 et 10 % de son actif, en titre émis par des entreprises solidaires (titres non cotés d'entreprises définis à l'article L. 3332-16 du code du travail). Le fonds est classé dans la catégorie FCPE " Diversifié ".

A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisées à l'article " Orientation de la gestion " de leur règlement.

L'épargnant aura le choix de l'affectation et pourra la modifier par simple notification écrite au gestionnaire et au teneur de registre. Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités.

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

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

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

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'épargnant.

Les frais de gestion administratifs et financiers sont à la charge du fonds et sont imputés sur les actifs de ce fonds. »

### III. - Règles spécifiques au PERCO-I

L'article 18 « Nature de sommes susceptibles 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 anciens salariés ayant quitté l'entreprise peuvent continuer à effectuer des versements sur le plan, à condition d'avoir effectué des versements avant leur date de départ. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'entreprise et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié qui effectue ces versements. Cette possibilité n'est pas ouverte au salarié qui a accès à un plan d'épargne pour la retraite collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.

#### Versements complémentaires de l'employeur

S'agissant de l'abondement, les règles définies au PEI sont les mêmes, sauf pour le plafond dont le maximum est fixé par la loi au triple 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 collectif auquel ce dernier participe.

Les modalités d'abondement sont arrêtées par l'entreprise selon les mêmes modalités que celles prévues pour le PEI.

Lorsque les sommes issues de la participation sont versées dans le PERCO-I, elles peuvent faire l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur.

Les accords de participation fixeront au niveau des entreprises les règles de versement ou de transfert.

L'abondement qui excède le plafond fixé à l'article L. 137-5 du code de la sécurité sociale (4) par an et par épargnant est soumis à la contribution de 8, 20 % au profit du fonds de réserve pour les retraites. Cette contribution est à la charge de l'entreprise. »

L'article 20 « Affectation et gestion des avoirs » est modifié et complété comme suit :

« Gestion libre

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

FCPE " Fructi ISR Performance " (prochainement " Natixis ISR Performance "), classé dans la catégorie FCPE " Actions internationales ".

A ce titre, le FCPE est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français.

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Et / ou

FCPE " Fructi ISR Croissance " (prochainement " Natixis ISR Croissance "), classé dans la catégorie FCPE " Actions internationales ".

A ce titre, le FCPE est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français.

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Et / ou

FCPE " Fructi ISR Rendement solidaire " (prochainement " Natixis ISR Rendement solidaire "),

Et / ou

FCPE " Fructi ISR Dynamique " (prochainement " Natixis ISR Dynamique "),

Et / ou

FCPE " Fructi ISR Equilibre " (prochainement " Natixis ISR Equilibre "),

Et / ou

FCPE " Fructi ISR Sécurité " (prochainement " Natixis ISR Sécurité ").

Les orientations de gestion ainsi que les profils de risque de ces quatre derniers fonds sont décrites à l'article 14 " Affectation et gestion des sommes ".

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisées à l'article " Orientation de la gestion " de leur règlement.

L'épargnant pourra modifier son affectation par simple notification écrite ou par internet au gestionnaire et au teneur de registre. Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités.

Au cours de la période d'indisponibilité, il peut également demander le transfert de l'ensemble de ses avoirs vers l'option de gestion automatique, alors investis conformément aux dispositions relatives à la gestion automatique.

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

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir. Les frais y afférents sont à la charge de l'épargnant.

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'épargnant.

Les frais de gestion administratifs et financiers sont à la charge du fonds et sont imputés sur les actifs de ce fonds. »

Le présent avenant est immédiatement applicable. Il sera communiqué à l'ensemble du personnel des entreprises par tout moyen.

Dès sa conclusion, le présent avenant sera adressé par la partie la plus diligente, en deux exemplaires au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, dont une version sur support papier signé des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

(1) Le relevé d'opérations pourra faire office de relevé annuel.

(2) Soit 8 319 € en 2008.

(3) Maximum légal annuel en vigueur à la date de signature de l'accord.

(4) Soit 2 300 € à la date de signature de l'accord.

## Annexe

En vigueur étendu

Prestations de tenues de comptes prises en charge par l'entreprise

Conformément aux articles 332-86 et suivants du règlement général de l'Autorité des marchés financiers, l'entreprise signe avec le teneur de compte conservateur de parts une convention de tenue de compte pour l'ensemble des épargnants.

Cette convention fixe les modalités d'exécution des prestations de Natixis Interépargne et précise le montant des frais dus par l'entreprise et les épargnants.

Conformément aux dispositions de la circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 sur l'épargne salariale, l'aide minimale de l'entreprise consiste dans la prise en charge obligatoire par l'entreprise des prestations de tenue de compte conservation suivantes :

- l'ouverture du compte du bénéficiaire ;
- l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations prises en charge par l'entreprise ;
- une modification annuelle de choix de placement ;
- l'établissement et l'envoi du relevé annuel de situation prévu à l'article R. 3332-16 du code du travail ;
- l'ensemble des rachats à l'échéance et ceux qui sont effectués dans le cadre des cas de déblocage anticipé prévus aux articles R. 3324-22 et suivants et R. 3334-4 et suivants du code du travail, à condition qu'ils soient effectués par virement sur le compte du salarié ;
- l'accès des bénéficiaires aux outils télématiques les informant sur leurs comptes.

## Avenant n° 25 du 7 avril 2009 relatif à la période d'essai

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des promoteurs-constructeurs de France (FPC).
Organisations de salariés	SNUHAB CFE-CGC ; CSFV-CFTC.

En vigueur étendu

La loi de modernisation du marché du travail n° 2008-596 du 25 juin 2008 a apporté diverses modifications sur différents thèmes : période d'essai, indemnité de licenciement, complément de salaire maladie.

La commission mixte paritaire a examiné l'impact de cette nouvelle réglementation sur les articles correspondants de la convention collective.

En conséquence, les organisations syndicales décident ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 7 « Embauche, période d'essai » est modifié comme suit :

« La période d'essai des engagements à durée indéterminée est portée à 4 mois de travail effectif pour les postes de travail classés niveau IV renouvelable une fois pour une durée maximale de 3 mois. »

Le reste de l'alinéa définissant des durées de période d'essai n'étant pas modifié.

L'alinéa suivant : « En l'absence de précision relative à la période d'essai lors de l'embauche, c'est la durée prévue par la présente convention collective qui s'applique » est supprimé.

A l'alinéa suivant, la 2e phrase « Ce renouvellement fait l'objet d'une information écrite au salarié par l'employeur ou son représentant avant le terme de la période d'essai initiale » est remplacée par la rédaction suivante :

« Ce renouvellement fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur ou son représentant, avant le terme de la période d'essai initiale. »

Le dernier alinéa : « Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre l'engagement sans qu'il soit nécessaire de respecter un préavis » est remplacé par la rédaction suivante :

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

Article 2

En vigueur étendu

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition, le présent avenant entre en application à compter de son dépôt effectué conformément aux conditions légales.

La FPC est mandatée pour demander l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 27 du 7 juillet 2010 relatif à la représentation syndicale

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des promoteurs-constructeurs de France,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La fédération SNUHAB CFE-CGC ; FEC FO,

En vigueur étendu

La convention collective prévoit aux termes de ses articles 35 « Commission paritaire nationale de conciliation »,36 « Commission paritaire nationale d'interprétation »,37 « Réunions paritaires annuelles relatives à la négociation des salaires », l'accord du 10 novembre 2005 (le I sur la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, le IV sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications) le maintien du salaire pour le temps passé par les représentants des salariés appartenant à des entreprises de la branche dans les réunions des commissions et les réunions paritaires.

Les syndicats pouvant être représentés dans les dites réunions de la branche promotion-construction par des salariés n'appartenant pas à une entreprise de la branche, il est décidé d'étendre le maintien de la rémunération pour le temps passé à ces réunions à tous les représentants des salariés, que ceux-ci appartiennent ou non à une entreprise de la branche promotion-construction.

Par ailleurs, il convient de modifier l'article 35 de la convention collective pour le mettre en conformité avec la présente décision.

Article 1er

En vigueur étendu

1.1.L'article 35, alinéa 1, de la convention collective nationale de la promotion-construction est désormais ainsi rédigé :

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

- pour les employés, de représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention. Le maintien du salaire et le remboursement des frais de déplacement sont accordés dans la limite de deux salariés par organisation syndicale. Les représentants salariés informeront leur employeur de la date et de la durée de leur absence pour participer à la commission paritaire nationale de conciliation dès qu'ils en auront connaissance et au plus tard deux semaines avant la date de la réunion paritaire. De plus, ils remettront à leur employeur une justification établie par l'organisation patronale chargée du secrétariat de cette commission attestant leur présence à la réunion paritaire. Chaque organisation syndicale fait son affaire des accidents dont pourraient être victimes ses représentants à l'occasion des déplacements justifiés par ces réunions paritaires. Pour les représentants des



employés issus d'une entreprise appliquant la convention collective de la promotion-construction, le maintien de la rémunération est assuré par l'entreprise qui les emploie. Pour les représentants des salariés issus d'une entreprise ne relevant pas de la convention collective de la promotion construction, le maintien de la rémunération est assuré par la FPC par remboursement à l'employeur des salaires et charges sur production des documents établissant ces montants ;

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

1.2. Le I et le IV de l'accord du 10 novembre 2005 sont modifiés en conséquence.

#### Article 2

En vigueur étendu

2.1. Sous réserve du droit d'opposition tel qu'organisé par la loi, le présent avenant est conclu pour la même durée que la convention collective. Il sera déposé par le secrétariat de la commission paritaire au conseil des prud'hommes de Paris et au ministère du travail. Il entrera en application à compter du dernier de ces deux dépôts. La FPC est mandatée pour en demander l'extension.

2.2. Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant dans les conditions définies par la convention collective et la loi.

2.3. Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail et la convention collective.

## Accord du 1er mars 2011 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Signataires	
Organisations patronales	FPI.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; SNUHAB CFE-CGC ; FEC FO.

#### Préambule

En vigueur étendu

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).

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 marche 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 triennale obligatoire. L'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 rappelle les principes directeurs de la GPEC et définit le rôle de la branche professionnelle. Il préconise notamment :

- la construction d'outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises ;
- l'information des PME et des TPE sur les outils et dispositifs existants ;
- la diffusion des résultats des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- la mise en place d'une commission paritaire de suivi de la GPEC.

Le présent accord a pour objet de faire connaître les travaux de la branche en matière de prospective sur les métiers et les qualifications et de mettre à disposition des entreprises de la branche des outils et une méthodologie propres à les aider à mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

#### Outils mis en place par la branche

##### Article 1er

En vigueur étendu

Au travers de son observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de sa section professionnelle paritaire, la branche met en place un certain nombre d'outils au service des entreprises.

##### Cartographie et répertoire des métiers de la branche

Une cartographie et un répertoire des métiers de la branche ont été élaborés dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les métiers ont ainsi été classés par domaines d'activités (maîtrise d'ouvrage ; commerce ; maîtrise d'œuvre ; gestion de clientèle/service après-vente) et chaque métier a été détaillé en termes de mission, formation, expérience, activités et compétences.

Ce document est disponible auprès de la FPI.

##### Enquête sur les qualifications dans la branche

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications conduit actuellement une étude sur les emplois et les qualifications dans la branche promotion-construction. Cette étude sera disponible début 2011.

##### Prospective sur les métiers avec des études approfondies sur les métiers clés

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications conduira des études approfondies sur les métiers clés de la branche. Les nouveaux besoins sur ces métiers, qualitatifs et quantitatifs, pourront ainsi être repérés. La branche pourra ainsi mettre en place des actions adaptées à ces évolutions.

##### 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 professionnelle définit des priorités de formation. Les critères de prise en charge des actions de formation dans le cadre des fonds gérés par l'OPCA désigné par la branche (Agefos-PME) sont définis à partir de ces priorités.

##### Mise à disposition de fiches outils

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent de mettre à disposition des entreprises les fiches outils suivantes :

- modèle de description des emplois ;
- critères de classement des emplois au regard de la GPEC ;
- modèle d'entretien professionnel ;
- guide pratique de la formation professionnelle dans la branche promotion-construction.

## Aides aux entreprises

### Article 2

En vigueur étendu

Agefos-PME, organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche, met en place dans la plupart des régions des plans d'action GPEC, finance les formations dans le cadre des fonds de la branche et accompagne les entreprises et la branche pour l'obtention de financements supplémentaires. Les entreprises qui le souhaitent doivent contacter leur Agefos régional de référence.

L'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) propose aux entreprises de moins de 500 salariés un diagnostic gratuit préalable à la GPEC. L'ANACT propose également des prestations payantes d'accompagnement à la GPEC.

L'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.

### Méthodologie pour mettre en place une GPEC

#### Article 3

En vigueur étendu

La mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences consiste à anticiper les emplois et les compétences dont l'entreprise aura besoin à moyen terme. Elle se traduit en premier lieu par le repérage des écarts entre les emplois et compétences d'aujourd'hui et les emplois et compétences de demain et en second lieu par la mise en place des actions de développement nécessaires pour répondre aux nouveaux besoins en compétences et en emplois.

Le présent article a pour objet de proposer aux entreprises une méthodologie pour établir leur diagnostic. C'est sur la base de ces diagnostics que les entreprises doivent décider et mettre en place les actions de gestion des ressources humaines adaptées.

Les parties signataires ont souhaité dans cet article mettre l'accent sur la sécurisation des parcours professionnels.

Anticiper les besoins en compétences de l'entreprise et définir des plans d'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 organiser les données sociales dont elles disposent par rapport à cette cartographie. Chaque emploi doit ensuite faire l'objet d'une description en termes d'activités et de compétences. Sur la base de ces référentiels, les entreprises doivent évaluer les compétences des salariés dans le cadre, par exemple, de l'entretien professionnel.

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 leurs besoins à moyen terme relativement au nombre de salariés par emploi et aux compétences.

En comparant ces besoins en emplois et en compétences de demain ainsi identifiés avec les emplois et les compétences présents aujourd'hui dans l'entreprise, les entreprises peuvent repérer les emplois et les compétences à développer. Elles définissent ainsi ensuite les actions adaptées pour préparer ces emplois et ces compétences de demain.

#### Sécuriser les parcours professionnels

L'analyse prospective des besoins en emplois et en compétences de l'entreprise à moyen terme peut aboutir au constat que certains emplois sont en déclin. A partir de l'évaluation des compétences et des qualifications, certains salariés peuvent être repérés comme ayant une qualification insuffisante. Dans ces deux cas, les entreprises doivent veiller à mettre en place des actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels des salariés concernés, par exemple :

- la mise en place de l'entretien de deuxième partie de carrière ;
- la fixation d'un objectif en termes de salariés bénéficiant de formation parmi ces salariés ;
- le développement des bilans de compétences.

L'ensemble de cette démarche de GPEC doit être conduite en concertation avec les représentants du personnel.

#### Durée de l'accord. - Formalités

##### Article 4

En vigueur étendu

4.1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en application après le respect des formalités suivantes :

- le délai de 15 jours pour l'éventuelle opposition 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 indiquera les raisons et formulera 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. 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.

## Accord du 21 février 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	FPI.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; SNUHAB CFE-CGC ; FEC FO.

#### Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes fixe des objectifs en matière de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et en matière d'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites supprime par son article 99 consacré aux mesures relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes l'échéance du 31 décembre 2010 sur la suppression des écarts de rémunération. Elle maintient les objectifs d'égalité de traitement et de suppression des écarts de rémunération et institue pour les entreprises de 50 salariés et plus l'obligation de négocier un accord ou, à défaut, de mettre en place un plan d'action sur l'égalité professionnelle d'ici au 31 décembre 2011. Cette obligation est assortie d'une pénalité en cas de non-respect pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

La question de l'égalité professionnelle comporte 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 respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Le présent accord a pour objet d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de l'égalité professionnelle en définissant des mesures et des méthodologies. Il est organisé en trois points :

- article 1er : la méthodologie à suivre pour traiter la question de l'égalité salariale ;
- article 2 : les mesures favorisant la promotion professionnelle et la mixité ;
- article 3 : les mesures favorisant l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

### **Egalité salariale**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

Dans la branche promotion-construction, un diagnostic des écarts de rémunération a été établi en 2009 qui a confirmé le constat interprofessionnel en matière d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes se mettant en œuvre au niveau de l'entreprise, les parties ici réunies ont donc souhaité proposer aux entreprises une méthodologie pour diagnostiquer et supprimer les écarts de rémunération dans l'entreprise.

#### **1. Etats des lieux**

L'appréciation de l'égalité salariale s'appuie tout d'abord sur un état des lieux, notamment au travers du rapport de situation comparée, tel que prévu par le code du travail.

Ce rapport a pour objet d'apprécier s'il existe des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail égal ou de valeur égale.

Il appartient aux entreprises de définir la maille de comparaison : l'emploi type, la classification, le niveau de responsabilité...

L'article L. 3221-3 du code du travail précise ce qu'il faut entendre en termes de rémunération : « Constitue une rémunération au sens du présent chapitre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. »

#### **2. Méthodologie pour analyser les écarts de rémunération**

Une fois la comparaison opérée entre les rémunérations pour un même emploi, les entreprises doivent analyser les écarts de rémunération.

Le principe posé par le législateur est que tout écart non justifiable par une raison objective (l'expérience, le diplôme, la performance, la rareté de la compétence...) doit être supprimé.

##### **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 protection 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 performance du salarié : il s'agit ici des résultats obtenus par rapport aux objectifs définis avec le salarié. La valorisation de la performance repose en général sur la mise en place d'un dispositif de rémunération variable.

Les compétences du salarié : il s'agit ici de la maîtrise du poste et de l'implication du salarié dans son poste. Pour valoriser cet élément, les entreprises pratiquent en général le système des augmentations individuelles.

L'égalité pour ces 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 justifiables par des raisons objectives, les entreprises doivent se fixer des objectifs en termes de suppression des écarts d'ici au 31 décembre 2011.

### **Promotion professionnelle et mixité**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes suppose un accès égal aux fonctions existantes dans l'entreprise. Ainsi, les entreprises doivent mettre en place les mesures de nature à éviter toute discrimination entre les femmes et les hommes dans les recrutements internes ou externes et dans l'accès à la formation.

Pour évaluer l'égalité de traitement, les entreprises mettent en place des indicateurs, par exemple :

- répartition entre les hommes et les femmes dans les embauches et dans les mobilités ;
- pourcentage des femmes occupant un poste de direction par rapport 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 professionnel avec sa hiérarchie au cours duquel sont abordées notamment les questions d'évolution professionnelle, de formation et d'articulation de la vie professionnelle avec la vie familiale ;

- en matière de formation professionnelle, les entreprises doivent veiller à garantir un égal accès des femmes et des hommes à la formation, notamment en se fixant un objectif chiffré tel qu'un taux égal de femmes bénéficiant de formation par rapport aux hommes bénéficiant de formation ;

- le salarié de retour de congé parental qui en fait la demande doit bénéficier d'une prise en compte prioritaire de sa demande de droit individuel de formation ;

- la salariée de retour de congé de maternité ou le ou la salarié(e) de retour de congé d'adoption doit bénéficier d'un entretien de reprise au cours duquel sa situation professionnelle est examinée et des actions de formation sont éventuellement définies pour accompagner sa reprise de poste ou sa progression dans l'emploi.

### Articulation vie professionnelle-vie familiale

#### Article 3

En vigueur étendu

La loi sur l'égalité professionnelle traite également de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Le présent article définit des mesures concourant à garantir cette articulation.

L'entretien annuel professionnel entre le salarié et sa hiérarchie doit comporter un temps d'échange sur l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Pour les salariés qui sont à temps partiel pour des raisons familiales (enfants, conjoint ou ascendants à charge), l'entretien annuel professionnel doit s'attacher à évaluer l'adaptation de la charge de travail au temps de travail de manière à garantir le respect de la vie familiale.

Les entreprises doivent limiter autant que possible les réunions après 18 heures et avant 9 heures quand cette réunion implique la participation de salariés ayant des contraintes familiales (conduite de classes, sortie de crèche...).

Si le salarié doit suivre une formation professionnelle sur un autre lieu que le lieu habituel de travail, les entreprises doivent veiller à préserver un temps de trajet raisonnable entre le domicile du salarié et le lieu de formation.

Tout salarié peut demander que soit étudiée la possibilité d'un passage à temps partiel pour raison familiale. Les entreprises doivent s'engager à répondre à cette demande dans un délai 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 compte à 100 % pour le calcul de l'ancienneté (et non à 50 % comme le prévoit la loi).

Le congé prévu par l'article L. 1225-61 du code du travail de 3 jours par an pour enfant malade (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 augmentations générales, que leur soit appliquée la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la période de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise.

Les entreprises peuvent mettre en place, avec ou sans le comité d'entreprise, des aides financières de type chèque emploi-service pour aider le salarié dans la prise en charge de ses responsabilités familiales.

### Durée de l'accord. - Formalités

#### Article 4

En vigueur étendu

4.1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en application après respect des formalités suivantes :

- le délai de 15 jours pour l'éventuelle opposition 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 indiquera les raisons et formulera 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 signataires dans les conditions définies par la loi.

## Avenant n° 30 du 21 février 2011 relatif au changement de nom de la convention

Signataires	
Organisations patronales	La FPI,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; Le SNUHAB CFE-CGC ; La FEC FO,

### Titre de la convention collective

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le titre de la convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988 est ainsi modifié :

« Convention collective nationale de la promotion immobilière ».

Il se substitue à l'ancien titre mentionné dans tous les textes conventionnels.

### Droit d'opposition

#### Article 2

En vigueur étendu

Les organisations syndicales représentatives de salariés disposent d'un droit d'opposition à l'entrée en vigueur de l'avenant dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la signature de l'accord.

### Dépôt de l'avenant

#### Article 3

En vigueur étendu

L'avenant sera déposé auprès du conseil des prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à l'initiative de la FPI à compter de l'expiration du délai d'opposition.

### Extension et entrée en vigueur

#### Article 4

En vigueur étendu

## Accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	FPI.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur étendu

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

Les partenaires sociaux ont défini les principes suivants :

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

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

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

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

### Objet

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

### Champ d'application

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective de la promotion immobilière.

### Article 3 Affiliation des salariés. - Prise d'effet des garanties

#### 3.1. Personnel assuré

En vigueur étendu

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

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

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

#### 3.2. Caractère obligatoire de l'affiliation et cas de dispenses

En vigueur étendu

Dès lors que l'entreprise adhère aux régimes conventionnels, tous ses salariés sont tenus d'être affiliés aux régimes.

L'accord prévoit néanmoins des cas de dispense d'affiliation au régime frais de santé conformément aux dispositions réglementaires en vigueur ; ceux-ci sont précisés à l'article 6.

#### 3.3. Bénéficiaires des prestations

En vigueur étendu

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

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

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

- le conjoint est l'époux du participant non séparé de corps judiciairement ;
- le partenaire lié par un Pacs est la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du code civil;
- le concubin est la personne vivant en couple avec le salarié au moment de l'évènement ouvrant droit aux prestations. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515-8 du code civil. Le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'à l'évènement ouvrant droit aux prestations, les concubins ne devant, ni l'un ni l'autre, être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs. Aucune durée minimale de vie commune n'est exigée si un enfant au moins est né ou à naître de la vie commune.

#### 3.4. Conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Le bénéficiaire des garanties de prévoyance et frais de santé est maintenu au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, dès lors que le salarié bénéficie, pendant cette période, soit d'un maintien de salaire total ou partiel, soit du versement par la sécurité sociale d'indemnités journalières ou d'une pension d'invalidité ou rente d'incapacité.

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

### 3.5. Conditions de maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

En vigueur étendu

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

- prévoyance à la date de rupture du contrat de travail ;
- frais de santé à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail.

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

#### 3.5.1. Portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En vigueur étendu

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

#### 3.5.2. Maintien de la couverture frais de santé en application de la loi Evin

En vigueur étendu

L'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Evin définit des droits au salarié pour la couverture frais de santé. Ainsi, l'ancien salarié bénéficiaire d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'il est privé d'emploi, d'un revenu de remplacement, peut demander le maintien de sa couverture à titre individuel. Il doit pour ce faire en faire la demande dans les 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 globaux applicables aux salariés actifs la première année, à 125 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs la deuxième année et à partir de la troisième année la cotisation est plafonnée à 150 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

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

#### 3.5.3. Maintien de la garantie décès aux participants en arrêt de travail

En vigueur étendu

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

### 3.6. Information des salariés

En vigueur étendu

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

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

## Article 4 Financement des régimes

### 4.1. Taux de cotisation du régime de prévoyance

En vigueur étendu

L'assiette de cotisation du régime de prévoyance est constituée du salaire brut servant de base aux cotisations de sécurité sociale, dans la limite du plafond de la tranche C.

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 A, B et C, ces tranches étant définies comme suit :

- tranche A ou TA : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur ;
- tranche B ou TB : tranche de salaire comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche C ou TC : tranche de salaire comprise entre quatre fois et huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

(En pourcentage.)

	Tranche A	Tranche B	Tranche C
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 absolue et définitive.

(\*) Double effet : il s'agit de la garantie décès versée en cas de décès du conjoint du salarié simultanément ou postérieurement au décès du salarié.

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

### 4.2. Taux de cotisation du régime frais de santé

En vigueur étendu

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

#### 4.2.1. Régime collectif : personnel salarié

En vigueur étendu

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

- cotisation obligatoire unique famille (hors conjoint non à charge) ;
- cotisation facultative conjoint non à charge.

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

a) Cotisation obligatoire

	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Tarif unique famille	3,25 % PMSS	2,14 % PMSS

b) Cotisation facultative

	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Conjoint non à charge	1,81 % PMSS	1,20 % PMSS

#### 4.2.2. Régime individuel : bénéficiaires loi Evin

En vigueur étendu

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

- isolé : ancien salarié ;
- famille : ancien salarié et ses ayants droit au sens de la sécurité sociale ;
- conjoint non à charge.

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

La cotisation est fixée à :

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

(En pourcentage du PMSS.)

Taux contractuels	Ayants droit d'un salarié décédé, chômeurs et invalides	
	Alsace-Moselle	
France hors 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	2,26	1,50

b) Retraités et préretraités

(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	2,71	1,80

#### 4.3. Répartition des cotisations

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

#### 4.4. Conditions du maintien des taux de cotisation

En vigueur étendu

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

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

#### **4.5. Taux d'appel**

\*\*

### **Article 5 Régime de prévoyance**

#### **Régime de prévoyance**

En vigueur étendu

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

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

#### **5.1. Dispositions générales et définitions**

##### **5.1.2. Revalorisation des prestations**

En vigueur étendu

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

Les prestations rente éducation, assurées par l'OCIRP, sont revalorisées selon le taux et la périodicité décidés par le conseil d'administration de cette union.

##### **5.1.1. Salaire de référence**

En vigueur étendu

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

Le salaire de référence est égal au salaire brut soumis à cotisations pour le régime de prévoyance au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou l'arrêt de travail ouvrant droit à prestation (le cas échéant reconstitué en cas d'embauche remontant à moins de 12 mois ou d'arrêt de travail survenu pendant cette période), dans la limite du plafond de la tranche C.

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

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

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité, la période de référence est constituée des 12 mois précédant le mois de la cessation du contrat de travail.

