

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

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 16 du 5 février 2003 BO conventions collectives 2003-10 étendu par arrêté du 7 décembre 2004 JORF 26 décembre 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

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

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

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

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

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

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

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

- 1 mois de travail effectif pour les postes de travail classés niveau I ;
- 2 mois de travail effectif pour les postes de travail classés niveau II ;
- 2 mois pouvant être portés à 3 mois de travail effectif par accord lors de l'embauche pour les postes de travail classés niveau III ;

- 4 mois de travail effectif pour les postes de travail classés niveau IV renouvelable une fois pour une durée maximale de 3 mois. ;

- 3 mois pouvant être augmentés jusqu'à 6 mois par accord lors de l'embauche pour les postes de travail classés aux niveaux V et VI.

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

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

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

Article 7

En vigueur non étendu

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

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

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

De même, les avenants à la présente convention collective seront tenus à la disposition de l'ensemble du personnel dans l'entreprise par l'employeur ou son représentant. Le texte de la convention collective et ses avenants seront remis aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique et aux délégués syndicaux s'ils existent dans l'entreprise.

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

- la convention collective applicable ;
- la date de prise d'effet du contrat de travail ;
- la période d'essai ;
- la durée du préavis ;
- les fonctions et qualifications attribuées ;
- les éléments de la rémunération et la durée du travail à laquelle ils se rapportent (temps complet, temps partiel, rémunération forfaitaire) ;
- la durée de l'engagement ;
- la référence à la visite d'information et de prévention, ou, le cas échéant pour les postes concernés, à l'examen médical d'aptitude à l'embauche ;
- le lieu de travail et les déplacements éventuels ;
- le cas échéant, des clauses particulières.

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

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

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

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

Ce renouvellement fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur ou son représentant, avant le terme de la période d'essai initiale.

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

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

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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 12 du 4 juillet 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-42 étendu par arrêté du 10 décembre 2001 JORF 19 décembre 2001 à l'exception du secteur de la construction des maisons individuelles.

Sauf en cas de faute grave ou lourde, un préavis doit être respecté pour rompre le contrat de travail, en dehors de la période d'essai. Ce préavis est de 1 mois pour les non-cadres de niveau I et II, de 2 mois pour les non-cadres de niveaux III et de 3 mois pour les cadres.

Conformément à la loi, le préavis est porté à 2 mois en cas de licenciement d'un non-cadre de niveaux I et II, ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

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

Toutefois, en cas de licenciement, sous réserve d'en informer son employeur au moins 1 semaine à l'avance (au moins 2 semaines à l'avance s'il s'agit d'un cadre), le salarié qui aura effectué au moins la moitié du préavis pourra quitter l'entreprise en étant rémunéré jusqu'au dernier jour de travail effectué.

Pendant le préavis, tout salarié peut bénéficier d'heures de recherche d'emploi à raison de 2 heures par jour ouvré pour les personnes travaillant à temps complet. Les salariés travaillant au moins 20 heures et au plus 32 heures par semaine peuvent bénéficier d'heures de recherche d'emploi dans la limite de 20 heures par mois de préavis. Ces heures de recherche d'emploi peuvent être prises de façon groupée par accord entre l'employeur et le salarié.

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

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

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

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

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

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

Indemnités de licenciement

Article 16

En vigueur étendu

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. (1)

(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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 9 du 4 janvier 1999 BO conventions collectives 99-6 étendu par arrêté du 23 mars 1999 JORF 1er avril 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

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. -----

EXEMPLES DE TÂCHES

Exemples de tâches de niveau 1

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

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.

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. -----

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.

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. -----

EXEMPLES DE TÂCHES

Exemples de tâches de niveau 2

-
- employé de bureau ;
 - sténo-dactylo ;
 - aide-comptable ;
 - hôtesse standardiste ;
 - comptable ;
 - secrétaire ;
 - pupitreux ;
 - vérificateur ;
 - dessinateur ;
 - métreur ;
 - hôtesse de vente ;
 - télé-vendeuse ;
 - négociateur ou vendeur 1er degré ;
 - prospecteur foncier.
-

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.

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 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.

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.

EXEMPLES DE TÂCHES

Exemples de tâches de niveau 3

- comptable 2e échelon ;
- secrétaire de direction ;

- adjoint administratif, technique, commercial, financier ou juridique ;
- analyste programmeur ;
- surveillant de travaux ;
- coordonnateur de travaux ;
- inspecteur de travaux ;
- agent foncier ;
- négociateur ou vendeur 2e degré ;
- attaché commercial.

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.

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.

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.

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 IV

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

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

Echelon 1 (coefficient 300)

Cadre diplômé débutant ou cadre acquérant 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 V

Ce niveau correspond à un niveau de cadre expérimenté.

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

Echelon 1 (coefficient 457)

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

Echelon 2 (coefficient 590)

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

Echelon 3 (coefficient 723)

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

Niveau VI

Dans les entreprises 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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

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. (1) 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.

(1) 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.