##### **5.1.3. Enfants à charge**

En vigueur étendu

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

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

Sont également considérés comme à charge :

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

##### **5.1.4. Exclusions de garanties. - Déchéance**

En vigueur étendu

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

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

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

Outre les exclusions précisées au paragraphe précédent, les prestations de la garantie capital décès liées au caractère accidentel du décès ou de l'invalidité absolue et définitive ne sont pas dues si cet accident résulte de l'une des causes suivantes :

- état d'ivresse constaté médicalement par un taux d'alcoolémie susceptible d'être pénalement sanctionné par la législation française en vigueur pour la conduite d'un véhicule et si le participant est reconnu comme étant responsable de l'accident ;
- usage de stupéfiants ou produits toxiques non prescrits médicalement ;
- pratique d'ULM, deltaplane, parapente, parachutisme, saut à l'élastique et toute autre forme de vol libre ;
- participation à des concours ou essais, courses, matches, compétitions sportives, lorsque cette participation comporte l'utilisation de véhicules, d'embarcations à moteur ou de moyens de vol aérien ;
- pratique de toute activité sportive non représentée par une fédération sportive ;



- pratique de sports à titre professionnel ;
- activités professionnelles sous la mer ;
- rixes, sauf en cas de légitime défense ;
- émeutes quel que soit le lieu où se déroulent les évènements et quels que soient les protagonistes dès lors que le participant y prend une part active ;
- fabrication et manipulation d'explosifs, de munitions ou de feux d'artifices.

Le bénéficiaire qui a été condamné pénalement pour avoir commis ou fait commettre un homicide sur la personne du participant est déchu du bénéfice des garanties, celles-ci produisant leurs effets au profit des autres bénéficiaires.

#### **5.1.5. Plafonds de garantie**

En vigueur étendu

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

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

#### **5.2. Garantie capital décès**

##### **5.2.2. En cas d'invalidité absolue définitive (IAD)**

En vigueur étendu

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

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

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

##### **5.2.1. En cas de décès toutes causes**

En vigueur étendu

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

- quelle que soit la situation de famille : 250 % du salaire de référence ;
- majoration par enfant à charge (dès le 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 participant, non séparé de corps par jugement définitif, ou à la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, aux enfants du participant, nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
- à défaut aux ascendants à charge du participant, par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux parents du participant, par parts égales entre eux et en cas de décès de l'un d'entre eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, aux héritiers du participant, à proportion de leur part héréditaire.

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

##### **5.2.3. Origine accidentelle du décès ou de l'IAD**

En vigueur étendu

Lorsque le décès toutes causes ou l'invalidité absolue définitive est imputable à un accident et survient dans un délai de 12 mois après cet accident, il est versé un capital supplémentaire d'un montant égal à celui du capital décès toutes causes.

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

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

En vigueur étendu

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

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

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

#### **5.3. Garantie frais d'obsèques**

En vigueur étendu

Il est versé une allocation pour frais d'obsèques en cas de décès du participant, du conjoint ainsi que d'un enfant à charge. Son montant est fixé à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

En cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans ou d'une personne sous tutelle, l'allocation correspond au montant des frais d'obsèques réellement engagés dans la limite de 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

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

#### **5.4. Garantie rente éducation**

En vigueur étendu

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

- jusqu'au 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**

##### **5.5.1. Dispositions communes**

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

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

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

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

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

### 5.5.2. Incapacité temporaire de travail

En vigueur étendu

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

- en relais de la période de maintien de salaire par l'employeur au titre des obligations conventionnelles (art. 13 de la convention collective), pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- à compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté.

Pour les participants bénéficiant du dispositif de portabilité, la franchise est déterminée en fonction de l'ancienneté acquise à la date de cessation du contrat de travail (en cas d'ancienneté supérieure à 1 an, la période de maintien de salaire est donc reconstituée fictivement).

Le montant de l'indemnité journalière, fixée en pourcentage du 365<sup>e</sup> du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale (et du salaire en cas de reprise d'activité à temps partiel), est de 80 % du salaire de référence

### 5.5.3. Invalidité

En vigueur étendu

Il est versé, trimestriellement à terme échu, une pension complémentaire d'invalidité aux participants indemnisés par la sécurité sociale au titre d'une pension d'invalidité de 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> 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 annuelle est fixé en pourcentage du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale :

- invalidité 1<sup>re</sup> catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux varie entre 33 % et 65 % : 60 % du salaire de référence (base nette), sous déduction des prestations brutes de sécurité sociale.
- invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux est égal ou supérieur à 66 % : 100 % du salaire de référence (base nette).

## Article 6 Régime de frais de santé

### 6.1. Objet, cadre juridique et réglementaire du régime conventionnel

En vigueur étendu

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

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

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

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

### 6.2. Dispenses d'affiliation

\*MODIFIE\*

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 condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle santé souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime ' frais de santé ' les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. Il est précisé que l'employeur peut dans cette hypothèse décider de prendre intégralement à sa charge la cotisation sans remise en cause du caractère collectif du contrat ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 et des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé à la date d'entrée en vigueur du présent accord ou à la date de leur embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- à condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

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

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

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

En vigueur étendu

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

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle santé souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par

ailleurs ;

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

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

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

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

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

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

### **6.3. Bénéficiaires**

En vigueur étendu

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

- le participant (salarié ou ancien salarié affilié) ;

- les ayants droit du participant ci-après définis :

-- le conjoint, ou le partenaire lié par un Pacs ou le concubin (définitions à l'article 3.3), qui a conservé son statut d'ayant droit de l'assuré au sens de la sécurité sociale ou qui est en mesure de prouver qu'il n'exerce aucune activité professionnelle et ne perçoit aucun revenu (salaires, traitements ou revenus de remplacement) ;

-- les enfants du participant et s'ils vivent au foyer ceux de son conjoint, qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

--- être âgés de moins de 20 ans,

--- bénéficiant d'un régime de sécurité sociale (du fait de l'affiliation du participant, de son conjoint ou d'une affiliation personnelle) ;

--- être fiscalement à sa charge c'est-à-dire pris en compte pour l'application du quotient familial ou qui perçoivent une pension alimentaire qu'il déduit fiscalement de son revenu global.

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

--- s'ils poursuivent leurs études et ne disposent pas de ressources propres provenant d'une activité salariée, sauf emplois occasionnels ou saisonniers durant les études ou emplois rémunérés mensuellement moins de 60 % du Smic ;

--- s'ils suivent une formation en alternance ou se trouvent sous contrat unique d'insertion, d'apprentissage ou de professionnalisation ou tout contrat du même type sous réserve que la rémunération n'excède pas 60 % du Smic ;

--- s'ils sont inscrits à Pôle emploi comme primo demandeurs d'emploi ou effectuent un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

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

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

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

### **6.4. Garanties frais de santé**

En vigueur non étendu

Tableau des garanties au 1er janvier 2020

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

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0004/boc\\_20200004\\_0000\\_0024.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0004/boc_20200004_0000_0024.pdf)

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

En cas de nouvelle évolution du cahier des charges des contrats responsables, le tableau des garanties sera mis à jour automatiquement sans nécessité d'avenant au présent accord.

## **Article 7 Gestion des régimes**

### **7.1. Désignation des organismes assureurs**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux désignent en tant qu'assureurs :

- l'OCIRP, l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérés, 75008 Paris, pour la garantie rente éducation ;

- Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 21, rue Laffitte 75009 Paris, pour les garanties de prévoyance capital décès, frais d'obsèques et incapacité temporaire de travail - invalidité, ainsi que pour la garantie frais de santé.

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

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

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

### **7.2. Adhésion aux organismes assureurs désignés**

#### **7.2.1. Adhésion obligatoire**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Les entreprises disposant d'une couverture collective facultative prévoyance et frais de santé doivent adhérer auprès des organismes assureurs désignés à compter du 1er janvier suivant la parution de l'arrêté d'extension du présent accord.

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

### **7.2.2. Dérogation à l'obligation d'adhésion**

En vigueur étendu

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

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

- au titre de la prévoyance : garantie par garantie ;

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

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

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

### **7.2.3. Date d'effet et durée de l'adhésion**

En vigueur étendu

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

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

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

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

### **7.2.4. Information des institutions représentatives du personnel**

En vigueur étendu

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

## **7.3. Reprise des encours au titre de la prévoyance**

### **7.3.1. En présence d'un contrat souscrit antérieurement**

En vigueur étendu

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

- la revalorisation dans les conditions définies à l'article 5.5.2 des prestations périodiques (indemnités journalières, rentes invalidité, incapacité permanente professionnelle, rente éducation) en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non ;

- la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès dans les conditions du contrat ayant fait l'objet d'une résiliation ;

- l'éventuel différentiel de garanties pour le maintien des garanties décès si les garanties de la précédente adhésion étaient inférieures aux dispositions du régime de prévoyance conventionnel, si le contrat de travail n'est pas rompu ;

- le maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité versées ou à verser par un précédent assureur en cas de transfert d'engagement de celui-ci vers les organismes désignés, que le contrat de travail soit rompu ou non. Dans ce cas, le précédent organisme assureur transfère aux organismes désignés les provisions qu'il a constituées au titre de ces garanties.

### **7.3.2. En l'absence d'un contrat souscrit antérieurement**

En vigueur étendu

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

### **7.3.3. Financement des risques en cours**

En vigueur étendu

La cotisation définie à l'article 3.7 inclut la reprise des risques en cours dans les conditions susvisées, pour les entreprises qui adhèrent aux organismes désignés dans les délais fixés à l'article 7.2.

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

## **7.4. Changement d'organisme assureur. - Conséquences au titre de la prévoyance**

En vigueur étendu

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

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

Ces participants bénéficient du maintien des garanties décès, à l'exclusion des prestations liées au décès d'une autre personne que le participant, en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telle que définie par le présent accord. Le salaire de référence servant au calcul des prestations est figé à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement.

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

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

## Article 8 Suivi du régime

### Suivi du régime

#### Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

### Date d'effet, durée de l'accord et formalités

#### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

- le délai de 15 jours pour l'éventuelle opposition 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.

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

Le présent accord pourra être révisé sur demande écrite de l'un ou l'autre des signataires qui en indiquera les raisons et formulera une proposition de texte. L'examen de cette proposition devra se terminer dans les 6 mois suivant la réception de cette proposition. A défaut d'accord dans ce délai, la demande de révision deviendra caduque.

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

## Accord du 3 novembre 2011 relatif à la répartition du prélèvement FPSP

Signataires	
Organisations patronales	FPI.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur étendu

La loi du 24 novembre 2009 (art. L. 6332-19 du code du travail) a défini les ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels en prévoyant la possibilité par un accord collectif de branche de définir l'imputation sur le plan de formation et sur la professionnalisation des sommes correspondant au pourcentage fixé par arrêté ministériel.

Compte tenu du constat réalisé avec AGEFOS-PME sur les dépenses de formation en 2011 et notamment compte tenu de la tension observée sur le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés, les parties ont convenu ce qui suit.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les parties rappellent qu'un arrêté ministériel doit fixer pour 2012 le pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, de la participation des employeurs de moins de 10 salariés et de plus de 10 salariés qui devra être versé au fonds paritaire visé ci-dessus.

Les sommes correspondantes s'imputeront :

- à raison de 50 % sur la professionnalisation ;
- à raison de 50 % sur le plan de formation.

Si l'arrêté ministériel fixe à 10 % le pourcentage, l'application de cette règle s'effectuera ainsi :

- 10 % de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés, soit 0,055 % de la masse salariale dont 0,0275 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 0,0275 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation ;

- 10 % de 1,4 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 salariés et plus, soit 0,14 % de la masse salariale dont 0,07 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 0,07 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation ;

- par exception, 10 % de 1,05 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés, soit 0,105 % de la masse salariale dont 0,0525 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 0,0525 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'une année, soit du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2012, date à laquelle il cessera de produire effet.

Le présent accord est notifié par la FPI dès sa signature à l'ensemble des fédérations syndicales de salariés afin de s'assurer de l'absence d'opposition de la majorité de ces organisations syndicales. Il est déposé au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

La FPI est mandatée pour demander l'extension du présent accord.

## Avenant n° 1 du 9 mai 2012 relatif à la création du régime conventionnel de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FPI.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; SNUHAB CGC.

### Préambule

En vigueur étendu

Afin de prendre en compte les réserves émises par la commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP), les partenaires sociaux ont entendu clarifier la lecture des dispositions de l'accord du 19 octobre 2011 portant création d'un régime conventionnel de branche et d'un régime conventionnel de frais de santé comme suit.

### Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1er « Objet » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

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

### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.1 « Personnel assuré » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

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

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

### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.5.3 « Maintien de la garantie décès aux participants en arrêt de travail » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

### Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 5.1.3 « Enfants à charge » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

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

Sont également considérés comme à charge :

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

### Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 6.2.2 « Dispenses d'affiliation » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes.

« 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 condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle santé souscrite par ailleurs ;

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime ' frais de santé ' les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. Il est précisé que l'employeur peut dans cette hypothèse décider de prendre intégralement à sa charge la cotisation sans remise en cause du caractère collectif du contrat ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 et des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé à la date d'entrée en vigueur du présent accord ou à la date de leur embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- à condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

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

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

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

#### Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 7.2.2 « Dérogation à l'obligation d'adhésion » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

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

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

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

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

#### Article 7

En vigueur étendu

A l'article 7.2.3 « Date d'effet et durée de l'adhésion », la phrase « Dans tous les autres cas, l'organisme assureur accorde sa garantie à compter du premier jour du mois civil suivant la demande d'adhésion. » est supprimée.

#### Article 8

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 7.3.1 « En présence d'un contrat souscrit antérieurement » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

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

#### Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions du troisième alinéa de l'article 7.4 « Changement d'organisme assureur. - Conséquences au titre de la prévoyance » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Ces participants bénéficient du maintien des garanties décès, à l'exclusion des prestations liées au décès d'une autre personne que le participant, en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telle que définie par le présent accord. Le salaire de référence servant au calcul des prestations est figé à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement. »

#### Article 10

En vigueur étendu

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 8 « Suivi du régime » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

#### Article 11

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 9 « Date d'effet, durée de l'accord et formalités » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

- le délai de 15 jours pour l'éventuelle opposition 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.

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

Le présent accord pourra être révisé sur demande écrite de l'un ou l'autre des signataires qui en indiquera les raisons et formulera une proposition de texte. L'examen de cette proposition devra se terminer dans les 6 mois suivant la réception de cette proposition. A défaut d'accord dans ce délai, la demande de révision deviendra caduque.

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

#### Article 12

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant dans le champ d'application de l'accord de branche du 19 octobre 2011 portant création d'un régime conventionnel de prévoyance et d'un régime conventionnel de frais de santé.

Il prend effet le 1er janvier 2013, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel avant le 31 décembre 2012. A défaut, il prend effet au premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension.

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

## Avenant n° 32 du 20 décembre 2012 relatif à la prévoyance, à l'indemnité de licenciement et à la retraite

Signataires	
Organisations patronales	La FPI,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; Le SNUHAB CFE-CGC, La FEC FO,

### Article 1er

En vigueur étendu

Pour tenir compte de l'évolution de la législation en matière de prévoyance, l'article 13 est modifié comme suit :

A l'article 13, les alinéas 3 et 4 sont remplacés par la rédaction suivante :

« 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 appointements fixes pendant 1 mois. Au-delà de 6 ans d'ancienneté, le maintien de ces appointements sera assuré pendant 2 mois et pendant 3 mois au-delà de 11 ans.

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

Le dernier alinéa de l'article 13 devenu sans objet avec la signature d'un accord de prévoyance est supprimé.

### Article 2

En vigueur étendu

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 conventionnelles 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 tranche jusqu'à 5 ans : 0,2 mois par année d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 5 ans : 0,25 mois par année à compter de la 6e année ;
- pour la tranche 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 complets précédant la date de rupture du contrat de travail, étant précisé que toute prime, d'une périodicité différente que le mois, qui aurait été versée pendant cette période sera prise en compte pro rata temporis. »

### Article 3

En vigueur étendu

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 justifie 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

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales pour vérification 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 promoteurs immobiliers de France est mandatée pour demander son extension.

## Avenant du 20 février 2015 à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FPI.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

#### Article 1er

En vigueur étendu



Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a été mise en place dans le cadre de l'accord formation du 10 novembre 2005. Son fonctionnement, ses attributions et sa composition sont décrits dans cet accord.

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 branche des formations éligibles au compte personnel de formation.

### **Compte personnel de formation (CPF)**

#### Article 2

En vigueur étendu

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 formation 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 compte. Ce compte internet permet au salarié de connaître ses droits à CPF et d'accéder à la liste des actions éligibles au CPF.

Ce compte accessible permet également au salarié de compléter son passeport d'orientation, de formation et de compétences recensant les formations suivies 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 concurrence de 120 heures et, au-delà 12 heures par an à concurrence d'un total de 150 heures.

#### 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 paritaire collecteur agréé (AGEFOS PME).

L'employeur, s'il le souhaite, peut participer à l'action de formation souhaitée par le salarié pour abonder le nombre d'heures quand 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 professionnalisation (selon les critères définis par la branche).

La procédure administrative de demande de CPF est formalisée par 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 concourir à la sécurisation du parcours professionnel du salarié.

La liste des formations éligibles est accessible sur le site du CPF.

Les formations éligibles sont :

- les formations permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences » (à définir par décret) ;
- les formations qualifiantes ou certifiantes enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et inscrites sur les listes établies par :
- le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle (CPNEFP) de laquelle relève l'entreprise ;
- les certificats de qualification professionnelle délivrés par les branches professionnelles ;
- les formations visant l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

#### CPF et temps de travail

L'utilisation du CPF pour suivre une action de formation hors temps de travail est de droit, à condition que l'action fasse partie des actions éligibles au CPF.

Si l'entreprise participe à cette action de formation, son accord est requis.

Les formations portant sur l'acquisition des compétences du socle de connaissances et de compétences (décret en attente) et sur l'accompagnement d'une démarche de validation des acquis de l'expérience peuvent être de droit suivies sur le temps de travail (avec maintien de la rémunération). Il en est de même pour les formations demandées dans le cadre de l'abondement correctif (cf. supra).

#### Financement de la formation

A compter de la collecte 2016, la cotisation formation, ramenée à 1 % de la masse salariale pour les entreprises employant 10 salariés et plus, comprend une part de cotisation (0,2 %) dédiée au financement du compte personnel de formation.

L'action mise en œuvre dans le cadre du dispositif du CPF est financée par l'OPCA selon les modalités définies par lui.

En 2015, le compte personnel de formation sera financé par Agefos PME sur la base d'un taux horaire.

#### Articulation avec d'autres dispositifs

Quand l'action envisagée est d'une durée supérieure au nombre d'heures dont dispose le salarié sur son CPF, il est possible d'articuler le CPF avec des dispositifs complémentaires comme le congé individuel de formation ou la période de professionnalisation.

#### Sort des droits à DIF

Les heures de droits à DIF du salarié au 31 décembre 2014 sont reportées sur le compte personnel de formation. C'est le salarié qui doit saisir cette information sur le site du CPF. L'employeur est tenu d'informer le salarié sur ce solde avant le 31 janvier 2015.

Ces heures reportées sont utilisables jusqu'au 1er janvier 2021.

#### Gestion interne de la contribution au CPF

L'entreprise employant 10 salariés et plus peut signer un accord triennal pour utiliser elle-même le 0,20 % qui finance le CPF. La contribution due à l'OPCA est alors ramenée à 0,8 %. L'entreprise ne bénéficie alors plus du financement mutualisé par l'OPCA pour le CPF. Si, au terme des 3 ans, ses dépenses au titre du CPF sont inférieures à 0,20 % de la masse salariale des 3 années couvertes par l'accord, l'entreprise devra verser le différentiel à son OPCA.

### **Professionnalisation**

#### Article 3

En vigueur étendu

#### 3.1. Contrat de professionnalisation

Cet article 3.1 remplace l'article 3.1 de l'accord conclu le 10 novembre 2005.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant une formation théorique dispensée en centre de formation et l'acquisition d'un savoir-faire sur un poste de travail en entreprise. Il peut être conclu à durée déterminée, et sa durée correspond alors à la durée de l'action de professionnalisation. Il peut également être conclu à durée indéterminée, l'action de formation se déroulant alors au début du contrat.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles.

En ce qui concerne la liste des formations éligibles au contrat de professionnalisation que l'accord formation de 2005 avait établie, celle-ci est supprimée.

Ce contrat est notamment ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation doit avoir une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée à 24 mois dans certains cas définis par la législation ou par accord de branche. Les partenaires sociaux ont défini, dans le cadre de l'accord formation de 2005 que l'action de professionnalisation pouvait être portée à 24 mois pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans avoir obtenu au moins un diplôme de niveau III ;
- les personnes préparant un diplôme exigeant une durée supérieure à 12 mois (BTS, bac professionnel).

La durée de la formation théorique doit être au minimum de 150 heures et représenter entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, jusqu'à 40 % pour les catégories de bénéficiaires définies par la CPNEFP.

La loi du 5 mars 2014 a instauré le principe de la gratuité de la formation pour le bénéficiaire. Ainsi les organismes de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

L'employeur doit désigner pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner. Un décret a fixé les conditions de cette désignation ainsi que les missions et les conditions d'exercice de la fonction de tuteur.

### 3.2. Période de professionnalisation

Cet article 3.2. remplace l'article 3.2. de l'accord conclu le 10 novembre 2005.

La période de professionnalisation est un dispositif de formation organisé sous la forme d'une alternance entre des modules de formation et des temps de pratique professionnelle.

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi.

Ce dispositif est accessible sans condition d'ancienneté. Il s'adresse :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (contrat à durée déterminée d'insertion [CDDI] avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du code du travail) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

La durée de l'action suivie dans le cadre du dispositif de la période de professionnalisation est d'au minimum 70 heures sur un délai maximum de 12 mois. Ces conditions ne s'appliquent pas aux actions de validation des acquis de l'expérience, aux actions inscrites à l'inventaire, ni aux actions inscrites dans le cadre du socle de compétences ou quand la période de professionnalisation est articulée avec le compte personnel de formation.

Les formations éligibles au dispositif de la période de professionnalisation sont les formations à visée qualifiante, c'est-à-dire les formations :

- débouchant sur un titre enregistré au répertoire national des certifications (RNCP) ou sur un certificat de qualification professionnelle ;
- ou débouchant sur une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- ou inscrites à l'inventaire (composé des certifications et des habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle).

Ce dispositif est également utilisable dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience ou en complément d'une action suivie dans le cadre du CPF.

## Entretien professionnel

### Article 4

En vigueur étendu

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

Cet entretien doit être réalisé tous les 2 ans. Le premier entretien doit avoir lieu avant le 8 mars 2016.

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

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

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

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

### Bilan récapitulatif

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel est consacré à un bilan récapitulatif dont l'objet est de vérifier le respect des dispositions légales (notamment sur l'entretien professionnel tous les 2 ans).

Trois critères sont analysés :

- suivi d'au moins une action de formation ;
- progression salariale ou professionnelle ;
- acquisition d'éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

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

## Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

### Article 5

En vigueur étendu

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

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

### Entrée en vigueur et durée

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il est déposé au ministère du travail par le secrétariat de la commission paritaire, mandaté également pour en demander l'extension.

## Accord du 29 juin 2015 relatif au pacte de responsabilité

Signataires	
Organisations patronales	FPI.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur étendu

La promotion 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 promotion immobilière s'engage depuis plusieurs années sur les problématiques de l'emploi et de la formation grâce à la qualité de son dialogue social et grâce aux outils dont elle a su se doter comme l'observatoire des métiers et des qualifications créé en 2005.

Elle souhaite aujourd'hui s'engager dans le cadre du pacte de responsabilité et contribuer à améliorer la situation de l'emploi en France. Bien que, avec 52 % d'emplois cadres et des niveaux de rémunération moyenne très supérieurs aux moyennes interprofessionnelles, ses entreprises seront peu nombreuses à bénéficier des mesures d'allègement du coût du travail, elle a conscience de la nécessité de s'engager et d'engager ses entreprises dans l'effort national.

Les partenaires sociaux se sont réunis et se sont mis d'accord sur un certain nombre de mesures en veillant à ce que ces mesures ne génèrent pas de surcoût pour les entreprises et en veillant à accompagner le plus possible les entreprises dans leur mise en œuvre.

Ces mesures s'appuient notamment sur les dispositifs de la formation professionnelle et sur la dynamique du partenariat de la branche avec son organisme collecteur paritaire agréé, AGEFOS PME, et la capacité de ce dernier à agir, au plan régional, au plus près des entreprises.

Ces mesures sont décrites à l'article 2 du présent accord. Elles sont organisées autour des priorités suivantes :

- accueil des jeunes ;
- développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés ;
- accès à l'emploi.

L'article 1er du présent accord fait au préalable le point sur la situation économique et sociale de la branche.

### Situation économique et sociale de la branche

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le rapport de branche 2013 qui a été présenté à la commission mixte nationale du 7 octobre 2014 fait état des éléments suivants.

#### Données économiques

Le volume d'activité 2013 est de 29,4 milliards d'euros, en très légère augmentation par rapport à 2012 (+ 1 %).

Le secteur se compose de 2 560 entreprises dont 84,5 % sont des très petites entreprises (moins de 10 salariés) ; 14,5 % des entreprises emploient de 10 à 99 salariés et 1 % des entreprises emploient 100 salariés et plus. Cette dernière catégorie emploie 41,5 % des salariés de la branche. Les entreprises de moins de 50 salariés représentent 98,2 % des entreprises de la branche et emploient 51,6 % des salariés.

La conjoncture de ces dernières années est de plus en plus difficile pour le secteur de la promotion immobilière. Depuis le début de l'année 2014, les ventes ont diminué de 3,4 % et les mises en vente de 14,1 % par rapport aux 9 premiers mois de 2013. Par rapport au troisième trimestre 2010, les ventes sont en recul de 41,9 % et, en cumulé, de 37,3 % sur les 9 premiers mois. L'offre commerciale reste quant à elle stable, autour de 90 000 logements, dont 8 % terminés et 46 % de logements non commencés. Les prévisions de ventes pour 2014 tablent sur 95 000 logements, dont 72 000 de ventes aux ménages, contre 140 000 logements par an au cours des 15 dernières années.

#### Données sociales

25 300 personnes sont salariées dans la promotion immobilière.

Les effectifs sont répartis dans tous les territoires, mais il existe une concentration dans certaines régions (Ile-de-France, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur...).

En 2013, 3 950 embauches (1) ont été réalisées, soit 15 % de l'effectif total. Le solde embauches/départs est de + 200 (+ 0,8 %). Il était en 2012 de - 300 (- 1,2 %).

L'ancienneté moyenne dans l'entreprise est de 7 ans.

La pyramide des âges est très équilibrée (cf. annexe 1.1 non publiée). L'âge moyen est de 41 ans.

(En pourcentage.)

Tranche d'âge	Part dans 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

Tranche d'âge	Part dans l'effectif total
< 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 contrat de travail à durée indéterminée constitue la principale forme de contrat de travail (96,5 % des emplois). Les personnes sont principalement embauchées en contrat à durée indéterminée (66,5 % des embauches).

Le taux de transformation des contrats (CDD, stage, alternance...) en contrat à durée indéterminée est de 7 %.

Les emplois sont très majoritairement à temps plein (91,5 % des salariés travaillent à temps plein). 12,5 % des femmes travaillent à temps partiel et 3,5 % des hommes.

Les emplois cadres sont majoritaires dans notre profession, à 52 %.

Les emplois sont répartis dans six familles de métiers. Outre les emplois dans les services centraux (près de 1/3 des emplois), ce sont les familles montage et commercial qui regroupent le plus d'emplois (41 % des emplois répartis à peu près à parts égales).

#### Mixité des emplois

Les femmes occupent 52,5 % des emplois.

Les familles montage et commercial ont une représentation hommes-femmes équilibrée.

Les emplois de la famille services centraux sont à dominante féminine (78 % des postes sont occupés par des femmes).

Les hommes sont surreprésentés dans les emplois des familles technique (73,6 %) et développement (70 %). Ils le sont également dans les fonctions de direction (81,4 %).

(1) Embauches en CDI, CDD, y compris contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage.

### Engagements pris en faveur de l'emploi

#### Article 2

En vigueur étendu

Les actions en faveur de l'emploi que les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre concernent :

- l'accueil des jeunes (2.1) ;
- le développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés (2.2) ;
- l'accès à l'emploi (2.3).

#### 2.1. Accueil des jeunes

Les partenaires sociaux reconnaissent que la formation et l'accueil des jeunes sont fondamentaux dans la profession. Ils permettent d'accompagner le renouvellement des générations et la transmission des savoirs.

#### Constat chiffré

En 2013 (source rapport de branche 2013), 2 900 jeunes ont été accueillis dans la branche en stage ou en contrat d'alternance, ce qui représente de l'ordre de 10 % de l'effectif de la branche. Cette démarche d'accueil et de formation des jeunes est très partagée dans la profession, puisque 39 % des entreprises ont accueilli au moins un jeune en 2013.

Les jeunes sont accueillis principalement dans le cadre d'un stage, mais la part des contrats de professionnalisation devrait sensiblement augmenter en 2014 car plusieurs écoles de la profession proposent désormais leurs diplômes en contrat de professionnalisation.

Le bilan annuel d'AGEFOS PME au titre de la professionnalisation nous fournit les éléments d'information suivants :

- en 2013, 394 contrats de professionnalisation ont été conclus dans la branche pour une durée moyenne de formation par contrat de 674 heures, soit un total de 265 614 heures ;
- le niveau de formation du jeune à l'entrée en contrat de professionnalisation est à 40 % à bac + 2, à 30 % au niveau licence ou master, à 28 % au niveau bac ;
- 38 % des financements alloués concernent la préparation d'un diplôme de niveau BTS, 24 % la préparation d'un diplôme de niveau licence ou master.

#### Engagements qualitatifs

Afin de favoriser la formation et l'accueil des jeunes dans la branche de la promotion immobilière, les partenaires sociaux souhaitent s'engager sur les objectifs suivants :

- informer sur les métiers et les formations ;
- évaluer l'efficacité des cursus de formation ;
- accompagner les entreprises dans l'accueil des jeunes ;
- accompagner les jeunes dans la recherche d'une entreprise d'accueil.

#### Informer sur les métiers et les formations

Afin d'informer sur les métiers de la promotion immobilière, le répertoire des métiers et le guide des métiers de l'immobilier ont été mis en ligne sur l'espace internet de branche. Afin d'améliorer l'information sur les parcours de formation, les partenaires sociaux conviennent de mettre en ligne les informations relatives aux diplômes sur la base des informations collectées dans le cadre de l'étude sur l'accès aux métiers de la branche réalisée en 2013 dans le cadre de l'observatoire des métiers et des qualifications.

#### Evaluer l'efficacité des cursus de formation

Par ailleurs, il est décidé de réfléchir, dans le cadre de l'observatoire des métiers, à la méthodologie à mettre en œuvre pour évaluer l'efficacité des cursus de formation financés par la professionnalisation. Il pourra s'agir d'un référencement des écoles sur la base d'un cahier des charges ou d'une étude ponctuelle menée pour les cursus qui accueillent le plus de jeunes dans notre branche.

Cette démarche doit permettre :

- de s'assurer que les écoles déterminent leur nombre de places en fonction des perspectives réelles d'accueil dans les entreprises ;
- 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 collecteurs de la taxe d'apprentissage.

#### Accompagner les entreprises dans l'accueil des jeunes

Les partenaires sociaux décident également de mettre à disposition des entreprises sur l'espace internet de branche l'information pratique sur les différentes modalités d'accueil des jeunes en stage, en contrat de professionnalisation ou en apprentissage.

Il sera également mis à la disposition des entreprises un kit d'information sur la fonction de tuteur et un module de formation au tutorat sera proposé dans le catalogue de formations de la FPI.

#### Accompagner les jeunes dans la recherche d'une entreprise d'accueil

Afin d'aider les jeunes dans leur recherche d'entreprise d'accueil, les partenaires sociaux décident de créer, sur l'espace de branche et sur le site de la FPI, une rubrique permettant aux entreprises de publier leurs offres en matière d'accueil des jeunes (stages et/ou contrats en alternance).

### 2.2. Développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés

Les partenaires sociaux partagent l'idée selon laquelle la formation est le meilleur outil dont peut bénéficier le salarié contre la perte de son emploi, d'une part, et pour le développement de sa carrière, d'autre part.

Ils souhaitent réaffirmer que salariés et chefs d'entreprise ont une responsabilité commune pour veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi.

Afin de les accompagner dans cet objectif, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un certain nombre de mesures.

#### Constat chiffré

En matière de formation, le rapport 2013 d'AGEFOS PME sur la formation donne les indications suivantes (1) :

- 18 % des entreprises de moins de 10 salariés ont fait appel à la mutualisation pour financer au moins une action de formation ;
- 16 % des salariés de ces entreprises ont bénéficié d'une formation. A noter que ce taux est équivalent au taux observé chez AGEFOS PME (tous secteurs confondus) et qu'il est très supérieur au taux observé au plan national interprofessionnel tous OPCA confondus (8,9 %) ;
- 135 stagiaires (ce qui correspond à 0,5 % de l'effectif de la branche) ont suivi une formation dans le cadre du dispositif de la période de professionnalisation pour une durée moyenne par stagiaire de 130 heures.

#### Engagements qualitatifs

Afin de favoriser le développement des compétences et des qualifications, les partenaires sociaux s'engagent sur les actions suivantes :

- développer la gestion prévisionnelle au sein de la branche et dans les entreprises ;
- accompagner le renforcement et le développement des compétences ;
- encourager les salariés à réfléchir à leur évolution professionnelle.

#### Développer la gestion prévisionnelle au sein de la branche et dans les entreprises

La branche ne dispose pas de données sur les qualifications des salariés ni d'analyse prospective des emplois. Il est convenu de réaliser une étude spécifique dans le cadre de l'observatoire des métiers, afin que la branche, en bénéficiant d'indicateurs et de données sur les emplois et les qualifications de la branche, puisse conduire une gestion prévisionnelle.

En 2011, la branche a signé un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dont l'objectif était d'accompagner les entreprises dans la mise en place d'une démarche GPEC. Il est convenu de communiquer, sur l'espace de branche, sur les outils et méthodologies existants afin d'inciter les entreprises à mettre en place cette démarche.

#### Accompagner le renforcement et le développement des compétences

Afin d'accompagner les chefs d'entreprise sur la formation professionnelle, il est rappelé que la FPI a élaboré un catalogue de formations sur les compétences clés du métier de promoteur.

Pour le plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés qui sera mutualisé à compter de la collecte 2016 comme l'était auparavant uniquement le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés, les partenaires sociaux définiront les critères de prise en charge dans le cadre de la section paritaire professionnelle, après avis de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation de la branche. Les décisions seront prises sur la base des observations faites sur l'évolution des besoins en compétences sur les différents métiers de la promotion immobilière. Des priorités pourront être définies.

Par ailleurs, dans le cadre de l'observatoire des métiers, les partenaires sociaux ont la possibilité d'identifier et de concevoir des dispositifs de certification adaptés aux besoins et contraintes des salariés et des entreprises. Les partenaires sociaux pourront également décider de travailler à la mise en œuvre de parcours collectifs de validation des acquis de l'expérience sur certains métiers en partenariat avec les écoles volontaires.

Enfin, le dispositif de la période de professionnalisation étant recentré sur les formations dites certifiantes ou qualifiantes (2) afin de contribuer au maintien du salarié dans l'emploi ou à son évolution professionnelle, les partenaires sociaux suivront les données relatives à ce dispositif dans le cadre de la présentation du bilan annuel AGEFOS PME.

#### Encourager les salariés à réfléchir à leur évolution professionnelle

En application de la loi sur la réforme de la formation professionnelle, chaque salarié bénéficiera tous les 2 ans d'un entretien professionnel dont l'objectif est de faire le point sur les évolutions passées et de préparer les évolutions à venir. Un modèle de support d'entretien et une fiche explicative seront mis en ligne sur l'espace de branche.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel sera consacré à un bilan récapitulatif sur la base des indicateurs suivants :

- le salarié a suivi au moins une action de formation ;
- le salarié a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ;
- le salarié a acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience.

Afin d'encourager les salariés à devenir acteurs de leur carrière professionnelle, des fiches pratiques seront mises en ligne sur l'espace de branche sur :

- le conseil en évolution professionnelle ;
- le compte personnel de formation ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- le congé individuel de formation.

### 2.3. Accès à l'emploi

#### Constat chiffré

Le rapport de branche rend compte des embauches réalisées dans la branche. Les chiffres rapportés ici sont les embauches en CDI et CDD, hors accueil des jeunes en formation en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage.

En 2012, le nombre d'embauches était de 3 400. En 2013, il était de 3 550, soit une progression de 4,4 %. Rapportées à l'effectif total, les embauches ont représenté en 2012 13,5 % et en 2013 14 %.

Les embauches se sont faites en majorité en CDI (70,5 % des embauches en 2012 et 73 % en 2013). Elles ont concerné principalement en nombre de personnes les métiers du montage, du commercial et des services centraux. En proportion des effectifs par famille, ce sont les métiers du commercial, du montage et du développement qui ont le plus recruté.

## Engagements qualitatifs

Afin de faciliter l'accès des demandeurs d'emploi aux emplois disponibles dans la branche, les partenaires sociaux s'engagent sur les mesures suivantes :

- informer sur les métiers et les formations ;
- permettre aux anciens salariés de la branche d'accéder à l'offre de formations ;
- accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche de poste et les entreprises dans leur recherche de collaborateur.

### Informer sur les métiers et les formations

L'information sur les métiers et les formations mise en ligne pour les jeunes bénéficiera aussi aux demandeurs d'emploi. La présentation des cursus de formation comporte également les indications sur les possibilités d'accès à ces cursus en formation continue ou par validation des acquis de l'expérience.

### Permettre aux anciens salariés de la branche d'accéder à l'offre de formations

La FPI a choisi de rendre son offre de formations accessible aux demandeurs d'emploi issus de la promotion immobilière, afin de leur permettre de consolider ou d'actualiser les compétences qu'ils ont acquises au cours de leur expérience en promotion immobilière. Elle a fixé un tarif spécifique pour les demandeurs d'emploi. Cette information sera mise en avant sur l'espace de branche.

Les formations proposées au catalogue de formations n'étant pas certifiantes, le parti pris a été de ne pas les ouvrir aux demandeurs d'emploi n'ayant pas encore d'expérience et de compétences en promotion immobilière, car ces formations ne leur permettraient pas d'accéder à l'emploi. En effet, les métiers dans la promotion immobilière étant très qualifiés, les demandeurs d'emploi qui souhaitent se reconvertir vers ces métiers ont, selon le métier visé et les compétences dont ils disposent, besoin de s'inscrire dans un parcours certifiant.

### Accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche de poste et les entreprises dans leur recherche de collaborateur

Les entreprises pourront publier leurs offres d'emploi sur l'espace de branche. La FPI s'engage à communiquer auprès de ses adhérents sur ce nouveau service. Une communication pourra être envisagée en partenariat avec AGEFOS PME pour toucher les entreprises non adhérentes à la FPI.

Le dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet de recruter un demandeur d'emploi et de lui proposer une formation préalable de 400 heures maximum, afin qu'il acquière les compétences requises pour un poste. Pôle emploi et AGEFOS PME accompagnent les entreprises dans cette démarche d'accès à l'emploi en termes de choix de la formation, d'une part, et de financement, d'autre part. Le financement porte à la fois sur les coûts de la formation et sur l'indemnisation du demandeur d'emploi qui reste inscrit à Pôle emploi pendant la période de 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 souhaitent parfois faire confiance à des candidats qui ne sont pas toujours issus de la promotion immobilière ni titulaires d'un diplôme en promotion immobilière, notamment sur le métier de négociateur immobilier ou de développeur foncier. Les partenaires sociaux décident de communiquer sur ce dispositif auprès des chefs d'entreprise et d'identifier les formations pertinentes sur les métiers définis ci-dessus. Un travail sera mené en ce sens avec AGEFOS PME.

(1) Jusqu'à fin 2015, seul le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés est mutualisé et donc suivi par AGEFOS PME. A compter de 2016, la mutualisation est étendue aux entreprises de moins de 300 salariés.

Les chiffres de la professionnalisation concernent quant à eux toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

(2) Les formations certifiantes ou qualifiantes sont entendues ici des formations qui :

- débouchent sur un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou sur un certificat de qualification professionnelle ;
- débouchent sur une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- sont inscrites à « l'inventaire ».

La période de professionnalisation peut également abonder le compte personnel de formation quand le nombre d'heures de l'action de formation est supérieur aux droits acquis au titre du CPF.

L'action d'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience est également éligible à la période de professionnalisation.

L'inventaire (qui doit être publié au 1er janvier 2015) comprend « les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle ».

(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 session collective sur une formation donnée. Cette démarche est mise en place, par exemple, quand la branche ou la région identifie des difficultés de recrutement sur un emploi donné. Ce dispositif est alors ouvert aux demandeurs d'emploi sans condition de promesse d'embauche préalable.

## Synthèse des mesures à mettre en œuvre par la branche

### Article 3

En vigueur étendu

Objectif de la mesure	Description de la mesure
Informer sur les métiers et les formations	Mise en ligne des informations relatives aux diplômes préparant aux métiers de la promotion 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 pratique sur les différentes modalités d'accueil des jeunes
	Fiche pratique et module de formation sur le tutorat
Accompagner les jeunes dans la recherche d'une entreprise d'accueil	Publication des offres à destination des jeunes en formation (stages, contrats en alternance)
Développer la gestion prévisionnelle au sein de la branche et dans les entreprises	Réalisation d'études prospectives
	Communication auprès des entreprises sur la GPEC
Accompagner le renforcement et le développement des compétences	Orientation du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés
	Création de cursus 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 compte personnel de formation
	- la validation des acquis de l'expérience
	- le congé individuel de formation
Permettre aux anciens salariés de la branche d'accéder à l'offre de 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

## Evaluation de l'efficacité des mesures mises en œuvre

#### Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux sont conscients que, dans une conjoncture difficile comme celle que traverse la profession depuis 3 ans et qui a vu un recul de l'activité proche de 30 %, le faible impact sur l'emploi observé en 2013 est un indicateur positif de l'action des entreprises en faveur de l'emploi.

Les partenaires sociaux soulignent que les mesures figurant dans le présent accord au titre du pacte de responsabilité traduisent leur volonté de soutenir cette dynamique favorable à l'emploi. Afin de mesurer l'efficacité de l'accord, les partenaires sociaux ont établi ci-dessous une liste d'indicateurs qui permettront de suivre l'impact de chaque disposition.

Domaines d'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 AGEFOS PME
	Taux de transformation des contrats de professionnalisation en CDD en embauches en CDI	6 %	8 %	Rapport de branche
	Part des jeunes de moins de 30 ans 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 AGEFOS PME à élargir à toutes les entreprises)
Accès à l'emploi	Taux d'embauches annuel (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

Les partenaires sociaux conviennent de fixer ultérieurement un indicateur portant sur le solde net entre les embauches et les départs à partir des données fournies par les rapports de branche 2014 et 2015 et en fonction de l'évolution de la conjoncture.

#### Mise en œuvre et évaluation de l'accord

##### Article 5

En vigueur étendu

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, l'accord entre en vigueur à compter de sa signature pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2018, date à laquelle il cessera de recevoir application, sauf les évaluations indiquées ci-après.

Chaque année, à l'occasion de la présentation du rapport de branche, le suivi des indicateurs sera réalisé pour mesurer le taux d'atteinte de chacun des objectifs, sur la base des informations fournies par ce rapport de branche et par le bilan AGEFOS PME.

La première évaluation aura lieu en 2017 lors de la présentation du rapport de branche et du bilan AGEFOS PME sur les données 2016.

Les partenaires sociaux conviennent d'examiner en 2018, lors de la présentation des rapports de branche et du bilan AGEFOS PME sur les données 2017, la pertinence des indicateurs retenus et, le cas échéant, la nécessité de réviser certains indicateurs et/ou certains objectifs en cas de renouvellement de l'accord.

#### Formalités

##### Article 6

En vigueur étendu

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

Signataires	
Organisations patronales	FPI
Organisations de salariés	CSFV CFTC FS CFDT FEC FO SNUHAB CFE-CGC

#### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'adapter le régime conventionnel de prévoyance et de frais de santé au regard notamment des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la conclusion de l'accord du 19 octobre 2011.

##### Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.5.1 de l'accord du 19 octobre 2011 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 3.5.1

Portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié

bénéficie du maintien à titre gratuit de la couverture prévoyance et frais de santé dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. »

## Article 2

En vigueur étendu

Il est inséré après l'article 4.4 de l'accord du 19 octobre 2011 un article 4.5 « Taux d'appel » ainsi rédigé :

« Les cotisations prévoyance et frais de santé sont appelées à 80 % de leur montant. Toutefois, le taux d'appel ne s'applique pas à la cotisation prévoyance appelée sur la tranche A des rémunérations compte tenu des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

Les cotisations sont en conséquence appelées aux taux suivants :

Taux de cotisation du régime de prévoyance :

(En pourcentage.)

	Tranche A	Tranche B	Tranche C
Décès/ IAD (y compris double effet)	0,42	0,42	0,43
Décès/ IAD accidentel	0,15	0,15	0,16
Frais d'obsèques	0,02	0,02	
Rente éducation	0,17	0,17	0,17
Incapacité temporaire de travail	0,39	0,57	0,68
Invalidité	0,35	0,48	0,56
Total	1,50	1,81	2,00

Taux de cotisation du régime frais de santé :

Régime collectif : personnel salarié

	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Tarif unique famille (cotisation obligatoire)	2,6 % PMSS	1,71 % PMSS
Conjoint non à charge sécurité sociale (cotisation facultative)	1,45 % PMSS	0,96 % PMSS

Régime individuel : bénéficiaires loi Evin

	Ayants droit d'un salarié décédé, chômeur et invalides	
	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Isolé	1,75 % PMSS	1,17 % PMSS
Famille	3,82 % PMSS	2,43 % PMSS
Conjoint non à charge sécurité sociale	1,81 % PMSS	1,20 % PMSS
	Retraités et préretraités	
	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Isolé	2,10 % PMSS	1,40 % PMSS
Famille	4,58 % PMSS	2,92 % PMSS
Conjoint non à charge sécurité sociale	2,17 % PMSS	1,44 % PMSS

## Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 6.4 « Garanties frais de santé » de l'accord du 19 octobre 2011 sont remplacées par les dispositions suivantes :

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

Régime frais de santé

Tableau des garanties

Garanties « Contrat responsable »	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 (1)		
	Secteur conventionné	Secteur non conventionné
Chirurgie, hospitalisation	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)	Médecins ayant 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 journalier hospitalier	Pris en charge intégralement	
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire	
Chambre particulière de nuit y compris maternité	2 % PMSS par jour	
Chambre particulière de jour y compris maternité	2 % PMSS par jour	



Lit d'accompagnant pour enfant de moins de 12 ans	1 % PMSS par jour
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % TM -
<b>Actes médicaux</b>	
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
<b>Cure thermale acceptée par la sécurité sociale</b>	
Cure thermale prise en charge par la sécurité sociale	10 % PMSS
<b>Frais dentaires</b>	
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 core remboursés par la sécurité sociale (3)	150 % BR
<b>Frais d'optique</b>	
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 % PMSS par an et par personne
Lentilles correctrices prescrites non remboursées par la sécurité sociale-y compris jetables (la paire)	7 % PMSS par an et par personne
Chirurgie de l'œil	15 % PMSS par œil par an et par bénéficiaire
<b>Maternité, adoption</b>	
Naissance, ou adoption (enfant de moins de 10 ans)	20 % PMSS
<b>Actes de prévention</b>	
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 % PMSS 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
<b>Actes hors nomenclature</b>	
Implants (limité à 3 implants par an et par bénéficiaire)	20 % PMSS par implant
Médecine douce : ostéopathie, acupuncture, chiropractie (6)	30 € par séance maximum par 4 par an et par bénéficiaire
Parodontologie	5 % PMSS par an et par personne
<p>(1) Limitations à 30 jours par année civile, s'agissant d'un séjour d'un enfant en maison à caractère sanitaire ou en maison de cure thermale ; maison de santé pour maladies nerveuses et mentales : l'indemnisation est limitée à 30 jours par séjour ; ces limitations s'entendent hors « forfait journalier » et pour les postes concernés par ces limitations la prise en charge à hauteur du TM reste assurée au-delà des 30 jours.</p> <p>(2) CAS : les professionnels de santé signataires du contrat d'accès aux soins (CAS) sont référencés sur le site ameli-direct. fr.</p> <p>(3) Pour les contrats complémentaires santé collectifs obligatoires, les garanties couvrent a minima le TM sur les actes concernés, avec en complément une prise en charge minimale de 25 % des dépassements sur les frais de soins dentaires prothétiques et de soins d'orthopédie dento-faciale. Cette règle s'applique également en cas de dépassement du plafond annuel pour les garanties qui y sont soumises.</p> <p>(4) Optique : participation à la prise en charge d'un équipement optique, composé d'une monture et deux verres, tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle. La périodicité de deux ans s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par le contrat. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part, la monture et, d'autre part, les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du 1er élément de l'équipement (monture ou verres).</p> <p>Les types de verres sont segmentés en verres simples, complexes et très complexes selon le niveau de sphère et cylindre.</p> <p>(5) La prise en charge porte sur tout acte de prévention remboursé par la sécurité sociale.</p> <p>(6) Les ostéopathes doivent être titulaires du titre d'ostéopathie dans le respect des lois et décrets qui régissent cette profession ; les chiropracteurs doivent être titulaires d'un diplôme délivré par une école en France et être membres de l'association française de chiropractie (AFC) ; les acupuncteurs doivent être médecins inscrits au conseil de l'ordre des médecins.</p>	

Grille optique

Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Remboursement (en € par verre)
Remboursement maximum de l'institution par verre pour les adultes (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 cylindre	De - 8 à + 8	242 €
		< à - 8 ou > à + 8	242 €

Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Remboursement (en € par verre)	Type de verre
Remboursement maximum de l'institution par verre pour les adultes (jusqu'à 17 ans)				
Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	97 €	Verre simple
		De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	129 €	Verre complexe
		< à - 10 ou > à + 10	194 €	Verre complexe
	Cylindre < à 4	De - 6 à + 6	113 €	Verre simple
		< à - 6 et > à + 6	161 €	Verre complexe
	Cylindre > à 4	De - 6 à + 6	113 €	Verre complexe
< à - 6 et > à + 6		161 €	Verre complexe	
Multifocaux	Sphérique	DE - 4 A + 4	161 €	Verre complexe
		< à - 4 ou > à + 4	194 €	Verre très complexe
	Tout cylindre	De - 8 à + 8	161 €	Verre complexe
		< à - 8 ou > à + 8	194 €	Verre très complexe

Frais couverts	Glossaire
<p>Les remboursements indiqués s'entendent en complément de la sécurité sociale dans la limite des frais engagés.</p> <p>Les prestations sont exprimées en complément du remboursement effectué par le régime de base de la sécurité sociale, étant précisé qu'elles sont ajustées pour le régime local Alsace-Moselle, de sorte que tout assuré bénéficie globalement d'un niveau de couverture strictement identique.</p> <p>Les pénalités financières appliquées par la sécurité sociale hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales, conformément à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, ne donnent pas lieu à remboursement complémentaire. La prise en charge des prestations indiquées, remboursées par la sécurité sociale, est assurée a minima au TM.</p> <p>La prise en charge des dépassements est limitée aux dépassements autorisés par la sécurité sociale.</p>	<p>FR : frais réels déduction faite du remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (à titre indicatif au 1er janvier 2016 : 3 218 €).</p> <p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>TM : différence entre la base de remboursement de la sécurité sociale et le remboursement effectif de cet organisme à l'exclusion des pénalités financières, de la contribution forfaitaire et des franchises médicales.</p> <p>MR : montant remboursé par la sécurité sociale.</p>

#### Article 4

En vigueur étendu

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2017.

Les entreprises ayant à la date de signature de l'avenant une couverture obligatoire « frais de santé » plus favorable que celle du régime de branche doivent mettre leur dispositif en conformité avec les dispositions du présent avenant au plus tard à effet du 1er janvier 2018. Pour déterminer si la couverture « frais de santé » mise en place dans l'entreprise est plus favorable que celle définie par l'accord de branche, la comparaison s'effectue acte par acte, hors acte de prévention. (1)

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

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.  
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

## Accord du 2 novembre 2016 relatif au calcul de la durée annuelle du travail en jours

Signataires	
Organisations patronales	FPI
Organisations de salariés	CSFV CFTC FS CFDT

#### Exposé des motifs

En vigueur étendu

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

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

#### Salariés concernés par l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Les signataires précisent que peut être considéré comme un salarié autonome le salarié dont la durée du travail ne peut être prédéterminée en raison de la

nature de ses fonctions et de la liberté que ces dernières requièrent dans l'organisation de son emploi du temps.

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

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

### **Dispositions complémentaires à l'avenant signé en 2000**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

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

- à la durée annuelle de travail prévue par l'accord de branche de 2000, il faut ajouter le dispositif de solidarité introduit par la loi postérieurement aux accords conclus en 2000. En conséquence, la durée annuelle de travail est portée à 218 jours, y compris un jour de solidarité. Une durée annuelle de travail ainsi fixée à 218 jours en application des dispositions légales suppose la prise de 25 jours ouvrés de congés annuels sur la période annuelle considérée, étant ici rappelé que la limitation de la durée annuelle de travail à 218 jours permet d'ajouter, selon le calendrier de l'année considérée, de 10 à 12 jours de repos au congé annuel ;
- la charge de travail confiée fait l'objet d'un suivi par l'employeur au moyen d'un système mensuel auto-déclaratif précisant les jours travaillés, les jours d'absence et leur nature ;
- l'entreprise doit permettre le suivi des jours travaillés par le salarié y compris quand ces jours coïncident avec des jours habituellement fermés dans l'entreprise mais pour lesquels l'activité de l'entreprise a requis la présence du salarié ;
- le document ainsi établi par le cadre sous le contrôle de l'employeur, permet au supérieur hiérarchique du cadre d'assurer le suivi mensuel de son organisation du travail et de sa charge de travail préalablement définie. Il permet également le suivi de la prise de jours de repos. Le salarié tient informé son responsable hiérarchique, sensibilisé à cet effet, des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail ;
- cette déclaration mensuelle permet d'anticiper un éventuel dépassement sur l'année des 218 jours de travail ;
- ce document mensuel permet également des échanges entre l'employeur et le salarié sur l'amplitude des journées d'activité. L'employeur doit dans les 15 jours qui suivent la production de ce relevé mensuel examiner les alertes que le cadre aura pu mentionner dans ce document et doit apporter des réponses sur le plan de la charge de travail et de l'organisation du travail. La périodicité de ces échanges est fonction du contenu des documents mensuels et des ajustements de la charge de travail décidés par l'employeur ;
- ces échanges périodiques de suivi de la charge de travail s'ajoutent à l'entretien annuel prévu par l'article L. 3121-46 du code du travail qui porte sur la charge de travail du salarié, sur l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du salarié. Cet entretien annuel correspond à celui prévu par l'article 1.2.2 de l'accord du 18 février 2000, permet ainsi d'adapter la charge de travail ;
- en cas de désaccord sur l'appréciation de la charge de travail et sur les ajustements à mettre en place, le salarié a la possibilité de saisir les institutions représentatives du personnel ;
- afin d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, les parties conviennent de rappeler qu'indépendamment des examens périodiques prévus par la réglementation sur la médecine du travail, le salarié bénéficie à sa demande ou à la demande de l'employeur d'un examen par le médecin du travail (art. R. 4624-17 du code du travail) ;
- le document mensuel prévu par le présent accord est tenu par l'employeur à la disposition de l'inspection du travail pendant trois ans ; il se substitue au document prévu au 1er alinéa du 1 de l'avenant n° 11 bis conclu le 12 juillet 2000.

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

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

(1) Article 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.

(Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)

(2) Article 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.

(Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)

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

#### **Article 3**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

### **Application des dispositions de l'accord**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

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

## Entrée en vigueur de l'accord

### Article 5

En vigueur étendu

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

## Avenant n° 3 du 27 octobre 2017 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	FPI,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

### Article 1er

En vigueur étendu

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 tarifs globaux applicables aux salariés actifs la première année, à 125 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs la deuxième année et à partir de la troisième année la cotisation est plafonnée à 150 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs. »

### Article 2

En vigueur étendu

L'article 4.5 « Taux d'appel » est désormais rédigé comme suit :

« Les cotisations frais de santé ainsi que les cotisations 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 prévoyance de la tranche A est maintenu à 1,50 % et les cotisations prévoyance de la tranche C sont appelées à 80 % de leur montant.

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

Les cotisations sont en conséquence appelées aux taux suivants. »

#### 2.1. Taux de cotisation du régime de prévoyance

Compte tenu des dispositions prévues à l'article 2 du présent avenant, le tableau de cotisation 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 double effet **)	0,42	0,42	0,43
Décès/ IAD * accidentel	0,15	0,15	0,16
Frais d'obsèques	0,02	0,02	
Rente éducation	0,17	0,17	0,17
Incapacité temporaire de travail	0,39	0,46	0,68
Invalidité	0,35	0,38	0,56
Total	1,50	1,60	2,00

\* IAD : invalidité absolue et définitive. \*\* Double effet : il s'agit de la garantie décès versée en cas de décès du conjoint du salarié simultanément ou postérieurement au décès du salarié.

#### 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 cotisation 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
Tarif unique famille (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	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 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.)

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

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 pourcentage 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 pourcentage 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

À l'article 5.5.3 de l'accord daté du 19 octobre 2011, en cas d'invalidité 1re catégorie, rente 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 prestations brutes de sécurité sociale. »

### Article 4

En vigueur étendu

À l'article 6.4 « Garanties 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 garanties est remplacé par celui mentionné ci-après :

Tableau des garanties

Garanties « Contrat responsable »	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	
	Secteur conventionné	Secteur non conventionné
Hospitalisation médicale ou chirurgicale (1)		
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 pratique tarifaire maîtrisée prévus : 100 % FR limité à 150 % BR -hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus (conventionnés et non conventionnés) : 100 % FR limité à 100 % BR + TM	80 % FR limité à 100 % BR + TM
Forfait journalier hospitalier	pris en charge intégralement	
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire	
Chambre particulière de nuit y compris maternité	2 % PMSS par jour	
Chambre particulière de jour y compris maternité	2 % PMSS par jour	
Lit d'accompagnant pour enfant de moins de 12 ans	1 % PMSS par jour	
Transport accepté par la SS	100 % TM	-
<b>Actes médicaux</b>		
Généralistes (consultations-visites) (2)	-dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus : 110 % BR -hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus (conventionnés et non conventionnés) : 90 % BR	
Spécialistes (consultations-visites) (2)	-dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus : 150 % BR -hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée 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), actes d'échographie (ADE), Doppler ... (2)	-dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus : 100 % BR -hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus (conventionnés et non conventionnés) : 80 % BR	
Actes techniques médicaux (2)	-dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus : 100 % BR -hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus (conventionnés et non conventionnés) : 80 % BR	
Orthopédie	200 % BR	
Acoustique	200 % BR	
Autres prothèses non dentaires	200 % BR	
<b>Cure thermique acceptée SS</b>		
Cure thermique prise en charge par la SS	10 % PMSS	
<b>Frais dentaires</b>		
Soins dentaires	100 % BR	
Orthodontie acceptée par la SS (3)	225 % BR	
Prothèses dentaires remboursées par la SS (3)	360 % BR	
Inlays, onlays (3)	100 % BR	
Inlays core remboursés par la SS (3)	150 % BR	
<b>Frais d'optique</b>		
Verres (4)	Remboursement selon la grille ci-jointe	
Monture (4)	150 € tous les deux ans (4)	
Lentilles remboursées par la SS (la paire)	6 % PMSS par an et par personne	
Lentilles correctrices prescrites non remboursées par la SS-y compris jetables (la paire)	7 % PMSS par an et par personne	
Chirurgie de l'œil	15 % PMSS par œil par an et par bénéficiaire	
<b>Maternité, adoption</b>		
Naissance, ou adoption (enfant de moins de 10 ans)	20 % PMSS	
<b>Actes de prévention</b>		
Tout acte de prévention pris en charge par la SS (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 % PMSS 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 an et par bénéficiaire	
<b>Actes hors nomenclature</b>		
Implants (limité à 3 implants par an et par bénéficiaire)	30 % PMSS par implant	
Médecine douce : ostéopathie, acupuncture, chiropractie (6)	30 € par séance-maximum 4 par an et par bénéficiaire	
Parodontologie	5 % PMSS par an et par personne	

Grille optique

Remboursement maximum de l'institution par verre pour les adultes (plus de 18 ans) (4)			
Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Remboursement en € par verre

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 €
Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	194 €
		< à - 4 ou > à + 4	226 €
	Tout cylindre	De - 8 à + 8	242 €
		< à - 8 ou > à + 8	242 €

		Remboursement maximum de l'institution par verre pour les enfants (jusqu'à 17 ans inclus) (4)		
Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Remboursement (en € par verre)	Type de verre
Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	97 €	Verre simple
		De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	129 €	Verre complexe
		< à - 10 ou > à + 10	194 €	Verre complexe
	Cylindre < à 4	De - 6 à + 6	113 €	Verre simple
		< à - 6 et > à + 6	161 €	Verre complexe
		De - 6 à + 6	113 €	Verre complexe
Cylindre > à 4	< à - 6 et > à + 6	161 €	Verre complexe	
	Sphérique	De - 4 à + 4	161 €	Verre complexe
		< à - 4 ou > à + 4	194 €	Verre très complexe
Multifocaux	Tout cylindre	De - 8 à + 8	161 €	Verre complexe
		< à - 8 ou > à + 8	194 €	Verre très complexe

Frais couverts	Glossaire
<p>Les remboursements indiqués s'entendent en complément de la Sécurité sociale dans la limite des frais engagés.</p> <p>Les prestations sont exprimées en complément du remboursement effectué par le régime de base de la Sécurité sociale, étant précisé qu'elles sont ajustées pour le régime local Alsace-Moselle, de sorte que tout assuré bénéficie globalement d'un niveau de couverture strictement identique.</p> <p>Les pénalités financières appliquées par la Sécurité sociale hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales, conformément à l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale, ne donnent pas lieu à remboursement complémentaire.</p> <p>La prise en charge des prestations indiquées, remboursées par la Sécurité sociale, est assurée a minima au TM.</p> <p>La prise en charge des dépassements est limitée aux dépassements autorisés par la Sécurité sociale.</p> <p>Pour les garanties exprimées en forfait, les prestations hors réseau et dans le réseau ne sont pas cumulatives. Il en est de même pour les garanties remboursées et non remboursées. Un seul des forfaits peut être utilisé dans les limites précisées.</p>	<p>FR : frais réels déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale</p> <p>SS : remboursement de la Sécurité sociale</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (à titre indicatif au 1er janvier 2017 : 3269 €).</p> <p>BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>TM : différence entre la base de remboursement de la Sécurité sociale et le remboursement effectif de cet organisme à l'exclusion des pénalités financières, de la contribution forfaitaire et des franchises médicales.</p>

(1) Limitations à 30 jours par année civile, s'agissant d'un séjour d'un enfant en maison à caractère sanitaire ou en maison de cure thermique ; maison de santé pour maladies nerveuses et mentales : l'indemnisation est limitée à 30 jours par séjour. Ces limitations s'entendent hors « forfait journalier » et pour les postes concernés par ces limitations la prise en charge à hauteur du TM reste assurée au-delà des 30 jours.

(2) Les dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévus incluent le contrat d'accès aux soins (CAS), l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) et l'OPTAM-CO pour les chirurgiens et obstétriciens. Le site ameli-direct. fr permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire de l'un de ces dispositifs.

(3) Pour les contrats complémentaires santé collectifs obligatoires, les garanties couvrent a minima le TM sur les actes concernés, avec en complément une prise en charge minimale de 25 % des dépassements sur les frais de soins dentaires prothétiques et de soins d'orthopédie dento-faciale. Cette règle s'applique également en cas de dépassement du plafond annuel pour les garanties qui y sont soumises.

(4) Optique : Nous participons à la prise en charge d'un équipement optique, composé d'une monture et deux verres, tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle. La périodicité de deux ans ou d'un an s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par votre contrat. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part la monture et, d'autre part les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du 1er élément de l'équipement (monture ou verres).

L'évolution de la vue permettant de renouveler l'équipement selon une fréquence annuelle s'apprécie, soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du Code de la Sécurité sociale. Les garanties optique respectent les planchers par équipement imposés par l'article D. 911-1 4° du Code de la Sécurité sociale portant sur la couverture minimale.

Les types de verres sont segmentés entre verres simples, complexes et très complexes selon le niveau de sphère et cylindre.

(5) La prise en charge porte sur tout acte de prévention remboursé par la Sécurité sociale (liste disponible sur ameli. fr).

(6) Les ostéopathes doivent être titulaires du titre d'ostéopathie dans le respect des lois et décrets qui régissent cette profession ; les chiropracteurs doivent être titulaires d'un diplôme délivré par une école en France et être membres de l'association française de chiropractie (AFC) ; les acupuncteurs doivent être médecins inscrits au conseil de l'ordre des médecins.

#### Article 5

En vigueur étendu

Compte tenu de l'objet de l'accord qui repose sur la mutualisation il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2018.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le secrétariat de la commission paritaire est chargé de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes. Le secrétariat de la commission paritaire est par ailleurs mandaté pour en demander

## Avenant n° 39 du 17 novembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	FPI,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFTD ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les organisations patronales et salariales décident la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

En conséquence, puisqu'il existait déjà dans la convention collective nationale de la promotion immobilière un article 36 intitulé « Commission paritaire nationale d'interprétation », les parties conviennent de remplacer cet article 36 par la rédaction indiquée à l'article 2 ci-après.

### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion immobilière.

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de sa date de signature.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions du texte révisé.

### Article 2

En vigueur étendu

La convention collective en son article 36 est ainsi modifiée. Cet article est désormais ainsi rédigé :

#### « Article 36

#### Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

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

#### Composition de la commission

Cette commission est composée de deux collègues :

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

- un collègue ' employeurs ' comprenant un nombre total de représentants égal à celui du collègue salariés et désignés par la ou les organisations patronales représentatives.

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

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche est réunie, sur convocation, au moins 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 souhaitant recevoir sur papier les convocations et les documents susvisés devront en faire la demande expresse auprès du secrétariat. Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion d'une commission ad hoc.

#### Missions

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Observatoire paritaire de la négociation collective

#### Article 3

En vigueur étendu

Il est destinataire des accords d'entreprise et d'établissement qui doivent lui être transmis en application de la loi. Il accuse réception des accords qu'il reçoit. Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. L'employeur devra informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ou numérique pour assurer le relais avec la commission.

Il se réunit une fois par an (ou plus en fonction des besoins à l'initiative de la FPI ou de l'une ou l'autre des organisations syndicales de salariés).

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé



par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNI.

#### Dépôt et extension

##### Article 4

En vigueur étendu

Compte tenu de l'objet de l'accord qui intéresse le fonctionnement des commissions paritaires de branche et la relation des organisations syndicales composant la CPPNI avec les entreprises, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet avenant de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). *Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique* (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 du travail. (Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

## Avenant n° 2 du 17 novembre 2017 à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FPI,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFTD ; FEC FO,

#### Préambule

En vigueur étendu

Afin de promouvoir et faciliter l'embauche dans la branche professionnelle de bénéficiaires de contrat de professionnalisation à tout niveau de qualification et suivre l'évolution légale du compte personnel de formation au bénéfice des actifs de la promotion immobilière, les parties conviennent de compléter et amender l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle et son avenant du 20 février 2015 comme suit.

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3.1 « Contrat de professionnalisation » de l'accord du 10 novembre 2005 modifié par l'avenant du 20 février 2015 relatif à la formation professionnelle est désormais écrit ainsi :

##### « 3.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant une formation théorique dispensée en centre de formation et l'acquisition d'un savoir-faire sur un poste de travail en entreprise. Il peut être conclu à durée déterminée, et sa durée correspond alors à la durée de l'action de professionnalisation. Il peut également être conclu à durée indéterminée, l'action de formation se déroulant alors au début du contrat.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat est notamment ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation doit avoir une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée à 24 mois dans les cas définis par la législation. L'action de professionnalisation peut également être portée à 24 mois :

- pour les personnes citées par l'article L. 6325-1-1 du code du travail ;
- lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Il en est ainsi des certifications professionnelles (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) exigeant une durée supérieure à 12 mois ;
- il en est encore de même des personnes préparant un diplôme ou titre spécifique aux métiers de la promotion immobilière.

La durée de la formation (incluant les enseignements généraux, professionnels et technologiques, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) doit être au minimum de 150 heures et représenter entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, jusqu'à 40 % pour les catégories de bénéficiaires concernés par l'extension à 24 mois de l'action de professionnalisation.

La loi du 5 mars 2014 a instauré le principe de la gratuité de la formation pour le bénéficiaire. Ainsi les organismes de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner. Les conditions de cette désignation, le contenu et l'exercice des fonctions tutorales sont ceux définis par le code du travail. »

#### Article 2

En vigueur étendu

Le II « Compte personnel de formation (CPF) » de l'accord du 10 novembre 2005 à la formation professionnelle modifié par l'avenant du 20 février 2015 est désormais écrit ainsi :

##### « II. - Compte personnel de formation (CPF)

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](http://www.moncompteformation.gouv.fr), [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr)).

Le salarié doit procéder lui-même à l'activation de ce compte. Ce compte internet 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 concurrence 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 et/ 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 convention collective nationale 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 paritaire collecteur agréé désigné par la branche.

Lorsque la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, l'employeur peut accorder un abondement en heures complémentaires afin d'assurer le financement de la formation. Les conditions, modalités et critères d'abondement au compte personnel de formation pourront être précisés par la commission paritaire nationale 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 inscrites sur le compte, une période de professionnalisation peut être mobilisée (sous réserve du respect des dispositions de l'accord du 10 novembre 2005 à la formation professionnelle modifié par l'avenant du 20 février 2015 relatives à la période de professionnalisation). Le CPF peut également être articulé avec le congé individuel de formation.

La procédure administrative de demande de CPF est formalisée par l'OPCA désigné par accord de branche.

#### Actions éligibles

Les formations éligibles sont celles prévues dans les conditions définies par la réglementation. La liste des formations éligibles est accessible sur le site du CPF ([www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)).

#### CPF et temps de travail

Le CPF peut être utilisé pour suivre une action de formation sur le temps de travail ou hors temps de travail.

Lorsque la formation se déroule intégralement hors temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis. À la demande du salarié, l'employeur peut, s'il le souhaite, participer au financement de la formation hors temps de travail.

Pendant le temps de formation hors temps de travail, le salarié ne perçoit aucune rémunération mais bénéficie du maintien de la protection accident du travail.

Lorsque la formation se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. La demande du salarié et la réponse de l'employeur doivent respecter les délais fixés par le code du travail.

Les formations portant 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 suivies sur le temps de travail (avec maintien de la rémunération) sous réserve de l'accord de l'employeur quant au calendrier de déroulement des actions. Il en est de même pour les formations demandées dans le cadre de l'abondement correctif (défini par l'article 4 de l'avenant du 20 février 2015 modifiant 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 cotisation (0,2 %) dédiée au financement du compte personnel de formation.

L'action mise en œuvre dans le cadre du dispositif du CPF 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 contient conformément à la loi un taux de cotisation spécifique pour les entreprises de moins de 11 salariés. Pour celles dont l'effectif est supérieur, un autre taux s'applique conformément à la loi. Il n'y a pas lieu de prévoir d'autre modalité spécifique qui serait liée à la taille de l'entreprise.

#### Article 3

En vigueur étendu

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 compter de sa signature. Le secrétariat de la commission paritaire est chargé de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes. Le secrétariat de la commission paritaire est par ailleurs mandaté pour en demander l'extension.

## 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	
Organisations patronales	FPI,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; SHUHAB CFE-CGC,

#### Définition des ayants droit bénéficiaires du régime de frais de santé

##### Article 1er

En vigueur étendu

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 ' tarif unique famille ' visée à l'article 4 permet de couvrir les bénéficiaires suivants :

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

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

- s'ils poursuivent leurs études et ne disposent pas de ressources propres provenant d'une activité salariée, sauf emplois occasionnels ou saisonniers durant les études ou emplois rémunérés mensuellement moins de 60 % du Smic ;

--- s'ils suivent une formation en alternance ou se trouvent sous contrat unique d'insertion, d'apprentissage ou de professionnalisation ou tout contrat du même type sous réserve que la rémunération n'excède pas 60 % du Smic ;

--- s'ils sont inscrits à Pôle emploi comme primo demandeurs d'emploi ou effectuent un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

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

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

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

#### Mise à jour de certains termes

##### Article 2

En vigueur étendu

Au sein des tableaux de cotisations 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 ».

#### Taux d'appel des cotisations pour l'exercice 2019

##### Article 3

\*\*

#### Dispositions finales

##### Article 4

En vigueur étendu

Compte tenu de l'objet de l'accord qui repose sur la mutualisation il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2019.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le secrétariat de la commission paritaire est chargé de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes. Le secrétariat de la commission paritaire est par ailleurs mandaté pour en demander l'extension.

### Avenant n° 41 du 18 septembre 2018 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	FPI,
Organisations de salariés	FEC FO ; FS CFTD ; SHUHAB CFE-CGC,

En vigueur étendu

Il a été exposé ce qui suit en préambule.

Conformément à l'obligation fixée par les articles L. 2241-1 et L. 2241-15 du code du travail, les organisations syndicales et patronale se sont réunies pour examiner la nécessité de réviser les classifications avec prise en compte des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Après divers échanges, il est convenu ce qui suit dans le cadre d'une révision de l'avenant n° 9 qui actualise les exemples cités pour illustrer les niveaux décrits dans l'avenant, certains emplois ayant disparu ou évolué.

Par ailleurs, le présent avenant se propose d'utiliser des appellations neutres du point de vue du genre féminin masculin.

##### Article 1er

En vigueur étendu

À l'avenant n° 9 du 4 janvier 1999 à la place d'« exemples de tâches niveau 1 », il est écrit « exemples d'emplois au niveau 1 ».

Il en est de même pour le niveau 2 et le niveau 3.

#### Actualisation de la liste des exemples d'emplois pour les trois niveaux non cadres

##### Article 2

En vigueur étendu

Pour illustrer la définition des niveaux 1, 2 et 3, les exemples d'emplois ci-après se substituent aux exemples de tâches de niveau 1, 2 et 3 qui figurent dans l'avenant n° 9.

La liste des exemples d'emplois pour le niveau 1 est désormais la suivante :

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

La liste des exemples d'emplois pour le niveau 2 est désormais la suivante :

- 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) foncier confirmé(e)
- vendeur(se) négociateur(trice) confirmé(e)
- attaché(e) clientèle

### **Création d'une liste d'exemples d'emplois pour les niveaux de cadres**

#### Article 3

En vigueur étendu

L'avenant n° 9 ne comporte pas d'exemples d'emplois pour les niveaux de cadres.

Au vu de la diversité des tailles des entreprises de promotion immobilière et des organisations d'entreprise, les listes proposées contiennent un nombre important 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
- animateur prescripteurs - animateur réseau
- responsable/directeur(trice) commercial
- juriste immobilier
- responsable/directeur(trice) comptable
- responsable/directeur(trice) administratif et financier
- responsable/directeur(trice) ressources humaines
- responsable/directeur(trice) communication
- responsable/directeur(trice) marketing
- responsable/directeur(trice) des systèmes d'information
- responsable/directeur(trice) digital

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

Compte tenu de l'objet de l'avenant, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Sous réserve de l'exercice de ce droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, il entre en application 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 greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent avenant. Il sera également transmis pour publication à la base nationale des accords collectifs.

## proximité)

Signataires	
Organisations patronales	FPI,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

### Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences (OPCO) dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Les partenaires sociaux de la branche de la promotion immobilière affirment leur volonté de garantir à leurs entreprises un service de proximité en désignant un OPCO capable de dialoguer avec elles et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leurs spécificités. L'enjeu majeur du choix de l'OPCO est pour la profession de favoriser les mobilités professionnelles et l'évolution des compétences des individus tout au long de leur vie professionnelle.

Les entreprises de la branche participent à la chaîne de valeur de l'immobilier, qui va de la conception du projet immobilier à la livraison et au service après-vente, en passant par la commercialisation des lots, le conseil aux acquéreurs dans toutes ses dimensions (financement, assurances, déménagement, etc.) et le pilotage de la phase de chantier, mise en œuvre par des entreprises de la construction.

Les entreprises de la promotion immobilière partagent des caractéristiques communes :

- une profession de services aux clients et de proximité, qui coordonne les acteurs de l'immobilier pour produire de l'espace urbain et du cadre de vie ;
- le promoteur immobilier est d'abord un acteur privé, prestataire de services immobiliers, tourné vers le client individuel : 70 % du volume d'activité des entreprises de la branche est directement réalisé auprès de particuliers, dans une relation commerciale de proximité. Cette activité a une forte dimension de service et d'accompagnement, pendant toute la période couverte par le contrat de réservation, jusqu'à la livraison du bien immobilier et la levée des réserves et même au-delà. Le promoteur immobilier propose désormais aux clients un cadre de vie global : il est de plus en plus souvent aménageur d'espaces urbains mixtes composés de logements, d'immobilier d'entreprise et d'équipements collectifs, intégrant les services associés à ces différents usages ;
- le promoteur immobilier produit, en effet, des services à ses clients avant de produire des biens : à partir d'une analyse des marchés et des besoins des acquéreurs, il accompagne ses clients dans la conception et la réalisation d'un projet immobilier dont la construction n'est qu'une étape. Les biens qu'il commercialise intègrent une dimension de service (espaces de coliving et coworking, conciergeries, etc.) et les révolutions numériques et environnementales accentuent cette tendance. Il doit donc être constamment à l'écoute de l'évolution des usages et des modes de vie ;
- le promoteur immobilier est, dans le secteur privé, le maître d'ouvrage des opérations immobilières. À ce titre, il coordonne l'ensemble des acteurs de la chaîne de l'immobilier (architectes, bureaux d'études et de contrôle, énergéticiens, banquiers, notaires, entreprises de construction, etc.) pour servir les attentes des acteurs de proximité : usagers et clients mais également élus locaux, commerçants, riverains, etc. En ce sens, il est nécessairement un interlocuteur de proximité, ancré sur son territoire ;
- présente sur l'ensemble des marchés urbains français, la profession essaime les territoires, en particulier grâce à un réseau très dense de TPE-PME (84,5 % des entreprises de la branche ont moins de 10 salariés) ;
- dont l'approche emploi-formation est marquée par la diversité des compétences mobilisées, une professionnalisation des personnels et des expertises de plus en plus pointues réglementairement encadrées, convergentes avec d'autres professions de services liés à l'immobilier ;
- le positionnement d'ensemblier urbain du promoteur immobilier exige des personnels aux compétences multiples (commerciales, juridiques, financières, techniques, etc.) et doté d'un degré élevé de qualification (55 % des effectifs salariés sont cadres, proportion en progression constante d'année en année) ;
- le renforcement du diagnostic, du conseil et de l'expertise dans la promotion immobilière ou le traitement de contentieux de plus en plus complexes sont des dimensions partagées avec des professions telles que les diagnostiqueurs, les sociétés d'expertise, les économistes de la construction, les géomètres experts, les architectes ou les notaires, qui trouvent tous leurs places dans une économie de services liés à l'immobilier ;
- à l'instar d'autres professions immobilières, l'activité des promoteurs immobiliers est pour partie réglementée au titre de l'intermédiation immobilière (soumise à la loi Hoguet). En outre, lorsque les promoteurs proposent un conseil en financement immobilier, les professionnels concernés doivent justifier de compétences spécifiques actualisées pour obtenir le statut d'intermédiaire en opérations bancaires et en services de paiement et être autorisés à réaliser cette activité ;
- l'évolution de la promotion immobilière, saisie notamment par les transitions numériques et environnementales, développe de nouvelles activités et fait émerger de nouveaux besoins en compétences qui l'éloignent du produit immobilier pour l'orienter davantage vers le service immobilier apporté au client : compétences commerciales et marketing et maîtrise des nouveaux outils numériques vecteurs de la relation client et supports des nouveaux usages.

Compte tenu de ces éléments, les parties signataires attendent de l'OPCO désigné qu'il soit capable :

- de répondre aux besoins spécifiques des entreprises et des salariés de la promotion immobilière sur les territoires et de leur assurer un service de proximité de qualité ;
- et d'intégrer en son sein des logiques interbranchées permettant de favoriser les passerelles de mobilité professionnelle, de développer une politique de certification et des politiques emploi-formation de branche concertées au sein d'un sous-secteur « activités immobilières et habitat » cohérent.

Les partenaires sociaux souhaitent également assurer la continuité des travaux engagés et futurs visant les objectifs précédemment cités.

Par un accord paritaire en date du 4 décembre 2018, la branche de la promotion immobilière a désigné pour ce qui la concerne l'OPCO appelé à être agréé pour le secteur 10 « services de proximité et artisanat ».

Par courrier daté du 23 janvier 2019, la DGEFP a invité les partenaires sociaux de la branche à se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO des professions des entreprises de proximité et de ses salariés.

Le 27 février 2019 a été conclu l'accord constitutif portant création de l'OPCO des entreprises de proximité.

Pour confirmer le choix déjà exprimé par la branche de la promotion immobilière et pour permettre le dépôt de la demande d'agrément correspondante, le présent accord paritaire se substitue à l'accord du 4 décembre 2018 qui n'est pas entré en vigueur.

C'est pour ces raisons que les parties signataires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, conviennent des dispositions suivantes :

### Objet

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur des entreprises de proximité comme l'opérateur de compétences de la branche de la promotion immobilière au titre de sa contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme collecteur et gestionnaire pour les contributions supplémentaires versées, en application d'un accord collectif professionnel et national.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

### Champ d'application

## Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord, portant désignation de l'opérateur de compétences, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

### Sécurisation juridique

## Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche de la promotion immobilière mentionnée dans l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle et son avenant du 20 février 2015, ainsi que celle de l'OPCO prévu par accord du 4 décembre 2018.

### Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

## Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs, doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Dispositions générales

## Article 5

En vigueur étendu

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au 1er avril 2019, sous réserve de l'obtention de l'agrément de l'opérateur de compétences désigné.

Durée

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

## Avenant n° 5 du 22 novembre 2019 à l'accord collectif du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et de santé

Signataires	
Organisations patronales	FPI,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

### Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires 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 frais 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 permettront au régime de continuer à bénéficier des avantages sociaux et fiscaux 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 prolongation des taux d'appel de cotisation des régimes frais de santé et prévoyance conformément aux dispositions de l'article 2.

Les partenaires 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 frais de santé et prévoyance indépendant avec l'appui d'un prestataire conseil choisi paritairement afin de procéder à des évolutions à partir de 2021.

### Tableau des garanties

## Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 6.4 de l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime frais de santé est modifié comme suit :

« Les remboursements interviennent 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](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0004/boc\\_20200004\\_0000\\_0024.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0004/boc_20200004_0000_0024.pdf)

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

En cas de nouvelle évolution du cahier des charges des contrats responsables, le tableau des garanties sera mis à jour automatiquement sans nécessité d'avenant au présent accord.

### Prolongation des taux d'appel de cotisations santé et prévoyance

## Article 2

En vigueur non étendu

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 maintenus sont 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 reconduits pour 1 année supplémentaire soit pour la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020.

Les autres dispositions de l'article 4.5 restent inchangées.

#### Durée de l'accord.?Révision.?Dénonciation

##### Article 3

En vigueur non étendu

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.

#### Entrée en vigueur

##### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2020, il est également convenu de solliciter son extension.

#### Notification.?Dépôt.?Extension

##### Article 5

En vigueur non étendu

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 puis de l'extension du présent accord.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir les garanties de santé applicables 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 50 salariés.

## Avenant n° 13 du 22 janvier 2002 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2002

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des promoteurs-constructeurs (FNPC),
Organisations de salariés	La fédération CFDT des services ; La fédération CFTC ; Le SNUHAB-CFE-CGC ; La fédération des employés et cadres CGT-FO,

#### Valeur du point au 1er janvier 2002

En vigueur étendu

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 promotion construction (avenant du 18 février 2000 étendu par arrêté du ministère du travail en date du 30 juin 2000, Journal officiel du 14 juillet 2000) :

A compter du 1er janvier 2002 :

- la première valeur 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 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 nouvelle grille de salaires minima ci-après :

(Montant en euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE MENSUEL minimum coef. 100 par application de la 1re valeur de point	COMPLÉMENT DE salaire par application de la 2e valeur de point	TOTAL pour 35 heures
I	1	100			1 011,64
	2	110			1 011,64
II	1	123	964	60,49	1 024,49
	2	143	964	113,09	1 077,09
	3	163	964	165,69	1 129,69
III	1	176	964	199,88	1 163,88
	2	203	964	270,89	1 234,89
IV	1	300	964	526,00	1 490,00
	2	390	964	762,70	1 726,70
V	1	457	964	938,91	1 902,91
	2	590	964	1 288,70	2 252,70
	3	723	964	1 638,49	2 602,49

1.3. Il est rappelé que l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 prévoit les conditions d'une garantie égale au SMIC 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 de Paris.

Un exemplaire sera adressé au greffe 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.

## Avenant du 26 septembre 2006 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2006

**Signataires**

Organisations patronales	La fédération des promoteurs-constructeurs de France (FPC),
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La fédération CSFV-CFTC ; La fédération SNUHAB CFE-CGC ; La fédération Force ouvrière,

**Salaires**

En vigueur étendu

il est convenu ce qui suit, dans le cadre de la négociation annuelle 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 MENSUEL 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****Signataires**

Organisations patronales	La fédération des promoteurs-constructeurs de France (FPC),
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La fédération SNUHAB CFE-CGC ; La fédération FO,

## Article 1er

En vigueur étendu

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



**Dépôt**

## Article 2

En vigueur étendu

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 de prud'hommes de Paris.

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

**Avenant n° 24 du 9 octobre 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008**

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des promoteurs-constructeurs de France (FPC),
Organisations de salariés	La fédération des services CFTD ; La SNUHAB CFE-CGC ; La CGT-FO,

En vigueur étendu

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

## Article 1er

En vigueur étendu

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 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	1 322,26	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

**Dépôt**

## Article 2

En vigueur étendu

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° 26 du 24 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux 2009-2010**

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des promoteurs-constructeurs de France (FPC),
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; Le SNUHAB CFE-CGC ; La FEC CGT-FO,

## Article 1er

En vigueur étendu

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 interprofessionnel de croissance (SMIC) au 1er janvier 2010.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	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 POUR 35 HEURES
I	1	100	1 339	0	1 339,00
	2	110	1 339	33,90	1 372,90

II	1	123	1 339	77,97	1 416,97
	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
V	1	457	1 339	1 210,23	2 549,23
	2	590	1 339	1 661,10	3 000,10
	3	723	1 339	2 111,97	3 450,97

**Dépôt**

Article 2

En vigueur étendu

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° 28 du 13 juillet 2010 relatif aux salaires minima**

Signataires	
Organisations patronales	La FPC,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; Le SNUHAB CFE-CGC ; La FEC CGT-FO,

Article 1er

En vigueur étendu

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 du 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	146	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.

**Dépôt**

Article 2

En vigueur étendu

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° 29 du 1er mars 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011**

Signataires	
Organisations patronales	La FPI,
Organisations de salariés	La FEC FO ; Le SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

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 du point à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100 s'établit à 3,49 €.

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

**Dépôt**

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par la FPI auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

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

**Avenant n° 31 du 9 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012**

Signataires	
Organisations patronales	La FPI,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; Le SNUHAB CFE-CGC ; La FEC FO,

En vigueur étendu

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

Article 1er

En vigueur étendu

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 du 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 :

Niv.	Ech.	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	1 411	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

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

Article 3

En vigueur étendu

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

Article 4

En vigueur étendu

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

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 33 du 20 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1er juillet 2012**

Signataires	
Organisations patronales	FPI.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

**Préambule**

En vigueur étendu

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

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2012 :

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

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

(En euros.)

Niv.	Éch.	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 (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

Le présent accord sera déposé par la FPI auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

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

**Avenant n° 34 du 29 mars 2013 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2013**

Signataires	
Organisations patronales	La FPI,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; Le SNUHAB CFE-CGC ; La FEC FO,

Article 1er

En vigueur étendu

il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 :

- la première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 14,35 € ;
- la seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,62 €.

Il en résulte du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2013 la nouvelle grille de salaires minima ci-après :

(En euros.)

Niv.	Ech.	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 (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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par la FPI auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

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

### Avenant n° 35 du 19 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	La FPI,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FEC FO ; Le SNUHAB CFE-CGC,

#### Article 1er

En vigueur étendu

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.)

Niv.	Ech.	Coef.	Salaire mensuel minimal (coefficient 100 par application 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

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

En vigueur étendu

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.

### Accord n° 36 du 20 février 2015 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2015

Signataires	
Organisations patronales	La FPI,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FEC FO ; Le SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er  
En vigueur étendu

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.)

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
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

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

Article 3  
En vigueur étendu

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

Article 4  
En vigueur étendu

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

Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

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

## Avenant n° 37 du 30 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	La FPI,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FS CFDT ; La FEC FO ; Le SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er  
En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2016 :

- la première valeur du point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 14,75 € ;
- la seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,72 €.

Il en résulte à compter du 1er janvier 2016 la nouvelle grille de salaires minima ci-après :

(En euros.)

Niv. / éch.	Coefficient	Salaires mensuel minimal (par application de la 1re valeur du point)	Complément de salaire (par application de la 2e valeur 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

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**

En vigueur étendu

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prudhommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

**Avenant n° 38 du 16 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017**

Signataires	
Organisations patronales	FPI
Organisations de salariés	CSFV CFTC FS CFDT FEC FO SNUHAB CFE-CGC

**Article 1er**

En vigueur étendu

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 du 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 mensuel minimal 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	1 493	0	1 493
1.2	110	1 493	38	1 531
2.1	123	1 493	87	1 580
2.2	143	1 493	162	1 655
2.3	163	1 493	237	1 730
3.1	176	1 493	286	1 779
3.2	203	1 493	388	1 881
4.1	300	1 493	752	2 245
4.2	390	1 493	1 091	2 584
5.1	457	1 493	1 343	2 836
5.2	590	1 493	1 843	3 336
5.3	723	1 493	2 343	3 836
6	787	1 493	2 584	4 077

**Article 2**

En vigueur étendu

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**

En vigueur étendu

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prudhommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

**Avenant n° 40 du 26 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018**

Signataires	
Organisations patronales	FPI,

**Signataires**

Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO,
---------------------------	-------------------------------------

**Article 1er**

En vigueur étendu

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 du 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 mensuel minimal 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

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 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

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

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

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord. Il sera également transmis pour publication à la base nationale des accords collectifs.

**Avenant n° 42 du 18 mars 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019****Signataires**

Organisations patronales	FPI,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

**Article 1er**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

**Article 2**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

**Article 3**

En vigueur étendu

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

Compte tenu de l'objet de l'accord, qui détermine les minima salariaux pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, il n'y a



pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

## Avenant n° 43 du 10 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020

Signataires	
Organisations patronales	FPI,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFTD ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

### Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Article 2

En vigueur non étendu

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 30 937 € le salaire annuel brut minimum pour 217 jours de travail par an plus dispositif de solidarité pour les salariés ayant conclu une convention annuelle en jours. Les parties signataires rappellent que les salariés concernés par la conclusion d'une convention annuelle de forfait établie en jours occupent des fonctions de niveau 4 à 6 et bénéficient de par la nature de leurs activités et de par leur niveau de formation et d'expérience, d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et dans l'exercice de leur mission.

### Article 3

En vigueur non étendu

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 non étendu

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

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

## Accord du 22 décembre 1998 portant renouvellement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier (CEFI) créée en 1992 et organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction

Signataires	
Organisations patronales	FNPC ; FNAIM ; FSIF ; CNAB ; SNPI ; UNIT.
Organisations de salariés	FECTAM-CFTC ; SNUHAB-CGC ; Fédération des services CFTD ; CGT-FO.

### Préambule (1) (2)

En vigueur étendu

Le 27 novembre 1996, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés des secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction (code APE 70) avaient décidé de renouveler, pour une durée de 2 ans, l'accord national professionnel signé le 28 octobre 1992, portant création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier, désignée communément sous le sigle CEFI.

L'accord national professionnel du 28 octobre 1992 a été étendu par arrêté ministériel en date du 9 février 1994 et complété par différents avenants, organisant en particulier la collecte et l'emploi des contributions formation dues par les employeurs. L'ensemble de ce dispositif conventionnel, ainsi adopté (comportant le choix d'AGEFOS-PME comme organisme paritaire collecteur agréé - OPCA) et arrivant à expiration le 31 décembre 1996, a été renouvelé et actualisé le 27 novembre 1996 pour une période également de 2 ans, soit jusqu'au 31 décembre 1998.

A travers la création et la pérennisation de la CEFI, les partenaires sociaux prennent l'engagement de définir et d'assurer les conditions optimales de mise en œuvre de la formation, initiale et continue, au moyen de structures appropriées.

Les organisations susvisées consacrent à travers la CEFI leur volonté de disposer d'une instance fédératrice et coordonnatrice des compétences et moyens développés dans le secteur immobilier et de la promotion-construction en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Son mode de fonctionnement, fondé sur les règles du paritarisme, a démontré sur ces 6 années écoulées toute son efficacité. A travers ses réalisations, la CEFI a valeur d'exemple, notamment pour la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions visant, d'une part, la valorisation et le renforcement des qualifications et des compétences des personnels, atouts essentiels des entreprises, et, d'autre part, le développement de l'emploi et l'évolution dynamique des carrières des salariés de l'immobilier et de la promotion-construction.

Aussi, les organisations patronales et les syndicats de salariés décident de renouveler, une fois encore, dans les conditions fixées et précisées ci-après, l'accord national professionnel du 28 octobre 1992.

Ce renouvellement s'inscrit à la fois dans la perspective d'une ' formation tout au long de la vie ' et au regard de la nécessité de donner toute leur place aux ' compétences professionnelles ' des salariés dans la vie des entreprises de l'immobilier et de la promotion-construction. Cette double exigence doit permettre de donner aux secteurs professionnels concernés la place qu'ils méritent dans l'activité économique nationale.

(1) Accord reconduit et modifié par avenant du 2 décembre 2002. Les dispositions de cet avenant sont conclues pour une durée de 2 ans à compter de sa signature, soit jusqu'au 31 décembre 2004. Les parties signataires se réuniront à l'expiration d'une période de 2 ans après l'extension, dans le cadre de la CEFI, pour faire le bilan de la mise en oeuvre du présent accord à partir des éléments fournis par l'AGEFOS PME. Elles examineront, par ailleurs, tous moyens propres à optimiser le dispositif, ainsi que les modifications qu'elles estimeraient nécessaire de lui apporter.

(2) La fédération promoteurs-constructeurs (FPC) a dénoncé l'accord collectif du 28 octobre 1992 portant constitution de la CEFI et du COPI et donc celui du 22 décembre 1998 le renouvelant (par lettre du 3 juin 2005).

## **Chapitre Ier : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier (CEFI)**

### **Article 1er**

En vigueur étendu

La CEFI est une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) au sens de l'article 1er de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, maintenu par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complété par l'avenant du 8 janvier 1992 sur l'apprentissage et par l'avenant du 5 juillet 1994.

La CEFI exerce sa mission générale définie ci-après dans le champ d'application des conventions collectives nationales (CCN) de l'immobilier (brochure JO n° 3090) et de la promotion-construction (brochure JO n° 3248), conformément aux attributions dévolues par les accords nationaux interprofessionnels du 10 février 1969 et du 3 juillet 1991, complétés par avenants des 8 novembre 1991, 8 janvier 1992 et 5 juillet 1994.

La CEFI est domiciliée 48, rue de Rome, 75008 Paris.

### **Composition**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

La CEFI est composée de 10 membres, pour chacun des collèges *des organisations signataires du présent accord (1)* - soit un total de 20 membres, chacune des organisations ayant au moins un représentant.

Chacun des collèges définit la répartition de ses 10 membres entre les organisations concernées. Cette répartition peut être modifiée lors de la première réunion constatant retrait ou adhésion d'une organisation représentative au plan national d'une profession entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er.

La CEFI est présidée alternativement, par année civile, par 1 représentant du collège syndicats de salariés et par 1 représentant du collège des organisations patronales. Le vice-président est désigné parmi le collège n'exerçant pas la présidence de la CEFI.

Le président et le vice-président de la CEFI sont habilités à conclure ensemble avec tout organisme et/ou les pouvoirs publics, dans le cadre du budget et après approbation en assemblée plénière (cf. art. 3 ci-après) toute convention permettant la réalisation des objectifs et du programme d'actions de la CEFI.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 9 décembre 1999, art. 1er).

### **Réunions**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

La CEFI se réunit à l'initiative de son président, avec l'accord du vice-président et après consultation des disponibilités de ses membres.

Elle se réunit en assemblée plénière au moins 3 fois par an.

### **Bureau de la CEFI**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

La CEFI est dotée, pour la durée de l'année civile, d'un bureau composé paritairement du président et du vice-président en exercice (conformément à l'article 2 ci-dessus) et de 2 secrétaires trésoriers, l'un élu par le collège syndicats de salariés et l'autre par le collège organisations patronales.

### **Secrétariat permanent de la CEFI**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

La CEFI est dotée d'un secrétaire permanent. Celui-ci exerce ses fonctions sous l'autorité du président et du vice-président de la CEFI. Il assure, notamment, l'élaboration des dossiers techniques nécessaires à la mise en œuvre du programme d'actions de la CEFI (cf. art. 6 ci-après) et la coordination entre les membres de la CEFI pour veiller à la tenue (convocations, procès-verbaux) et au déroulement des réunions de ses différentes composantes structurelles.

### **Programme d'actions**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Dans le cadre défini à l'article 1er ci-dessus, la CEFI élabore et met en œuvre, par étapes, un programme d'actions visant à atteindre et réaliser les objectifs précisés dans le préambule du présent accord.

Ses travaux s'effectuent au sein de 4 groupes de travail, paritaires et permanents, missionnés sur les sujets suivants :

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

Le groupe de travail n° 1 assure, notamment, le suivi de la réglementation, analyse les flux et les circuits de financement, la réflexion sur l'organisation de la collecte et l'emploi des contributions ' formation ', le contrôle et l'évaluation de l'organisme collecteur habilité (OPCA).

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

Le groupe de travail n° 2 assure, notamment, la mise à jour régulière du répertoire des organismes de formation et de leurs programmes pédagogiques. Il exerce également, entre autres, l'analyse critique des formations et de leur adaptation aux besoins de la profession, le développement du partenariat entreprises/écoles, la reconnaissance des titres et diplômes dans les niveaux de classification conventionnelle des emplois, la liaison avec les pouvoirs publics pour le développement et l'homologation des titres et diplômes adaptés, l'initiation de formations diplômantes, la validation des acquis professionnels.

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

Le groupe de travail n° 3 assure la mise à jour permanente d'un répertoire des métiers en coordination avec l'ensemble des organismes pratiquant ce recensement. Il est chargé également, entre autres, de l'étude de l'évolution des métiers et des qualifications dans le cadre du développement de l'offre de service, l'actualisation, s'il y a lieu, des postes repères dans les niveaux de classification conventionnelle des emplois et des filières professionnelles entre ces niveaux.

#### **IV. - Communication**

Le groupe de travail n° 4 est chargé de la mise en œuvre de la politique de communication externe, sur tout support, en concertation avec l'ensemble des organismes susceptibles de faire connaître auprès du plus grand nombre, par le biais d'opérations médiatiques et de manifestations, la politique de l'emploi et de formation de la CEFI.

### **Financement du paritarisme, cotisations patronales, reversement**

#### **Article 7**

Le financement de la CEFI repose sur :

1° Les contributions des organisations patronales et des syndicats de salariés, reversées par celles-ci au titre des dispositions réglementaires relatives au financement du paritarisme (cf. décret n° 96-703 du 7 août 1996 et accords interprofessionnels organisant l'application dudit décret) (1) ;

2° Les contributions complémentaires reversées par les organisations patronales.

(1) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 9 décembre 1999, art. 1er).

## Rapport annuel d'activité

### Article 8

En vigueur étendu

Le président, en fin d'exercice, présente aux membres de la CEFI, réunis en assemblée plénière, un rapport d'activité qui fait le point sur la réalisation des objectifs et des opérations prévues par le programme annuel d'actions.

## Aménagement du dispositif

### Article 9

En vigueur étendu

À tout moment, la CEFI peut se réunir pour compléter le dispositif du présent accord. Pour les 2 années à venir, la CEFI assurera le suivi des 2 dispositifs mis en place en 1998 :

- le dispositif du capital de temps de formation (avenant n° 1 à l'accord national professionnel du 27 novembre 1996, signé le 23 septembre 1998) ;
- le dispositif de financement d'actions collectives de formation (1).

(1) Tiret exclu de l'extension (arrêté du 9 décembre 1999, art. 1er).

## Chapitre II : Organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation

### Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche

#### Article 10

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 2-12-2002 art. 2 (BOCC n° 2002-51, arrêté du 26-3-2003, JO du 4-4-2003)

AGEFOS-PME est habilité, en tant qu'OPCA, à recouvrer jusqu'au 28 février 2004 les contributions formation (assises sur les salaires payés jusqu'au 31 décembre 2003) dues par les employeurs des secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction.

Il est conféré à l'OPCA de branche un droit de suite pour procéder au recouvrement des sommes indûment versées par les employeurs auprès de toute autre OPCA.

- employant moins de 10 salariés :

a) Depuis le 1er janvier 1993, la totalité de la contribution minimale de 0,15 % instituée par l'article L. 952-1, alinéa 1er, du code du travail ;

b) Depuis le 1er janvier 1995, la totalité de la contribution minimale de 0,10 % (formation en alternance) due en application de l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984, modifiée par la loi DMOS n° 93-121 du 27 janvier 1993.

- employant 10 salariés et plus :

a) La partie de la contribution formation de 0,90 % non utilisée après emploi (dépenses exonératoires prévues au dernier alinéa, § 1° à 6°, de l'article L. 951-1 du code du travail) avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due ;

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

c) La moitié de la contribution de 0,20 % destinée au financement du congé individuel de formation, soit 0,10 % de la masse salariale de l'année de référence (conformément à l'article 8 de l'avenant n° 1 en date du 23 septembre 1998 à l'accord national professionnel du 27 novembre 1996 instituant le dispositif du capital de temps de formation dans la branche de l'immobilier) (1).

(1) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 9 décembre 1999, article 1er).

## Elargissement éventuel de la collecte

### Article 11

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre leur réflexion sur les conditions dans lesquelles la collecte pourrait, au sein de l'OPCA, être étendue et améliorée des éléments de la participation des employeurs au financement de la formation et de l'apprentissage autres que les contributions visées à l'article 10 ci-avant.

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

## Section paritaire professionnelle (SPP)

### Article 12 (1)

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 2-12-2002 art. 2 (BOCC n° 2002-51, arrêté du 26-3-2003, JO du 4-4-2003)

Jusqu'au 31 décembre 2004, en référence à l'article 10 susvisé, l'OPCA assure l'emploi et la gestion des cotisations collectées à travers le fonds commun professionnel (fonds commun de l'immobilier) dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur. (2)

L'OPCA s'engage plus particulièrement durant ces 2 ans à clarifier la situation concernant la collecte et l'utilisation des fonds formation versés par les entreprises de plus de 10 salariés relevant de l'accord national professionnel susvisé, dans le cadre de la mission qui lui est dévolue en temps qu'OPCA de branche, précisée à l'article 10 de ce même accord.

Le président et le vice-président de la CEFI sont habilités à conclure avec l'OPCA le protocole portant création d'une section paritaire professionnelle de l'immobilier fonctionnant au sein de l'OPCA. Ce protocole, ayant été approuvé en réunion de la commission mixte des professions immobilières, le 27 novembre 1996, est reconduit dans les mêmes termes et dans les mêmes conditions. (2)

Le président et le vice-président de la SPP sont membres de droit de la commission nationale interbranches de l'OPCA.

(1) Article reconduit jusqu'au 31 décembre 2002, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 952-2 et 964-1-4 du code du travail et à l'exclusion du secteur des résidences de tourisme, par accord du 6 mars 2001 (étendu par arrêté du 11 octobre 2001).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions :

- de l'article L. 952-2 du code du travail qui prévoit que les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs occupant moins de 10 salariés sont mutualisées dès réception et que leur gestion s'effectue dans le cadre d'une section unique de l'organisme agréé ;  
- de l'article R. 964-1-4 du même code qui précisent que l'existence des sections professionnelles ne doit pas faire obstacle à ce que les fonds perçus auprès de l'ensemble des entreprises par l'organisme collecteur paritaire soient mutualisés avant la clôture de l'exercice comptable qui suit les versements et au plus tard avant le 31 décembre de chaque année (arrêté du 26 mars 2003 art. 1er).

### Chapitre III : Durée, renouvellement, adhésion, diffusion, extension

#### Durée de l'accord

##### Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord national professionnel est conclu pour une durée indéterminée.

Rappel fait des dispositions prévues aux articles 10 et 11 ci-avant, sur la durée des mandats de recouvrement et d'emploi des contributions ' formation ' confiés à l'OPCA, cet organisme devra être avisé, 3 mois avant l'expiration de l'accord entre celui-ci et la CEFI, de la décision prise de proroger ou non ces mandats.

#### Révision. Renouvellement. Adhésion

##### Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord ne peut être révisé que par avenant, négocié à la demande d'au moins 2 organisations, adressée au secrétariat permanent de la commission mixte des professions immobilières (composée des organisations signataires du présent accord et présidée par un représentant du ministère du travail et des affaires sociales).

La demande de révision de l'accord collectif et la proposition de texte qui doit l'accompagner doivent être adressées au secrétariat de la commission, 3 mois avant la date de tenue de la réunion de ladite commission.

La convocation de cette réunion doit être adressée à toutes les organisations concernées 15 jours au moins avant la date de sa tenue et être accompagnée du texte de la ou des nouvelles propositions.

La démission d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation représentative des salariés n'entraîne pas la dissolution de la CEFI. Elle est adressée par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, au secrétariat permanent de la CEFI, 3 mois, au moins, avant l'expiration du présent accord.

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

Toute organisation patronale ou syndicat de salariés signataires soit de la convention collective nationale de l'immobilier, soit de la convention collective nationale de la promotion-construction, peut demander, par lettre de demande d'adhésion adressée avec accusé de réception au président de la CEFI, à intégrer le dispositif de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier et de la promotion-construction décrit dans le présent accord.

#### Diffusion. Extension

##### Article 15

En vigueur étendu

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

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

## Avenant n° 1 du 24 février 1999 relatif à l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 portant renouvellement de la commission paritaire nationale emploi formation professionnelle de l'immobilier (CEFI) créée en 1992 et organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction

Signataires	
Organisations patronales	FNPC ; FNAIM ; FSIF ; CNAB ; SNPI ; UNIT.
Organisations de salariés	CFTC-FECTAM ; CGC-SNUHAB ; Fédération des services CFDT ; CGT-FO.

En vigueur non étendu

Vu l'avenant n° 1 à l'accord national professionnel du 27 novembre 1996 en date du 23 septembre 1998 portant création du dispositif du capital de temps de formation dans les branches professionnelles de l'immobilier et de la promotion-construction ;

Vu l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 susvisé portant renouvellement de la CEFI et organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction ;

Vu le renouvellement le 22 février 1999 du protocole d'accord entre la CEFI et AGEFOS-PME désignant cet organisme comme OPCA de branche ;

Vu l'opposition exprimée officiellement par la fédération nationale des promoteurs-constructeurs (FNPC), lors de la réunion du 22 février 1999, de la section paritaire professionnelle (SPP) concernant la mise en place du dispositif du capital de temps de formation, dans la branche de la promotion-construction ;

Les organisations patronales et les syndicats de salariés signataires de l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 précité adoptent les dispositions suivantes :

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Au chapitre II de l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 relatif à l'organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation, l'article 10 c est modifié comme suit :

##### Article 2

En vigueur non étendu

Les organisations patronales et syndicats de salariés signataires du présent avenant demandent au secrétariat de la CEFI d'assurer son dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.

## Avenant n° 2 du 2 décembre 2002 portant reconduction de l'accord du 22 décembre 1998

Signataires	
Organisations patronales	CNAB ; FNAIM ; FNPC ; FSIF ; SNPI.
Organisations de salariés	CFTC-FECTAM ; CGC-SNUHAB ; Fédération des services CFDT ; CGT-Force ouvrière.

#### Préambule

#### Reconduction de l'accord du 22 décembre 1998

En vigueur étendu

Vu l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 portant renouvellement de la commission paritaire nationale emploi-formation professionnelle de l'immobilier (CEFI), créée en 1992, et organisant la collecte et l'emploi des contributions formation dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion construction ;

Vu le renouvellement le 31 mars 2001 du protocole d'accord entre la CEFI et AGEFOS-PME, désignant cet organisme comme OPCA de branche, les partenaires sociaux décident des dispositions ci-après :

#### **Reconduction de l'accord du 22 décembre 1998**

Article 1er

En vigueur étendu

L'accord national professionnel du 22 décembre 1998 est reconduit avec les modifications précisées ci-après.

#### **Désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche**

#### **Reconduction de l'accord du 22 décembre 1998**

Article 2

En vigueur étendu

Le 1er paragraphe de l'article 10 de l'accord national professionnel est modifié comme suit :

(voir cet article)

#### **Section paritaire professionnelle (SPP)**

#### **Reconduction de l'accord du 22 décembre 1998**

Article 3

En vigueur étendu

Le 1er paragraphe de l'article 12 est modifié comme suit :

(voir cet article)

#### **Durée de l'accord**

#### **Reconduction de l'accord du 22 décembre 1998**

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant modifiant l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 sont conclues pour une durée de 2 ans, à compter de sa date de signature, soit jusqu'au 31 décembre 2004.

Les parties signataires se réuniront à l'expiration d'une période de 2 ans après l'extension, dans le cadre de la CEFI, pour faire le bilan de la mise en oeuvre du présent accord à partir des éléments fournis par l'AGEFOS-PME.

Elles examineront, par ailleurs, tous moyens propres à optimiser le dispositif, ainsi que les modifications qu'elles estimeraient nécessaires de lui apporter.

#### **Diffusion - Extension**

#### **Reconduction de l'accord du 22 décembre 1998**

Article 5

En vigueur étendu

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

Fait à Paris, le 2 décembre 2002.

### **Avenant n° 3 du 15 septembre 2004 portant reconduction de l'OPCA**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	CNAB ; FNAIM ; FSIF ; SNPI ; CSAB ; FNPC.
Organisations de salariés	CFTC-CSFV ; CGC-SNUHAB ; Fédération des services CFDT ; Fédération des employés et cadres FO.

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Vu l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 portant renouvellement de la commission paritaire nationale emploi formation professionnelle de l'immobilier (CEFI), créée en 1992, et organisant la collecte et l'emploi des contributions formation dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction ;

Vu le renouvellement le 31 mars 2001 et le 2 décembre 2002 du protocole d'accord entre la CEFI et AGEFOS-PME, désignant cet organisme comme organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche ;

Les partenaires sociaux décident des dispositions ci-après :

#### **Reconduction de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche**

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires reconduisent l'AGEFOS PME en tant que collecteur des contributions formation des employeurs du secteur immobilier et de la promotion-construction.

Il est conféré à l'OPCA de branche un droit de suite pour procéder au recouvrement des sommes indûment versées par les employeurs auprès de tout autre OPCA.

AGEFOS-PME assure l'emploi et la gestion des cotisations collectées à travers le fonds commun professionnel (fonds commun de l'immobilier) dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

#### **Durée de l'accord**

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an, à compter du 1er janvier 2005, renouvelable par tacite reconduction.

Les parties signataires se réuniront, tous les ans, dans le cadre de la CEFI, pour faire le bilan de la mise en oeuvre du présent accord à partir des éléments

fournis par l'AGEFOS-PME. Elles examineront, par ailleurs, tous moyens propres à optimiser le dispositif, ainsi que les modifications qu'elles estimeraient nécessaires de lui apporter.

### Révision. Dénonciation

#### Révision, dénonciation

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé par avenant, négocié dans les conditions des dispositions de la loi sur le dialogue social.

La demande de révision ou de dénonciation de l'accord reconduisant AGEFOS-PME et la proposition de texte qui doit l'accompagner doivent être adressées au secrétariat de la CEFI, au plus tard le 30 septembre.

La convocation de cette réunion doit être adressée à toutes les organisations concernées 15 jours au moins avant la date de sa tenue et être accompagnée du texte de la ou des nouvelles propositions.

### Diffusion. Extension

#### Diffusion, extension

##### Article 4

En vigueur étendu

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

## Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCO PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;

- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;

- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;

- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;

- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;

- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;

- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;

- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;

- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;

- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;

- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

#### Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

#### Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

#### Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux deuxième (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et troisième (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

Avec l'État :

- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

#### Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

##### 5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

##### 5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des

entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

#### 5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

#### 5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

#### 5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

### 5.2. Sections paritaires professionnelles

#### 5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;
- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section ;
- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :



- du contrat de professionnalisation ;
- des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;
- du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;
- du compte personnel de formation ;
- du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

#### 5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix membres titulaires et de dix membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

#### 5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritairement. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

#### 5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

#### 5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;
- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

#### Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

#### Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et

notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;
- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;
- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

#### Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

### Annexes

#### Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

##### Annexe I

##### Champ d'application

- 184 : Imprimeries de labeur.
- 240 : Greffes des tribunaux de commerce.
- 454 : Remontées mécaniques et domaines skiabiles.
- 614 : Sérigraphie.
- 733 : Chaussure - Commerce de détail.
- 759 : Pompes funèbres et services funéraires.
- 843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.
- 915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.
- 953 : Charcuterie de détail.
- 959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.
- 992 : Boucherie.
- 993 : Laboratoires de prothèses dentaires.
- 1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.
- 1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.
- 1147 : Cabinets médicaux.
- 1267 : Pâtisserie.
- 1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
- 1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.
- 1408 : Combustibles (négoce et distribution).
- 1412 : Froid et connexes.
- 1483 : Habillement. - Commerce de détail.
- 1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.
- 1504 : Poissonnerie.
- 1512 : Promotion immobilière.
- 1527 : Immobilier.
- 1589 : Mareyage.
- 1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).
- 1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).
- 1619 : Cabinets dentaires.
- 1621 : Répartition pharmaceutique.
- 1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.
- 1921 : Huissiers de justice.

1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.  
1978 : Fleuristes et animaux familiers.  
1982 : Médico-technique.  
1996 : Pharmacie d'officine.  
2098 : Prestataires de services.  
2111 : Salariés du particulier employeur.  
2205 : Notariat.  
2219 : Taxis.  
2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.  
2332 : Entreprises d'architecture.  
2395 : Assistants maternels.  
2596 : Coiffure.  
2697 : Chasse.  
2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.  
2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.  
3013 : Librairie.  
3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.  
3127 : Entreprises privées de services à la personne.  
U2P nationale et territoriales.  
Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.  
CPME nationale et territoriales.  
Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.  
Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

## **Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité**

### **I. - Règles de constitution**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

##### **6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles**

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

#### 6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### 6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

#### 6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

#### 6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;

- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

## II. - Administration et fonctionnement

### Article 7

En vigueur non étendu

#### 7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

#### 7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;
- une commission certification ;
- une commission financière ;
- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

#### 7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,
- deux vice-présidents ;
- un trésorier et un trésorier adjoint,
- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

#### Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

#### Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP

peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

#### 12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;
- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.
- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :
  - du contrat de professionnalisation ;
  - du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;
  - du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
  - du compte personnel de formation ;
  - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

#### 12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

#### Article 13

En vigueur non étendu

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

## Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

## Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

## Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;
- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

## Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :
  - une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;
  - une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

## Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
- représente sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;
- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

## Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

### 20.1. Règles de compatibilité des mandats



En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

#### 20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### 20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

##### Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

##### Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

### III. - Organisation financière

##### Article 23

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

##### Article 24

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

##### Article 25

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

### IV. - Dispositions diverses

##### Article 26

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;
- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

##### Article 27

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

##### Article 28

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

##### Article 29

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

##### Article 30

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

##### Article 31

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.



**Textes parus au JORF**



## Arrêté du 17 novembre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion-construction (n° 1512)

Paru au JORF du 2010-11-24

### 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, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 5 février 2003, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, les dispositions de l'avenant n° 28 du 13 juillet 2010, relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

### 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/36, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

## Arrêté du 17 mai 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 avril 2011

Paru au JORF du 2011-05-24

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes thématiques (n° 2411) du 23 juillet 2004, les dispositions de l'avenant n° 3 du 2 décembre 2010 (BO 2011/07), relatif au champ d'application, à ladite convention collective.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412) du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 52 du 30 juin 2010 (BO 2010/41), relatif à la révision des classifications, à ladite convention collective.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 27 avril 2010 (BO 2010/39) relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le secteur des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 34 du 17 février 2010 (BO 2010/27), relatif au contrat de professionnalisation, à ladite convention collective.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (n° 1978) du 31 janvier 1997, les dispositions des avenants suivants à ladite convention collective :

- l'avenant n° 9 du 22 juin 2010 (BO 2010/40) relatif à la prévoyance (délai de franchise) ;
- l'avenant n° 3 du 15 décembre 2010 (BO 2011/7) à l'accord du 5 juillet 2005 portant sur la formation professionnelle.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 28 du 8 juin 2010 (BO 2010/35), relatif aux remplacements temporaires pourvus en interne, à ladite convention collective.

### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043) du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 77 du 9 novembre 2010 (BO 2011/06), relatif à la modification de la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective.

### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483) du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'accord du 23 novembre 2010 (BO 2011/04) relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 16 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le secteur de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 décembre 2010 (BO 2011/07) à l'accord national professionnel susvisé.

### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 3

novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le secteur de l'industrie et des commerces des papiers et cartons (n° 2426), les dispositions de l'avenant n° 4 du 2 décembre 2009 (BO 2011/07) à l'accord national professionnel susvisé.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de l'avenant du 17 mars 2010 (BO 2010/34), relatif au régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés, à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres (n° 759) du 1er mars 1974, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord du 14 décembre 2010 (BO 2011/04) relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

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 (n° 1512) du 18 mai 1988, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 5 février 2003, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2010 (BO 2011/04) relatif à la répartition du prélèvement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération et du recyclage (n° 637) du 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de l'accord du 4 octobre 2010 (BO 2010/51), relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'accord du 26 novembre 2010 (BO 2011/04) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) du 5 juillet 1995, tel que modifié par l'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions des avenants suivants à ladite convention collective :

- l'avenant n° 46 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50) modifiant les articles 20 et 21 relatifs au repos compensateur de remplacement et à la contrepartie obligatoire en repos ;
- l'avenant n° 47 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50) modifiant l'article 25 relatif à l'ancienneté.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 23 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif aux salaires minima, à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988 et les avenants n° 06-08 du 24 septembre 2008 et n° 01-09 du 20 mai 2009, à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les dispositions de l'avenant n° 4-10 du 21 septembre 2010 (BO 2010/42), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 15 du 7 juillet 2010 (BO 2010/38) à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la boulangerie, boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 8 du 20 juillet 2010 (BO 2010/42) à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147) du 14 octobre 1981, tel que modifié par l'avenant du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 53 du 16 décembre 2009 (BO 2010/16), relatif au régime de prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (n° 1278) du 21 octobre 1983, modifié par l'accord du 3 juin 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 6 du 10 mars 2009 (BO 2010/38) à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990, instituant le régime de prévoyance obligatoire, à ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111) du 24 novembre 1999, les dispositions de l'avenant du 13 septembre 2010 (BO 2010/46), relatif au fonds social, à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la pâtisserie (n° 1267) du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 71 du 15 juillet 2010 (BO 2011/03), relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé, à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176) du 6 avril 1956, les dispositions des accords suivants à ladite convention collective :

- l'accord du 17 juin 2009 (BO 2009/42) relatif à la désignation des organismes d'assurance du régime professionnel de prévoyance ;
- l'accord du 8 juillet 2010 (BO 2010/41) relatif aux taux de cotisation du régime frais de soins de santé des anciens salariés.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions des avenants suivants à ladite convention collective :

- l'avenant n° 6 du 17 juin 2009 (BO 2010/23) à l'accord de prévoyance du 13 août 1999 ;
- l'avenant n° 7 du 30 septembre 2009 (BO 2010/23) à l'accord de prévoyance du 13 août 1999 ;
- l'avenant n° 8 du 1er juillet 2010 (BO 2010/43) à l'accord de prévoyance du 13 août 1999.

#### Article 27

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 28

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords et avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 27 mai 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion-construction (n° 1512)**

Paru au JORF du 2011-06-23

#### 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, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 5 février 2003, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, les dispositions de l'avenant n° 29 du 1er mars 2011, relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/15, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012**

Paru au JORF du 2012-04-11

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 05-10 du 24 novembre 2010 (BO 2011/1) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335) du 2 juin 2003, les dispositions de l'accord du 6 décembre 2011 (BO 2012-1) relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances (n° 2247) du 18 janvier 2002, les dispositions de :

- l'avenant du 18 octobre 2011 (BO 2012-2), relatif au règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 15 septembre 2011 (BO 2011-49), relatif aux frais médicaux, à ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 16 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 17 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, à ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147) du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 56 du 24 août 2011 (BO 2011-40), relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective dans les cabinets médicaux, à ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 juin 2011 (BO 2011-32) relatif aux certificats de qualification professionnelle et au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'accord du 10 mai 2011 (BO 2011-31) relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000, les dispositions de l'avenant n° 40 du 29 novembre 2011 (BO 2012-1), relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public, à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (n° 2101) du 21 juin 1999, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2009 (BO 2010-13) relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes porteuses de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (n° 1978) du 21 janvier 1997, les dispositions de l'accord du 8 juillet 2010 (BO 2011-41) relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de :  
- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties de frais de santé complémentaires, à ladite convention collective ;  
- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties prévoyance complémentaire, à ladite convention collective ;  
- l'avenant du 8 septembre 2011 (BO 2011-43), relatif à la modification du régime de prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf (n° 2021) du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 55 du 23 juin 2011 (BO 2011-39), relatif à la modification de l'article 11.1 « Prévoyance » du chapitre 11 « Prévoyance. - Mutuelle. - Retraite », à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM (n° 2150) du 27 avril 2000, les dispositions de l'avenant du 12 avril 2011 (une annexe) (BO 2011-44) à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (n° 1607) du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 54 du 2 décembre 2011 (BO 2012-2), relatif au départ en retraite, à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982) du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 3 mars 2010 (BO 2011-9) relatif aux frais de négociations sociales, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et Dieppe (n° 1604) du 29 mai 1991, les dispositions de l'accord du 20 juin 2011 (BO 2011-32) portant création de l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 24 septembre 2010 (BO 2010-45) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'avenant du 7 septembre 2011 (BO 2011-44) à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif



à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 octobre 2011 (BO 2011-51), relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, audit accord professionnel.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole (n° 1388) du 3 septembre 1985, les dispositions de l'accord du 12 septembre 2011 (BO 2011-46) relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

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 (n° 1512) 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 3 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif à la répartition du prélèvement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais (n° 637) du 6 décembre 1971, devenue convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 7 octobre 2011 (BO 2011-47) relatif à la modification de l'article 38 « durée du mandat des membres du comité d'entreprise », conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 23 juin 2011 (BO 2011-47) relatif au règlement du plan d'épargne interentreprises et du plan épargne pour la retraite collectif des industries et commerces de la récupération et du recyclage, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (n° 1266) du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 47 du 9 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif aux classifications des emplois et salaires à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et des équipements de loisirs (n° 1557) du 26 juin 1989, les dispositions de l'avenant n° 6 du 10 février 2011 (BO 2011-30), relatif à la désignation des organismes assureurs, à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'accord du 29 novembre 2011 (BO 2012-2) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316) du 10 octobre 1984, les dispositions de l'avenant n° 51 du 23 novembre 2010 (BO 2011-12), relatif à la création de la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

#### Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques (n° 1170) du 17 février 1982, les dispositions de l'accord du 1er juin 2011 (BO 2011-40) relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France du 6 février 2001, devenue convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198) par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de l'avenant du 19 juillet 2011 (BO 2011-40) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels à l'accord du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 31

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 53 du 6 octobre 2011 (BO 2011-45), relatif au travail de nuit, à ladite convention collective.

#### Article 32

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 24 du 25 octobre 2010 (BO 2010-50), relatif à la commission paritaire de l'emploi, à ladite convention collective.

#### Article 33

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 34

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 30 juillet 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 juin 2012**

Paru au JORF du 2012-08-07

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 6 du 7 juillet 2011 (BO n° 2011-37), relatif à la modification des taux contributifs à l'OPCA PL au titre de la formation professionnelle continue, à l'accord du 20 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'avenant n° 24 du 21 octobre 2011 (BO n° 2011-47), relatif à la révision de l'article 34 sur la maladie et l'accident, à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de l'avenant n° 3 du 25 janvier 2012 (BO n° 2012-11) à l'accord paritaire national du 30 juin 2004, relatif aux contrats et aux périodes de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979 les dispositions de l'accord du 16 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des avocats salariés (n° 1850) du 17 février 1995, les dispositions de l'accord du 16 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (n° 1747) du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 23 septembre 2011 (BO n° 2011-46) à l'avenant n° 7 du 29 novembre 2002, relatif aux cotisations des régimes de prévoyance cadres et non cadres, à ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'avenant du 21 décembre 2011 (BO n° 2012-08) à l'accord du 28 octobre 2009 sur la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060) du 28 août 1998, les dispositions de l'avenant n° 13 du 16 septembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'avenant du 15 février 2012 (BO n° 2012-16), relatif au règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI), à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice (n° 1561) du 7 août 1989, tel qu'il résulte de l'avenant n° 26 du 26 novembre 2010, les dispositions de l'avenant n° 27 du 10 juin 2011 (BO n° 2012-04) portant sur la prévoyance à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000 tel qu'étendu par arrêté du 5 juillet 2001 et précisé par l'avenant n° 8 du 25 mars 2004, les dispositions de :  
- l'avenant n° 38 du 29 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 16 juin 2010 portant modification de ladite convention collective ;  
- l'avenant n° 39 du 29 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 30 novembre 2009 relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (n° 1278) du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant n° 6 du 17 mai 2011 (BO n° 2011-40), relatif au fonctionnement de la commission paritaire et à l'observation de la négociation

collective, à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611) du 19 novembre 1991, les dispositions de l'avenant n° 2 du 28 novembre 2011 (BO n° 2011-52) portant révision de l'accord du 9 novembre 2006, instituant les garanties collectives et obligatoires d'incapacité et d'invalidité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, les dispositions de l'avenant du 23 février 2012 (BO n° 2012-14) portant rectification à l'avenant du 6 mai 2011 à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie de l'Oise (n° 2700) du 9 janvier 2008, les dispositions de l'avenant du 6 décembre 2011 (BO n° 2012-05), relatif à la prévoyance complémentaire, à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de l'Eure (n° 887) du 1er juillet 1976 tel que modifié par accord du 14 mars 1994 et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 11 janvier 2012 (BO n° 2012-14), portant création d'une autorisation d'absence en vue de la préparation de la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie de l'Eure, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir (n° 984) du 27 juillet 1978, tel que modifié par l'avenant du 9 février 1994, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 11 mars 2011 (BO n° 2011-21), portant modification de l'article 34 « départ en retraite » et de l'article 34 bis « mise à la retraite avant soixante-cinq ans » de l'avenant « mensuels », à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 juin 2010 relatif à la collecte des contributions de formation continue dans l'industrie des panneaux à base de bois, les dispositions de l'accord national professionnel du 13 octobre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu dans le cadre dudit accord national professionnel.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504) du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 80 du 28 septembre 2011 (BO n° 2011-45), relatif aux garanties de frais de santé, à ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant n° 9 du 22 novembre 2011 (BO n° 2012-03), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351) du 15 février 1985, les dispositions de :

- l'accord du 30 novembre 2011 (BO n° 2012-10), relatif aux agressions en situation de travail, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 20 décembre 2011 (BO n° 2012-06), relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

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 (n° 1512) 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 21 février 2011 (BO n° 2011-21), relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (n° 1942) du 6 juin 1996 portant adaptation des dispositions de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 au secteur des textiles artificiels, les dispositions de l'avenant du 22 juin 2011 (BO n° 2011-52), portant modification de l'article 17, à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316) du 10 octobre 1984, les dispositions de l'avenant n° 2 du 7 juillet 2011 (BO n° 2011-49) portant révision de l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance et à la santé, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (n° 998) du 7 février 1979 et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (n° 1256) du 3 mai 1983, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

## Article 26

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

## Article 27

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site :

[www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 20 août 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)**

Paru au JORF du 2012-08-25

#### 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° 31 du 9 mai 2012, relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

#### 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/27, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 30 octobre 2012 portant extension d'avenants examinés en commission des accords de retraite et de prévoyance du 13 septembre 2012**

Paru au JORF du 2012-11-13

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération (n° 637) du 6 décembre 1971, les dispositions de l'avenant n° 7 du 13 mars 2012 (BO 2012/28) à l'accord du 9 avril 2008 modifiant les modalités de financement du dispositif de portabilité et réduisant le montant de l'allocation frais d'obsèques, conclu dans le cadre de la convention collective précitée.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697) du 13 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 1 du 27 mars (BO 2012/21) à l'accord du 7 décembre 2006, diminuant le taux de cotisations santé et la mise en place d'une garantie assistance, conclu dans le cadre de la convention collective précitée.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697) du 13 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 1 du 27 mars (BO 2012/21) à l'accord du 7 décembre 2006 augmentant les taux de cotisations prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective précitée.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512) du 18 mai 1988, les dispositions de l'avenant n° 1 du 9 mai 2012 (BO 2012/26) à l'accord du 19 octobre 2011 modifiant plusieurs dispositions, conclu dans le cadre de la convention collective précitée.

#### Article 5

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit texte.

#### Article 6

Le directeur de la sécurité sociale et le directeur du budget sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère du travail, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 29 mars 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)**

Paru au JORF du 2013-04-11

#### 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° 33 du 20 décembre 2012, relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

#### 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/03, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 22 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)**

Paru au JORF du 2013-08-06

#### 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° 34 du 29 mars 2013, relatif aux salaires minima conventionnels, 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/19, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 8 octobre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)**

Paru au JORF du 2013-10-19

#### 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° 32 du 20 décembre 2012 modifiant les articles 13, 16 et 17 de la convention collective nationale susvisée.

Le troisième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail.

Le dernier paragraphe de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail.

#### 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/3, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 15 juillet 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)**

Paru au JORF du 2014-08-15

#### 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° 35 du 19 mars 2014, relatif aux salaires minima conventionnels, 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/20, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 18 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants salariaux examinés dans le cadre de la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail**

Paru au JORF du 2015-06-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609), et dans son propre champ territorial, les dispositions de l'accord régional (Midi-Pyrénées) sur les salaires applicables à compter du 1er février 2015, conclu le 30 janvier 2015 (BOCC 2015/12) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962, c'est-à-dire occupant plus de dix salariés, du 8 octobre 1990 (n° 1597), et dans leur propre champ territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Midi-Pyrénées) sur les salaires minimaux, conclu le 30 janvier 2015 (BOCC 2015/12) dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional (Midi-Pyrénées) relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu le 30 janvier 2015 (BOCC 2015/12) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 13 juillet 2004 relatif au maître d'apprentissage (formation-certification-charte-indemnisation) dans le BTP, et dans son propre champ territorial, les dispositions de l'accord régional (Basse-Normandie) relatif à l'indemnité spécifique liée à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage par les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé, conclu le 27 novembre 2014 (BOCC 2015/4) dans le cadre dudit accord.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843) et dans leur propre champ territorial les dispositions de :

- l'accord paritaire départemental (département de l'Eure) relatif aux salaires, conclu le 12 mars 2015 (BOCC 2015/15) dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional (Ile-de-France) n° 49, conclu le 12 janvier 2015 (BOCC 2015/16) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500), les dispositions de l'annexe n° 48/A relatif au barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1er janvier 2015, conclu le 28 janvier 2015 (BOCC 2015/13), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie de la Drôme-Ardèche du 24 novembre 1994 (n° 1867), les dispositions de l'avenant n° 57 relatif à la fixation des taux effectifs garantis annuels (TEGA) et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), conclu le 16 février 2015 (BOCC 2015/14), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059), les dispositions de :

- l'accord portant fixation des barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier et de la prime de vacances, conclu le 11 février 2015 (BOCC 2015/15) dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant fixation des barèmes des taux effectifs garantis, conclu le 11 février 2015 (BOCC 2015/15) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations, conclu le 27 février 2015 (BOCC 2015/15) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

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 immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512), les dispositions de l'avenant n° 36 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu le 20 février 2015 (BOCC 2015/15), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135) et dans son propre champ territorial, les dispositions de l'accord régional (Auvergne) relatif aux salaires minima, conclu le 4 mars 2015 (BOCC 2015/16) dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'accord relatif aux salaires, conclu le 3 mars 2015 (BOCC 2015/18) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 9, relatif aux salaires minima, conclu le 29 janvier 2015 (BOCC 2015/16), à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787), les dispositions de l'avenant n° 38 relatif aux salaires, conclu le 6 mars 2015 (BOCC 2015/16), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques de la Corrèze du 30 septembre 1983 (n° 1274), les dispositions de l'avenant n° 72, relatif aux salaires, conclu le 12 mars 2015 (BOCC 2015/18), à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la conventions collectives applicables aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie de Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (n° 2579), les dispositions de l'accord relatif aux salaires (RAG et RMH), conclu le 19 mars 2015 (BOCC 2015/17) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Loire-Atlantique du 29 avril 1985 (n° 1369), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), conclu le 13 mars 2015 (BOCC 2015/16) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG), conclu le 2 avril 2015 (BOCC 2015/18) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), les dispositions de l'accord relatif aux salaires (RAEG - BRG - Indemnités de petits déplacements et prime de vacances), conclu le 26 février 2015 (BOCC 2015/17) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972 (n° 706), les dispositions de l'accord relatif aux salaires minima, conclu le 31 mars 2015 (BOCC 2015/18) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 21

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 18 juin 2015 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)**

Paru au JORF du 2015-07-17

#### 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 du 20 février 2015 à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avant-dernier point du dernier alinéa du paragraphe consacré aux formations éligibles au titre du compte personnel de formation de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6323-6 et L. 6323-16 du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe consacré au Compte personnel de formation et temps de travail de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-20 I du code du travail.

#### 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/15, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)**

Paru au JORF du 2016-03-01

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 29 juin 2015 relatif au pacte de responsabilité (1 annexe), 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 directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 février 2016.

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° 2015/41, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux**

Paru au JORF du 2016-07-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de :

- l'accord salarial, conclu le 15 février 2016 (BOCC 2016/17), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie du 14 juin 1988 (n° 1517), les dispositions de :

- l'avenant n° 5 portant revalorisation de la rémunération minimale, conclu le 26 janvier 2016 (BOCC 2016/17), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 (n° 1405), les dispositions de :

- l'avenant n° 20 relatif à la grille des salaires conventionnels, conclu le 4 mars 2016 (BOCC 2016/18), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de :

- l'accord sur les salaires minima, conclu le 9 février 2016 (BOCC 2016/18), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres du 1er juillet 1991 (n° 1628), les dispositions de :

- l'accord sur les taux effectifs garantis annuels et la valeur du point, conclu le 25 mars 2016 (BOCC 2016/19), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992 (n° 1626), les dispositions de :

- l'accord relatif aux taux effectifs garantis des mensuels pour les ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier, conclu le 22 mars 2016 (BOCC 2016/19), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels pour les ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier, conclu le 22 mars 2016 (BOCC 2016/19), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

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 immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512), les dispositions de :

- l'avenant n° 37 portant sur les minima conventionnels, conclu le 30 mars 2016 (BOCC 2016/20), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du



personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (n° 1266), les dispositions de :

- l'avenant n° 53 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/18), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534), les dispositions de :

- l'avenant n° 84 relatif à la revalorisation des salaires minima, conclu le 18 février 2016 (BOCC 2016/19), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135), à l'exclusion des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton, et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord relatif aux salaires minima (Rhône-Alpes), conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/19), dans le cadre desdites conventions collectives ;

- l'accord régional relatif aux salaires minima (Auvergne), conclu le 3 mars 2016 (BOCC 2016/18), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 11

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 12

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

**Annexe**

ANNEXE

Article 1er

Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120).

Article 2

Convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie du 14 juin 1988 (n° 1517).

Article 3

Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 (n° 1405).

Article 4

Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (n° 1278).

Article 5

Convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres du 1er juillet 1991 (n° 1628).

Article 6

convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992 (n° 1626).

Article 7

Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512).

Article 8

Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (n° 1266).

Article 9

Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534).

Article 10

Convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135).

Fait le 4 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

**Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)**

Paru au JORF du 2017-05-10

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° 2 du 4 octobre 2016 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A l'article 4, les termes « les entreprises ayant à la date de signature de l'avenant une couverture obligatoire frais de santé plus favorable que celle du régime de branche doivent mettre leur dispositif en conformité avec les dispositions du présent avenant au plus tard à effet du 1er janvier 2018. Pour déterminer si la couverture frais de santé mise en place dans l'entreprise est plus favorable que celle définie par l'accord de branche, la comparaison s'effectue acte par acte, hors acte de prévention » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

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 28 avril 2017.

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° 2016/51, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 17 octobre 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux**

Paru au JORF du 2017-10-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret 1er mars 1962 -c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés- du 8 octobre 1990 (n° 1597), les dispositions de :

- l'accord régional relatif aux salaires minima (Centre-Val-de-Loire), conclu le 6 avril 2017 (BOCC 2017/27), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie -entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843), et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord régional n° 51 relatif aux salaires (Ile de France), conclu le 18 janvier 2017 (BOCC 2017/27), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires de l'Allier du 21 juillet 1976 (n° 898), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'accord portant fixation du barème de taux effectifs garantis annuels et de la valeur du point servant à déterminer le montant des rémunérations minimales hiérarchiques, conclu le 12 mai 2017 (BOCC 2017/27), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale de la métallurgie de la Charente-Maritime du 27 décembre 1976 (n° 923), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'avenant relatif aux salaires, conclu le 20 avril 2017 (BOCC 2017/27), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du travail des industries de la métallurgie et des constructions mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme du 17 janvier 1992 (n° 1627), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'accord sur les salaires minimaux hiérarchiques, conclu le 12 mai 2017 (BOCC 2017/27), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord salaires sur les taux effectifs garantis, conclu le 12 mai 2017 (BOCC 2017/27), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie de la Drôme-Ardèche du 24 novembre 1994 (n° 1867), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'avenant n° 59 relatif à la fixation des TEGA et RMH, conclu le 18 avril 2017 (BOCC 2017/27), à ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir du 27 juillet 1978 (n° 984), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'avenant relatif aux salaires et à l'indemnité de restauration sur le lieu de travail, conclu le 5 mai 2017 (BOCC 2017/27).

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale de la métallurgie et des industries connexes du Finistère du 9 avril 1976 (n° 860), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'avenant n° 52 relatif aux salaires, conclu le 15 mai 2017 (BOCC 2017/27), à ladite convention collective.

#### Article 9

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 immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512), les dispositions de :

- l'avenant n° 38 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu le 16 mai 2017 (BOCC 2017/28), à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires du 9 décembre 1993 (n° 1794), les dispositions de :

- l'accord salarial, conclu le 13 avril 2017 (BOCC 2017/27), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135) à l'exclusion des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton, et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord territorial relatif aux salaires minima (Dordogne, Gironde, Landes, Lot-et-Garonne et Pyrénées-Atlantiques), conclu le 21 avril 2017 (BOCC 2017/28), dans le cadre desdites conventions collectives ;

- l'accord régional relatif aux salaires minima (Centre Val de Loire), conclu le 28 avril 2017 (BOCC 2017/29), dans le cadre desdites conventions collectives ;

- l'avenant territorial n° 35 relatif aux salaires mensuels minimaux garantis (Aude, Gard, Hérault, Lozère et Pyrénées orientales), conclu le 30 mai 2017 (BOCC 2017/29), auxdites conventions collective ;

- l'accord territorial relatif aux salaires minimaux (Meurthe et Moselle, Meuse, Moselle et Vosges), conclu le 4 mai 2017 (BOCC 2017/28), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 12

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 13

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

#### **Annexe**

#### ANNEXE

#### Article 1er

Convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret 1er mars 1962 -c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés- du 8 octobre 1990 (n° 1597).

#### Article 2

Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie -entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843).

#### Article 3

Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires de l'Allier du 21 juillet 1976 (n° 898).

#### Article 4

Convention collective départementale de la métallurgie de la Charente-Maritime du 27 décembre 1976 (n° 923).

#### Article 5

Convention collective du travail des industries de la métallurgie et des constructions mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme du 17 janvier 1992 (n° 1627).

#### Article 6

Convention collective de la métallurgie de la Drôme-Ardèche du 24 novembre 1994 (n° 1867).

Article 7

Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir du 27 juillet 1978 (n° 984).

Article 8

Convention collective départementale de la métallurgie et des industries connexes du Finistère du 9 avril 1976 (n° 860).

Article 9

Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512).

Article 10

Convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires du 9 décembre 1993 (n° 1794).

Article 11

Convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135).

Fait le 17 octobre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 9 mai 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 avril 2018**

Paru au JORF du 2018-05-12

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 boulangerie-pâtisserie-entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 22 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, conclu le 24 mai 2017 (BOCC 2017/29), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de l'avenant n° 94 relatif aux courriers et colis, conclu le 29 mai 2017 (BOCC 2017/45), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation et des machines à coudre du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'avenant à l'accord du 19 janvier 2004 instaurant un régime de prévoyance collective, conclu le 13 décembre 2016 (BOCC 2017/17), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011 (n° 3013), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé, conclu le 19 septembre 2017 (BOCC 2017/45), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée Ports et Manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 portant recommandation d'un organisme assureur en application de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers professionnels intermittents, conclu le 3 novembre 2016 (BOCC 2017/9), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 3 portant recommandation d'un organisme assureur en application de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, conclu le 3 novembre 2016 (BOCC 2017/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

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 immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512), les dispositions de l'avenant n° 3 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé, conclu le 27 octobre 2017 (BOCC 2018/4), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (n° 493), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord relatif à un régime de prévoyance, conclu le 5 décembre 2017 (BOCC 2018/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du

présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 9

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

#### Annexe

#### ANNEXE

Fait le 9 mai 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)**

Paru au JORF du 2018-07-05

#### 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° 39 du 17 novembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 4 du paragraphe « Missions » de l'article 36 de la convention collective tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

La deuxième phrase de l'alinéa 2 de l'article 4 de l'avenant est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

#### 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 juin 2018.

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° 2018/4, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 29 novembre 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 novembre 2018**

Paru au JORF du 2018-12-05

#### 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 fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, les dispositions de :

- l'avenant modifiant l'accord du 6 juillet 2015 relatif au développement de la formation professionnelle, conclu le 12 décembre 2017 (BOCC 2018/7), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, les dispositions de :

- l'avenant n° 62 précisant la notion « d'ayants droit » dans le cadre du régime de remboursement complémentaire des frais de soins de santé, conclu le 30 janvier 2018 (BOCC 2018/16), à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des ateliers chantiers d'insertion du 31 mars 2011, les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au remboursement frais de santé, conclu le 20 décembre 2017 (BOCC 2018/13), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale blanchisserie teinturerie et nettoyage du 17 novembre 1997, les dispositions de :

- l'accord relatif à la contribution des entreprises à la formation professionnelle, conclu le 14 décembre 2017 (BOCC 2018/24), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les dispositions de :

- l'avenant n° 63 instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 20 février 2018 (BOCC 2018/37), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, les dispositions de :

- l'avenant à l'accord collectif du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés (maladie chirurgie maternité-décès incapacité invalidité), conclu le 23 novembre 2017 (BOCC 2018/8), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord collectif relatif au frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, conclu le 15 février 2018 (BOCC 2018/26), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000, les dispositions de :

- l'avenant n° 23 portant prorogation de la contribution conventionnelle en matière de formation professionnelle, conclu le 8 décembre 2017 (BOCC 2018/12), à ladite convention collective.

Article 8

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 immobilière du 18 mai 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu le 17 novembre 2017 (BOCC 2018/4), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'avenant n° 121 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, conclu le 13 septembre 2017 (BOCC 2018/2), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 122 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, conclu le 13 septembre 2017 (BOCC 2018/2), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000, les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 14 juin 2002 sur l'emploi des handicapés, conclu le 26 janvier 2018 (BOCC 2018/15), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant à l'accord du 11 décembre 2015 sur les contrats de professionnalisation, conclu le 26 janvier 2018 (BOCC 2018/15), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord relatif à un régime de complémentaire frais de santé, conclu le 5 décembre 2017 (BOCC 2018/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 13

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

**Annexe**

ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986.

Article 2 : convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996.

Article 3 : convention collective des ateliers chantiers d'insertion du 31 mars 2011.

Article 4 : convention collective nationale blanchisserie teinturerie et nettoyage du 17 novembre 1997.

Article 5 : convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Article 6 : convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956.

Article 7 : convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000.

Article 8 : convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988.

Article 9 : convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005.

Article 10 : convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000.

Article 11 : convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969.

Fait le 29 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

## Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

Paru au JORF du 2018-12-30

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 - c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés - et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- L'accord relatif aux indemnités de repas et de petits déplacements pour les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme, conclu le 22 mars 2018 (BOCC n° 2018/27), conclu le 22 mars 2018, dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives des ouvriers, des employés, techniciens et agents de maîtrise et des cadres du bâtiment et des travaux publics de la Réunion, respectivement des 13 mai 2004, 12 juillet 1971 et 9 mai 1974, les dispositions :

- du protocole d'accord relatif aux salaires, conclu le 24 février 2017 (BOCC n° 2018/27) dans le cadre des conventions collectives susvisées.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie du 13 juillet 1993, les dispositions de :

- l'avenant n° 24 relatif aux salaires au 1er avril 2018, conclu le 5 avril 2018 (BOCC 2018/28), à ladite convention collective.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135), à l'exclusion des entreprises procédant à une activité de fabrication de produits en béton, les dispositions de :

- l'accord portant sur les salaires minimaux, conclu le 22 mars 2018 (BOCC 2018/28), dans le cadre desdites conventions collectives.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 36 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu le 15 mars 2018 (BOCC 2018/28), à ladite convention collective.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux du 19 février 1990, les dispositions de :

- l'avenant relatif à l'indemnité de panier de nuit, conclu le 26 mars 2018 (BOCC 2018/28), à ladite convention collective.

### Article 7

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 immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512) les dispositions de :

- l'avenant n° 40 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018, conclu le 26 mars 2018 (BOCC 2018/28), à ladite convention collective.

### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, les dispositions de :

- l'accord relatif aux salaires minima, conclu le 20 mars 2018 (BOCC 2018/27), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 9

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

### Article 10

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### Annexe

#### ANNEXE

##### Article 1er

Convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 - c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés - du 8 octobre 1990.

##### Article 2

Convention collective des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de La Réunion du 13 mai 2004, convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics de La Réunion du 12 juillet 1971 et convention collective des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment et des travaux publics de La Réunion du 9 mai 1974.

#### Article 3

Convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie du 13 juillet 1993.

#### Article 4

Convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 et convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955.

#### Article 5

Convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988.

#### Article 6

Convention collective départementale de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux du 19 février 1990.

#### Article 7

Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988.

#### Article 8

Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972.

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **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)**

Paru au JORF du 2019-07-20

#### 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](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 19 juillet 2019 portant extension d'accords examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019**

Paru au JORF du 2019-07-26

#### 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



coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de l'accord du 11 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (BOCC 2019/28), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (BOCC 2019/28), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations du 7 décembre 1976 (n° 915), les dispositions de l'accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (BOCC 2019/28), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

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 immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512), les dispositions de l'accord du 18 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (BOCC 2019/28), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 6

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

#### **Annexe**

#### ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596).

Article 2 : convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527).

Article 3 : convention collective nationale de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations du 7 décembre 1976 (n° 915).

Article 4 : convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512).

Fait le 19 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://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)**

Paru au JORF du 2019-09-12

#### 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](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

#### **Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 novembre 2019**

Paru au JORF du 2020-01-10

#### 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 (n° 1512), les stipulations de l'avenant n° 4 du 9 juillet 2018 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé (BOCC 2019/5), conclu dans le cadre de ladite convention.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les stipulations de l'avenant du 25 février 2019 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue (BOCC 2019/19), à ladite convention.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951), les stipulations de l'avenant n° 68 du 11 mars 2019 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes (BOCC 2019/27), à ladite convention.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local, du 4 juin 1983 (n° 1261), les stipulations de l'avenant n° 04-19 du 27 juin 2019 relatif à la complémentaire santé collective et obligatoire (BOCC 2019/36), à ladite convention.

#### Article 5

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 6

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

#### Annexe

#### ANNEXE

Article 1er : 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 (n° 1512)

Article 2 : convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098)

Article 3 : convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951)

Article 4 : convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local, du 4 juin 1983 (n° 1261)

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte des avenants et accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://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)

Paru au JORF du 2020-06-09

#### 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](http://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)

Paru au JORF du 2020-07-04

#### 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](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



## **Nouveautés**



## Avenant n° 2

Date du texte : 2016-10-04

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord du 2 novembre 2016

Date du texte : 2016-11-02

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (4 décembre 2018)

Date du texte : 2018-12-04

Publié au BOCC N° : 20190028

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des promoteurs immobiliers (FPI) (FPI )
Organisations de salariés	Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (CFTC CSFV )
	Fédération des services CFDT (FS CFDT) (CFTC CSFV )
	Fédération des employés et cadres (FEC FO) (CFTC CSFV )
	Syndicat national de l'urbanisme de l'habitat et des administrateurs de biens (CFE-CGC SNUHAB) (CFTC CSFV )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

Date du texte : 2019-02-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord du 11 mai 2020

Date du texte : 2020-05-11

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord congés payés COVID (11 mai 2020)

Date du texte : 2020-05-11

Publié au BOCC N° : 20200025

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des promoteurs immobiliers (FPI) (FPI )
Organisations de salariés	Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (CFTC CSFV )
	Syndicat national de l'urbanisme de l'habitat et des administrateurs de biens (CFE-CGC SNUHAB) (CFTC CSFV )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)





## Liste des sigles



Sigle	Définition
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ACS	Acquisition d'une complémentaire santé
ADC	Acte de chirurgie
ADE	Actes d'échographie
ADI	Actes d'imagerie médicale
AFC	Association française de chiropractie
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AMF	Autorité des marchés financiers
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
AT	Accident du travail.
BRSS	Base de remboursement sécurité sociale
BTS	Brevet de technicien supérieur
CDD	Contrat à durée déterminée
CDDI	Contrat à durée déterminée d'insertion
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEFI	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier
CERQ	Centre d'études et de recherche sur les qualifications
CET	Compte épargne temps
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIES	Comité intersyndical d'épargne salariale
CIF	Congé individuel de formation
CNAB	Confédération nationale des administrateurs de biens
COB	Commission des opérations de bourse
COMAREP	Commission des accords de retraite et de prévoyance
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
COPI	Comité des organisation patronale des professions immobilières
CPF	Compte personnel de formation
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPNAA	Commissions paritaires nationales d'application de l'accord
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPP	Comité paritaire dde pilotage
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DMOS	Diverses mesures d'ordre social
DOM	Départements d'outre-mer
DRT	Direction des relations du travail
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EONIA	Moyenne mensuelle du marché monétaire (Euro Overnight Index Average)
ESAT	Entreprises ou services d'aide par le travail
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
FCP	Fonds Commun de Placement
FCPE	Fonds communs de placement des entreprises
FNAIM	Fédération nationale de l'immobilier
FNPC	Fédération nationale des promoteurs constructeurs
FO	Force ouvrière
FPC	Formation professionnelle continue
FSIF	Fédération des sociétés immobilières et foncières
FSQ	Formation supérieure qualifiante
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
GSII	Groupement syndicat de l'immobilier
HLM	Habitation à loyer modéré
HT	Hors taxes
IAD	Invalidité absolue et définitive
IDCC	Identifiant de convention collective
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques

<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
ISR	Investissement socialement responsable
IUT	Institut universitaire de technologie
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPCVM	Organisme de placement collectif en valeurs mobilières
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
OPTAM	Option pratique tarifaire maîtrisée
PACS	Pacte civil de solidarité
PEE	Plan épargne entreprise
PEG	Plan épargne groupe
PEI	Plan d'épargne interentreprises
PERCO	Plan d'épargne pour la retraite collective
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
PPESV	Plan partenarial d'épargne salariale volontaire
PPESVG	Plans partenariaux d'épargne salariale volontaire de groupe
PPESVI	Plan partenarial d'épargne salariale volontaire interentreprises
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSP	Réserve spéciale de participation
RTT	Réduction du temps de travail
SICAV	Sociétés d'investissement à capital variable
SIRET	Le numéro [SIRET] est un identifiant numérique de 14 chiffres composé du [SIREN] (9 chiffres) et d'un numéro interne de classement de 5 chiffres (NIC) caractérisant l'établissement d'une entreprise en tant qu'unité géographiquement localisée. Il est donc modifié en particulier si l'établissement change d'adresse.
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNPI	Syndicat national des professions de l'immobilier
SNUHAB	Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens
SPP	Section professionnelle paritaire
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TPE	Très petite entreprise
ULM	Engins ultra-léger
UNAL	Union nationale des aménageurs lotisseurs
UNIT	Union nationale de l'immobilier
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
USA	Etats unis d'amérique
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant, placier

## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	5.5.1. Dispositions communes (Accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé)		57
	5.5.1. Dispositions communes (Accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé)		57
	5.5.3. Invalidité (Accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé)		58
	Avenant n° 3 du 27 octobre 2017 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé (Avenant n° 3 du 27 octobre 2017 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé)	Article 3	77
	Maladie, accident (Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988. Convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988.)	Article 13	3
Arrêt de travail, Maladie	5.5.2. Incapacité temporaire de travail (Accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé)		58
	Maladie, accident (Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988. Convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988.)	Article 13	3
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988. Convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988.)	Article 1er	1
Chômage partiel	Modulation du temps de travail (Avenant n° 11 du 18 février 2000 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail)	Article 4	10
Congés annuels	Congés annuels (Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988. Convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988.)	Article 11	2
Congés exceptionnels	Congés pour événements familiaux. (Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988. Convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988.)	Article 12	2
Frais de santé	6.4. Garanties frais de santé (Accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé)		59
Indemnités de licenciement	Indemnités de licenciement (Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988. Convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988.)	Article 16	3
Maternité, Adoption	Avenant n° 3 du 27 octobre 2017 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé (Avenant n° 3 du 27 octobre 2017 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé)	Article 4	77
	Congés pour événements familiaux. (Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988. Convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988.)	Article 12	2
	Maternité - Adoption (Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988. Convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988.)	Article 14	3
	Protection de la maternité. (Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988. Convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988.)	Article 25	6
Paternité	Articulation vie professionnelle-vie familiale (Accord du 21 février 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	Article 3	52
Période d'essai	Embauche - Période d'essai (Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988. Convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988.)	Article 7	2
	Travail à temps partiel. (Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988. Convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988.)	Article 26	6
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Rupture du contrat de travail. (Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988. Convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988.)	Article 15	3

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Accord n° 36 du 20 février 2015 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2015 (Accord n° 36 du 20 février 2015 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2015)	Article 1er	94
	Avenant du 26 septembre 2006 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2006 (Avenant du 26 septembre 2006 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2006)		88
	Avenant n° 23 du 25 juillet 2007 relatif aux salaires minima conventionnels 2007-2008 (Avenant n° 23 du 25 juillet 2007 relatif aux salaires minima conventionnels 2007-2008)	Article 1	88
	Avenant n° 24 du 9 octobre 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008 (Avenant n° 24 du 9 octobre 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008)	Article 1	89
	Avenant n° 26 du 24 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux 2009-2010 (Avenant n° 26 du 24 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux 2009-2010)	Article 1	89
	Avenant n° 28 du 13 juillet 2010 relatif aux salaires minima (Avenant n° 28 du 13 juillet 2010 relatif aux salaires minima)	Article 1er	90
	Avenant n° 29 du 1er mars 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 (Avenant n° 29 du 1er mars 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011)	Article 1er	90
	Avenant n° 31 du 9 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012 (Avenant n° 31 du 9 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012)	Article 1er	91
	Avenant n° 33 du 20 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1er juillet 2012 (Avenant n° 33 du 20 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1er juillet 2012)	Article 1er	92
	Avenant n° 34 du 29 mars 2013 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2013 (Avenant n° 34 du 29 mars 2013 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2013)	Article 1er	92
	Avenant n° 35 du 19 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 (Avenant n° 35 du 19 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014)	Article 1er	93
	Avenant n° 37 du 30 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016 (Avenant n° 37 du 30 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016)	Article 1er	94
	Avenant n° 38 du 16 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017 (Avenant n° 38 du 16 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017)	Article 1er	95
	Avenant n° 40 du 26 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018 (Avenant n° 40 du 26 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018)	Article 1er	96
	Avenant n° 42 du 18 mars 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019 (Avenant n° 42 du 18 mars 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019)	Article 1er	96
	Avenant n° 42 du 18 mars 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019 (Avenant n° 42 du 18 mars 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019)	Article 2	96
	Avenant n° 43 du 10 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020 (Avenant n° 43 du 10 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020)	Article 1er	97
Valeur du point au 1er janvier 2002 (Avenant n° 13 du 22 janvier 2002 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2002)		87	



## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1988-05-18	Annexe I Clause d'option pour la mise en application de la convention collective Convention collective nationale du 18 mai 1988	8
1988-05-18	Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988.	1
1991-12-17	Avenant n° 4 du 17 décembre 1991 relatif à la retraite complémentaire	9
1998-12-22	Accord du 22 décembre 1998 portant renouvellement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier (CEFI) créée en 1992 et organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction	97
1999-02-24	Avenant n° 1 du 24 février 1999 relatif à l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 portant renouvellement de la commission paritaire nationale emploi formation professionnelle de l'immobilier (CEFI) créée en 1992 et organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction	100
2000-02-18	Avenant du 18 février 2000 au protocole d'accord du 18 décembre 1997	13
	Avenant n° 11 du 18 février 2000 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail	9
2002-01-22	Avenant n° 13 du 22 janvier 2002 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2002	87
2002-04-16	Avenant n° 14 du 16 avril 2002 relatif au compte épargne-temps	13
2002-12-02	Avenant n° 2 du 2 décembre 2002 portant reconduction de l'accord du 22 décembre 1998	100
2003-02-05	Avenant n° 15 du 5 février 2003 relatif à la rupture de contrat de travail pour fin de commercialisation de programmes immobiliers	15
	Avenant n° 16 du 5 février 2003 portant extension du champ d'application aux départements d'outre-mer	14
2003-07-10	Avenant n° 14 bis du 10 juillet 2003 relatif au compte épargne-temps	16
2004-09-15	Avenant n° 3 du 15 septembre 2004 portant reconduction de l'OPCA	101
2004-09-20	Avenant n° 19 du 20 septembre 2004 relatif à la retraite	16
2004-12-06	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	17
2005-06-01	Accord du 1er juin 2005 relatif à la création d'un PEI et d'un PERCO-I	17
2005-11-10	Accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle	36
2005-11-16	Avenant n° 21 du 16 novembre 2005 relatif à l'organisation du temps de travail dans l'entreprise	40
2005-12-08	Protocole d'accord du 8 décembre 2005 relatif à la création et au fonctionnement de la section professionnelle paritaire	40
2006-09-26	Avenant du 26 septembre 2006 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2006	87
2007-07-25	Avenant n° 23 du 25 juillet 2007 relatif aux salaires minima conventionnels 2007-2008	88
2008-09-10	Avenant n° 1 du 10 septembre 2008 à l'accord du 1er juin 2005 portant création d'un PEI et d'un PERCO-I	44
2008-10-09	Avenant n° 24 du 9 octobre 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008	89
2009-04-07	Avenant n° 25 du 7 avril 2009 relatif à la période d'essai	48
2009-11-24	Avenant n° 26 du 24 novembre 2009 relatif aux salaires minima 2009-2010	89
2010-07-07	Avenant n° 27 du 7 juillet 2010 relatif à la représentation syndicale	48
2010-07-13	Avenant n° 28 du 13 juillet 2010 relatif aux salaires minima	90
2010-11-24	Arrêté du 17 novembre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion-construction (n° 1512)	JO-1
2011-02-21	Accord du 21 février 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	50
	Avenant n° 30 du 21 février 2011 relatif au changement de nom de la convention	52
2011-03-01	Accord du 1er mars 2011 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	49
	Avenant n° 29 du 1er mars 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	90
2011-05-24	Arrêté du 17 mai 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 avril 2011	JO-1
2011-06-23	Arrêté du 27 mai 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion-construction (n° 1512)	JO-3
2011-10-19	Accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	53
2011-11-03	Accord du 3 novembre 2011 relatif à la répartition du prélèvement FPSP	61
2012-04-11	Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012	JO-3
2012-05-09	Avenant n° 1 du 9 mai 2012 relatif à la création du régime conventionnel de prévoyance	62
	Avenant n° 31 du 9 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	91
2012-08-07	Arrêté du 30 juillet 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 juin 2012	JO-6
2012-08-25	Arrêté du 20 août 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)	JO-8
2012-11-13	Arrêté du 30 octobre 2012 portant extension d'avenants examinés en commission des accords de retraite et de prévoyance du 13 septembre 2012	JO-8
2012-12-20	Avenant n° 32 du 20 décembre 2012 relatif à la prévoyance, à l'indemnité de licenciement et à la retraite	64
	Avenant n° 33 du 20 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1er juillet 2012	92
2013-03-29	Avenant n° 34 du 29 mars 2013 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2013	92
2013-04-11	Arrêté du 29 mars 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)	JO-8
2013-08-06	Arrêté du 22 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)	JO-9
2013-10-19	Arrêté du 8 octobre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)	JO-9
2014-03-19	Avenant n° 35 du 19 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014	93
2014-08-15	Arrêté du 15 juillet 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)	JO-9
2015-02-20	Accord n° 36 du 20 février 2015 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2015	93
	Avenant du 20 février 2015 à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle	64
2015-06-29	Accord du 29 juin 2015 relatif au pacte de responsabilité	67
2015-06-30	Arrêté du 18 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants salariaux examinés dans le cadre de la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail	JO-10
2015-07-17	Arrêté du 18 juin 2015 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)	JO-11
2016-03-01	Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)	JO-12
2016-03-30	Avenant n° 37 du 30 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016	94
2016-07-12	Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-12

Date	Texte	Page
2016-10-04	Avenant n° 2	NV-1
	Avenant n° 2 du 4 octobre 2016 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	71
2016-11-02	Accord du 2 novembre 2016	NV-1
	Accord du 2 novembre 2016 relatif au calcul de la durée annuelle du travail en jours	74
2017-05-10	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)	JO-14
2017-05-16	Avenant n° 38 du 16 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017	95
2017-10-26	Arrêté du 17 octobre 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-14
2017-10-27	Avenant n° 3 du 27 octobre 2017 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	76
	Avenant n° 2 du 17 novembre 2017 à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle	81
2017-11-17	Avenant n° 39 du 17 novembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI	80
2018-03-26	Avenant n° 40 du 26 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018	95
2018-05-12	Arrêté du 9 mai 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 avril 2018	JO-16
2018-07-05	Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)	JO-17
2018-07-09	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	82
2018-09-18	Avenant n° 41 du 18 septembre 2018 relatif aux classifications	83
2018-12-04	Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (4 décembre 2018)	NV-1
2018-12-05	Arrêté du 29 novembre 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 novembre 2018	JO-17
2018-12-30	Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-19
	Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
2019-02-27	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	102
	Accord du 18 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO Entreprises de proximité)	84
2019-03-18	Avenant n° 42 du 18 mars 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019	96
2019-07-20	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)	JO-20
2019-07-26	Arrêté du 19 juillet 2019 portant extension d'accords examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019	JO-20
2019-09-12	Arrêté du 6 septembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)	JO-21
2019-11-22	Avenant n° 5 du 22 novembre 2019 à l'accord collectif du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et de santé	86
2020-01-10	Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 novembre 2019	JO-21
2020-03-10	Avenant n° 43 du 10 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020	97
2020-05-11	Accord congés payés COVID (11 mai 2020)	NV-1
	Accord du 11 mai 2020	NV-1
2020-06-09	Arrêté du 29 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la promotion immobilière (n° 1512)	JO-22
2020-07-04	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)	JO-22
2020-07-06	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)	JO-22

## **Index alphabétique**



- 
- DENONCIATION 39
- FORMALITES 39
- REVISION 39

## 1

- 1. Salaries beneficiaires 13

## 2

- 2. Alimentation du compte epargne-temps 13

## 3

- 3. Utilisation du compte epargne-temps 13
  - 3.1. Personnel assure 53
  - 3.2. Caractere obligatoire de l'affiliation et cas de dispenses 53
  - 3.3. Beneficiaires des prestations 53
  - 3.4. Conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail 53
  - 3.5. Conditions de maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail 54
    - 3.5.1. Portabilite de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit a l'assurance chomage 54
    - 3.5.2. Maintien de la couverture frais de sante en application de la loi Evin 54
    - 3.5.3. Maintien de la garantie deces aux participants en arret de travail 54
  - 3.6. Information des salaries 54

## 4

- 4. Indemnisation du conge 14
  - 4.1. Taux de cotisation du regime de prevoyance 54
  - 4.2. Taux de cotisation du regime frais de sante 54
    - 4.2.1. Regime collectif
      - personnel salarie 55
    - 4.2.2. Regime individuel
      - beneficiaires loi Evin 55
  - 4.3. Repartition des cotisations 55
  - 4.4. Conditions du maintien des taux de cotisation 55
  - 4.5. Taux d'appel 56

## 5

- 5. Deblocage anticipe du compte 14
  - 5.1. Dispositions generales et definitions 56
    - 5.1.1. Salaire de reference 56
    - 5.1.2. Revalorisation des prestations 56
    - 5.1.3. Enfants a charge 56
    - 5.1.4. Exclusions de garanties. - Decheance 56
    - 5.1.5. Plafonds de garantie 57
  - 5.2. Garantie capital deces 57
    - 5.2.1. En cas de deces toutes causes 57
    - 5.2.2. En cas d'invalidite absolue definitive (IAD) 57
    - 5.2.3. Origine accidentelle du deces ou de l'IAD 57
    - 5.2.4. En cas de deces simultane ou posterieur du conjoint (double effet) 57
  - 5.3. Garantie frais d'obseques 57
  - 5.4. Garantie rente education 57
  - 5.5. Garantie incapacite temporaire de travail. - Invalidite 57
    - 5.5.1. Dispositions communes 57
    - 5.5.2. Incapacite temporaire de travail 58
    - 5.5.3. Invalidite 58

## 6

- 6. Information 14
  - 6.1. Objet, cadre juridique et reglementaire du regime conventionnel 58
  - 6.2. Dispenses d'affiliation 58
  - 6.3. Beneficiaires 59
  - 6.4. Garanties frais de sante 59

## 7

- 7. Depot 14
  - 7.1. Designation des organismes assureurs 59
  - 7.2. Adhesion aux organismes assureurs designes 59
    - 7.2.1. Adhesion obligatoire 59
    - 7.2.2. Derogation a l'obligation d'adhesion 60
    - 7.2.3. Date d'effet et duree de l'adhesion 60
    - 7.2.4. Information des institutions representatives du personnel 60
  - 7.3. Reprise des encours au titre de la prevoyance 60
    - 7.3.1. En presence d'un contrat souscrit anterieurement 60
    - 7.3.2. En l'absence d'un contrat souscrit anterieurement 60
    - 7.3.3. Financement des risques en cours 60
  - 7.4. Changement d'organisme assureur. - Consequences au titre de la prevoyance 60

## A

- Accident 3
- Accompagnement apporte par l'OPCA 43

Accompagnement apporte par l'OPCA. 43  
Accord congés payés COVID (11 mai 2020) NV-1  
Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (4 décembre 2018) NV-1  
Accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle 36  
Accord du 11 mai 2020 NV-1  
Accord du 18 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO Entreprises de proximité) 85  
Accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé 53  
Accord du 1er juin 2005 relatif à la création d'un PEI et d'un PERCO-I 17  
Accord du 1er mars 2011 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) 49  
Accord du 2 novembre 2016 NV-1  
Accord du 2 novembre 2016 relatif au calcul de la durée annuelle du travail en jours 74  
Accord du 21 février 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 50  
Accord du 22 décembre 1998 portant renouvellement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier (CEFI) créée en 1992 et organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction 97  
Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité NV-1  
Accord du 29 juin 2015 relatif au pacte de responsabilité 67  
Accord du 3 novembre 2011 relatif à la répartition du prélevement FPSPP 61  
Accord n° 36 du 20 février 2015 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2015 93  
Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité 102  
Actualisation de la liste des exemples d'emplois pour les trois niveaux non cadres 83  
Adhésion aux organismes assureurs désignés 59  
Adhésion obligatoire 59  
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 17  
Administration et fonctionnement 109  
Adoption (Maternité - Adoption) 3  
Affiliation des salariés. - Prise d'effet des garanties 53  
Aides aux entreprises 50  
Alimentation du compte épargne-temps 13  
Aménagement du dispositif 99  
Ancienneté 2  
Annexe 47  
ANNEXE I - Clause d'option pour la mise en application de la convention collective 8  
Annexe I  
- Présentation de l'option de gestion automatique du PERCO-I 24  
Annexe I Champ d'application 106  
ANNEXE I Clause d'option pour la mise en application de la convention collective 8  
Annexe I Clause d'option pour la mise en application de la convention collective Convention collective nationale du 18 mai 1988 8  
Annexe II  
- Critères de choix des fonds communs de placement 25  
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité 107  
Annexe III - Notices d'information des fonds communs de placement 27  
Annexes 106  
Application des dispositions de l'accord 75  
Article 3 Affiliation des salariés. - Prise d'effet des garanties 53  
Article 4 Financement des régimes 54  
Article 5 Régime de prévoyance 56  
Article 6 Régime de frais de santé 58  
Article 7 Gestion des régimes 59  
Article 8 Suivi du régime 61  
Article 9 Date d'effet, durée de l'accord et formalités 61  
Articulation vie professionnelle-vie familiale 52  
Autorisations d'absence 2  
Autorisations d'absence. 2  
Avantages acquis 1  
Avantages acquis. 1  
Avenant au protocole d'accord du 18 décembre 1997 13  
Avenant du 18 février 2000 au protocole d'accord du 18 décembre 1997 13  
Avenant du 20 février 2015 à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle 64  
Avenant du 26 septembre 2006 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2006 87  
Avenant n° 1 du 10 septembre 2008 à l'accord du 1er juin 2005 portant création d'un PEI et d'un PERCO-I 44  
Avenant n° 1 du 24 février 1999 relatif à l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 portant renouvellement de la commission paritaire nationale emploi formation professionnelle de l'immobilier (CEFI) créée en 1992 et organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction 100  
Avenant n° 1 du 9 mai 2012 relatif à la création du régime conventionnel de prévoyance 62  
Avenant n° 11 du 18 février 2000 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail 9  
Avenant n° 13 du 22 janvier 2002 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2002 87  
Avenant n° 14 bis du 10 juillet 2003 relatif au compte épargne-temps 16  
Avenant n° 14 du 16 avril 2002 relatif au compte épargne-temps 13  
Avenant n° 15 du 5 février 2003 relatif à la rupture de contrat de travail pour fin de commercialisation de programmes immobiliers 15  
Avenant n° 16 du 5 février 2003 portant extension du champ d'application aux départements d'outre-mer 14  
Avenant n° 19 du 20 septembre 2004 relatif à la retraite 16  
Avenant n° 2 NV-1  
Avenant n° 2 du 17 novembre 2017 à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle 81  
Avenant n° 2 du 2 décembre 2002 portant reconduction de l'accord du 22 décembre 1998 100  
Avenant n° 2 du 4 octobre 2016 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé 71  
Avenant n° 21 du 16 novembre 2005 relatif à l'organisation du temps de travail dans l'entreprise 40  
Avenant n° 23 du 25 juillet 2007 relatif aux salaires minima conventionnels 2007-2008 88  
Avenant n° 24 du 9 octobre 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008 89  
Avenant n° 25 du 7 avril 2009 relatif à la période d'essai 48  
Avenant n° 26 du 24 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux 2009-2010 89  
Avenant n° 27 du 7 juillet 2010 relatif à la représentation syndicale 48



Avenant n° 28 du 13 juillet 2010 relatif aux salaires minima 90  
Avenant n° 29 du 1er mars 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 90  
Avenant n° 3 du 15 septembre 2004 portant reconduction de l'OPCA 101  
Avenant n° 3 du 27 octobre 2017 a l'accord du 19 octobre 2011 relatif aux regimes de prevoyance et de frais de sante 76  
Avenant n° 30 du 21 fevrier 2011 relatif au changement de nom de la convention 52  
Avenant n° 31 du 9 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012 91  
Avenant n° 32 du 20 decembre 2012 relatif a la prevoyance, a l'indemnité de licenciement et a la retraite 64  
Avenant n° 33 du 20 decembre 2012 relatif aux salaires minima et a la valeur du point au 1er juillet 2012 92  
Avenant n° 34 du 29 mars 2013 relatif aux salaires minima et a la valeur du point pour l'année 2013 92  
Avenant n° 35 du 19 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 93  
Avenant n° 37 du 30 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016 94  
Avenant n° 38 du 16 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017 95  
Avenant n° 39 du 17 novembre 2017 relatif a la mise en place de la CPPNI 80  
Avenant n° 4 du 17 decembre 1991 relatif a la retraite complementaire 9  
Avenant n° 4 du 9 juillet 2018 a l'accord du 19 octobre 2011 relatif au regime de prevoyance et au regime de frais de sante 82  
Avenant n° 40 du 26 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018 95  
Avenant n° 41 du 18 septembre 2018 relatif aux classifications 83  
Avenant n° 42 du 18 mars 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019 96  
Avenant n° 43 du 10 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020 97  
Avenant n° 5 du 22 novembre 2019 a l'accord collectif du 19 octobre 2011 relatif au regime de prevoyance et de sante 86

## B

Beneficiaires 59  
Beneficiaires des prestations 53  
Beneficiaires loi Evin (Regime individuel  
- beneficiaires loi Evin) 55  
Bureau de la CEFI 98

## C

Calcul de la duree annuelle du travail en jours 74  
Caractere obligatoire de l'affiliation et cas de dispenses 53  
Champ d'application 1, 41, 53, 85  
Champ d'application. 41  
Changement d'organisme assureur. - Consequences au titre de la prevoyance 60  
Changement de nom de la convention 52  
Chapitre Ier  
- Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier (CEFI) 98  
Chapitre II  
- Organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation 99  
Chapitre III  
- Duree, renouvellement, adhesion, diffusion, extension 100  
Classifications 4, 83  
Classifications (Remuneration - Classifications) 3  
Classifications. 4  
Clause d'option pour la mise en application de la convention collective (ANNEXE I - Clause d'option pour la mise en application de la convention collective) 8  
Comite d'entreprise 7  
Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail 7  
Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 109  
Commission paritaire nationale d'interpretation 7  
Commission paritaire nationale d'interpretation. 7  
Commission paritaire nationale de conciliation 7  
Commission paritaire nationale de conciliation. 7  
COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP) 36  
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 64  
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier (CEFI) 98  
Commissions paritaires 6  
Commissions paritaires nationales 7  
Commissions paritaires. 6  
Composition 98  
Composition et prerogatives de la section professionnelle paritaire 41  
Composition et prerogatives de la section professionnelle paritaire. 41  
Compte epargne-temps 13, 14, 16  
COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) 37  
Compte personnel de formation (CPF) 65  
Conditions de maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail 54  
Conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail 53  
Conditions de travail, d'emploi et de remuneration de certaines categories de salaries 6  
Conditions du maintien des taux de cotisation 55  
Conges 2  
Conges annuels 2  
Conges pour evenements familiaux 2  
Conges pour evenements familiaux. 2  
Consequences au titre de la prevoyance (Changement d'organisme assureur. - Consequences au titre de la prevoyance) 60  
Contrat de travail (Embauche - Contrat de travail) 2  
Convention collective nationale de la promotion immobiliere du 18 mai 1988. Etendue par arrete du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988. 1  
Convention collective nationale du 18 mai 1988 1  
CPPNI 80  
Creation d'un PEI et d'un PERCO-I 17, 18, 22, 24, 25, 27, 44  
Creation d'une liste d'exemples d'emplois pour les niveaux de cadres 84  
Creation de la section professionnelle paritaire 41  
Creation de la section professionnelle paritaire. 41

Creation du regime conventionnel de prevoyance 62  
Creation et fonctionnement de la section professionnelle paritaire 40-44  
Criteres de choix des fonds communs de placement (Annexe II  
- Criteres de choix des fonds communs de placement) 25

## D

Date d'effet et duree de l'adhesion 60  
Date d'effet, duree de l'accord et formalites 61  
Deblocage anticipé du compte 14  
Decheance (Exclusions de garanties. - Decheance) 56  
Definition des ayants droit beneficiaires du regime de frais de sante 82  
Delegues du personnel 6  
Demande d'extension 8  
Denonciation - Prevision (Duree - Denonciation - Prevision) 1  
Depot 8, 14, 16, 89-91  
Depot de l'avenant 52  
Depot et extension 81  
Derogation a l'obligation d'adhesion 60  
Designation de l'organisme paritaire collecteur agree (OPCA) de branche 101  
Designation des organismes assureurs 59  
Diffusion - Extension 101  
Diffusion, extension 102  
Diffusion. Extension 100, 102  
Dispenses d'affiliation 58  
Dispositions communes 57  
Dispositions complementaires a l'avenant signe en 2000 75  
Dispositions diverses 113  
Dispositions finales 8, 83  
Dispositions financieres 43  
Dispositions financieres. 43  
Dispositions generales 1, 86  
Dispositions generales et definitions 56  
Droit au travail des personnes handicapees 6  
Droit au travail des personnes handicapees. 6  
Droit au travail et egalite professionnelle 6  
Droit d'opposition 52  
DUREE 39  
Duree - Denonciation - Prevision 1  
Duree - Denonciation - Prevision. 1  
Duree de l'accord 100, 101  
Duree de l'accord. - Formalites 50, 52  
Duree de l'accord.?Revision.?Denonciation 87  
Duree du travail 6, 9  
Duree et aménagement du temps de travail 5, 9-13  
Duree, denonciation, interpretation et contentieux 44  
Duree, denonciation, interpretation et contentieux. 44  
Duree, renouvellement, adhesion, diffusion, extension 100

## E

Egalite de traitement entre les salaries etrangers et francais 6  
Egalite de traitement entre les salaries etrangers et francais. 6  
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 6, 50  
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes. 6  
Egalite salariale 51  
Elargissement eventuel de la collecte 99  
Embauche - Contrat de travail 2  
Embauche - Periode d'essai 2  
En cas d'invalidite absolue definitive (IAD) 57  
En cas de deces simultane ou posterieur du conjoint (double effet) 57  
En cas de deces toutes causes 57  
En l'absence d'un contrat souscrit anterieurement 60  
En presence d'un contrat souscrit anterieurement 60  
Enfants a charge 56  
Engagements pris en faveur de l'emploi 68  
Entree en application 13  
Entree en vigueur 87  
Entree en vigueur de l'accord 76  
Entree en vigueur et duree 67  
Entretien professionnel 66  
Evaluation de l'efficacite des mesures mises en œuvre 70  
Exclusions de garanties. - Decheance 56  
Expose des motifs 74  
Extension 100-102  
Extension du champ d'application aux departements d'outre-mer 14, 15  
Extension et entree en vigueur 52

## F

Financement des regimes 54  
Financement des risques en cours 60  
Financement du paritarisme, cotisations patronales, reversement 98  
Formalites 71

Formalites (Duree de l'accord. - Formalites) 49, 50  
Formation professionnelle 36, 38, 39, 64, 81  
Formation professionnelle et apprentissage 6  
Frais professionnels (Remuneration - Frais professionnels) 3

## G

Garantie capital deces 57  
Garantie frais d'obseques 57  
Garantie incapacite temporaire de travail. - Invalidite 57  
Garantie rente education 57  
Garanties des salaries d'entreprises appeles a participer aux reunions paritaires 8  
Garanties des salaries d'entreprises appeles a participer aux reunions paritaires. 8  
Garanties frais de sante 59  
Gestion des regimes 59  
Gestion previsionnelle des emplois et des competences (GPEC) 49

## H

Heures supplementaires 10  
Horaire collectif 10

## I

I - Regles communes applicables au PEI et au PERCO-I 17  
I. - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP) 36  
I. - Regles de constitution 107  
II - Regles specifiques au PEI 18  
II. - Administration et fonctionnement 109  
II. - COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) 37  
III - Regles specifiques au PERCO-I 22  
III. - Organisation financiere 113  
III. - PROFESSIONNALISATION 38  
Incapacite temporaire de travail 58  
Indemnisation du conge 14  
Indemnite de depart en retraite 3  
Indemnite de depart en retraite. 3  
Indemnites de licenciement 3  
Information 14  
Information des institutions representatives du personnel 60  
Information des salaries 54  
Invalidite 58  
Invalidite (Garantie incapacite temporaire de travail. - Invalidite) 57  
IV. - Dispositions diverses 113  
IV. - OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS 38

## J

Jours de recuperation 11  
Jours feries 5  
Justification liee a l'absence de dispositions specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 86

## L

Lettre d'adhesion de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale de la promotion-construction 17  
Liberte d'opinion 1  
Liberte d'opinion et droit syndical 1  
Liberte d'opinion. 1  
Liberte syndicale 1  
Liberte syndicale. 1

## M

Maintien de la couverture frais de sante en application de la loi Evin 54  
Maintien de la garantie deces aux participants en arret de travail 54  
Maladie, accident 3  
Maladie, accident, maternite 3  
Maternite - Adoption 3  
Medecine du travail 6  
Methodologie pour mettre en place une GPEC 50  
Mise a jour de certains termes 83  
Mise en œuvre et evaluation de l'accord 71  
Modalites de collecte 42  
Modalites de collecte. 42  
Modalites de gestion et de prise en charge des actions de formation 42  
Modalites de gestion et de prise en charge des actions de formation. 42  
Modalites de mise a disposition d'une assistance technique, humaine et logistique au fonctionnement d'un observatoire prospectif des metiers et des qualifications 43  
Modalites de mise a disposition d'une assistance technique, humaine et logistique au fonctionnement d'un observatoire prospectif des metiers et des qualifications. 43  
Modulation du temps de travail 10  
Mutations geographiques 2  
Mutations geographiques. 2  
Mutations professionnelles temporaires 2  
Mutations professionnelles temporaires. 2

## N

Nature et montant de la collecte 42  
Nature et montant de la collecte. 42  
Negociations ulterieures 8  
Notices d'information des fonds communs de placement (Annexe III - Notices d'information des fonds communs de placement) 27  
Notification.?Depot.?Extension 87

## O

Objet 53, 85  
Objet, cadre juridique et reglementaire du regime conventionnel 58  
Observatoire paritaire de la negociation collective 80  
OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS 38  
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 67  
OPCO des entreprises de proximite 85, 102  
Organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation 99  
Organisation du temps de travail dans l'entreprise 40  
Organisation financiere 113  
Organisme paritaire collecteur agree (OPCA) de branche 99  
Origine accidentelle du deces ou de l'IAD 57  
Outils mis en place par la branche 49

## P

Pacte de responsabilite 67  
Periode d'essai 2, 48  
Personnel assure 53  
Personnel salarie (Regime collectif  
- personnel salarie) 55  
Plafonds de garantie 57  
Portabilite de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit a l'assurance chomage 54  
Preambule 9, 40, 49, 50, 53, 61, 62, 64, 67, 71, 80, 81, 85, 86, 92, 97, 100, 101  
Preambule (1) (2) 97  
Presentation de l'option de gestion automatique du PERCO-I (Annexe I  
- Presentation de l'option de gestion automatique du PERCO-I) 24  
Prevision (Duree - Denonciation - Prevision) 1  
Prevoyance, indemnite de licenciement et retraite 64  
Prise d'effet des garanties (Affiliation des salaries. - Prise d'effet des garanties) 53  
Professionalisation 65  
PROFESSIONNALISATION 38  
Programme d'actions 98  
Prolongation des taux d'appel de cotisations sante et prevoyance 86  
Promotion professionnelle et mixite 51  
Protection de la maternite 6  
Protection de la maternite. 6  
Protocole d'accord du 8 decembre 2005 relatif a la creation et au fonctionnement de la section professionnelle paritaire 40

## R

Rapport annuel d'activite 99  
Reconduction de l'accord du 22 decembre 1998 100, 101  
Reconduction de l'OPCA 101  
Reconduction de l'organisme paritaire collecteur agree (OPCA) de branche 101  
Regime collectif  
- personnel salarie 55  
Regime de frais de sante 58  
Regime de prevoyance 56  
Regime de prevoyance et de sante 86  
Regime de prevoyance et regime de frais de sante 82  
Regime individuel  
- beneficiaires loi Evin 55  
Regimes de prevoyance et de frais de sante 76  
Regimes de prevoyance et frais de sante 53, 71  
Regles communes applicables au PEI et au PERCO-I 17  
Regles de constitution 107  
Regles specifiques au PEI 18  
Regles specifiques au PERCO-I 22  
Remuneration 12  
Remuneration - Classifications 3  
Remuneration - Frais professionnels 3  
Remuneration - Frais professionnels. 3  
Remuneration du salarie au forfait-jours et modalites d'accroissement du nombre de jours travaillees sur l'annee 75  
Renouvellement de la commission paritaire nationale emploi formation professionnelle de l'immobilier (CEFI) creee en 1992 et organisation de la collecte et  
de l'emploi des contributions formation dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-constru 97, 100  
Repartition des cotisations 55  
Repartition du prelevement FPSPP 61  
Representation syndicale 48  
Reprise des encours au titre de la prevoyance 60  
Retraite 16, 17  
Retraite complementaire 9  
Reunions 98  
Revalorisation des prestations 56  
Revision, denonciation 102

Revision. Denonciation 102  
Revision. Renouvellement. Adhesion 100  
Rupture de contrat de travail pour fin de commercialisation de programmes immobiliers 15, 16  
Rupture du contrat de travail 3  
Rupture du contrat de travail. 3

## S

Salaire de reference 56  
Salaires 88-90  
Salaires a compter du 1er juillet 2006 87  
Salaires minima 90  
Salaires minima au 1er janvier 2012 91  
Salaires minima au 1er janvier 2014 93  
Salaires minima au 1er janvier 2016 94  
Salaires minima au 1er janvier 2017 95  
Salaires minima au 1er janvier 2018 95  
Salaires minima au 1er janvier 2019 96  
Salaires minima au 1er janvier 2020 97  
Salaires minima et a la valeur du point au 1er juillet 2012 92  
Salaires minima et valeur du point pour l'annee 2013 92  
Salaires minima et valeur du point pour l'annee 2015 93  
Salaries beneficiaires 13  
Salaries concernes par l'accord 74  
Secretariat permanent de la CEFI 98  
Section paritaire professionnelle (SPP) 99, 101  
Securisation juridique 86  
Situation economique et sociale de la branche 67  
Suivi de l'application du present accord 12  
Suivi du regime 61  
Synthese des mesures a mettre en œuvre par la branche 70

## T

Tableau des garanties 86  
Taux contractuel global minimal de cotisation retraite complementaire ARRCO 9  
Taux d'appel 56  
Taux d'appel des cotisations pour l'exercice 2019 83  
Taux de cotisation du regime de prevoyance 54  
Taux de cotisation du regime frais de sante 54  
Texte de base 1, 97, 102  
Titre de la convention collective 52  
Titre Ier  
- Dispositions generales 1  
Titre II  
- Liberte d'opinion et droit syndical 1  
Titre III  
- Embauche - Contrat de travail 2  
Titre IV  
- Conges 2  
Titre IX  
- Conditions de travail, d'emploi et de remuneration de certaines categories de salaries 6  
Titre V  
- Maladie, accident, maternite 3  
Titre VI  
- Rupture du contrat de travail 3  
Titre VII  
- Remuneration - Classifications 3  
Titre VIII  
- Duree et aménagement du temps de travail 5  
Titre X  
- Droit au travail et egalite professionnelle 6  
Titre XI  
- Formation professionnelle et apprentissage 6  
Titre XII  
- Delegates du personnel 6  
Titre XIII  
- Comite d'entreprise 7  
Titre XIV  
- Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail 7  
Titre XV  
- Commissions paritaires nationales 7  
Titre XVI  
- Negociations ulterieures 8  
Titre XVII  
- Dispositions finales 8  
Transfert des droits des salaries en cas de mutation d'un etablissement a un autre ou dans une filiale du meme groupe 16  
Travail a temps partiel 6  
Travail a temps partiel. 6  
Travail du dimanche 6  
Travail temporaire 6

## U

Utilisation du compte epargne-temps 13

## V

Valeur du point au 1er janvier 2002 87

VI. - DUREE 39

