

# Promotion immobilière

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Promotion immobilière (1)	18-5-88	4-11-88	15-11-88	-	-	-	3248	1512

(1) Ancienne CCN de la promotion-construction renommée « CCN de la promotion immobilière » par avenant n° 30 du 21-2-2011 étendu par arrêté du 7-10-2011, JO 14-10-2011, applicable à compter du 7-4-2011 (lendemain de son dépôt).

## Section 1 Champ d'application

- ◆ Art. 1 modifié par accord du 18-12-97 non étendu, applicable à compter du 1-1-98
- ◆ Avenant du 18-2-2000 non étendu
- ◆ Avenant n° 16 du 5-2-2003 étendu par arrêté du 7-12-2004, JO 26-12-2004, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles
- ◆ Annexe I

### 1 Champ d'application professionnel

**1° Jusqu'au 31-12-97 :** entreprises prenant l'initiative de réalisations immobilières et coordonnant les opérations nécessaires à l'étude, l'exécution et la mise en place des usages de programmes de construction et entreprises assurant une activité d'aménageurs et de lotisseurs (entreprises référencées en principe aux codes APE 79-01, 79-02, 79-03 de la nomenclature INSEE de 1973 correspondants aux codes NAF 70-1 A, 70-1 B, 70-1 C et 70-1 D de la nomenclature INSEE de 1993, selon concordance établie, sous toutes réserves, par nos soins). Sont exclus les organismes HLM et les VRP.

**2° A compter du 1-1-98** (◆ Accord du 18-12-97 et avenant du 18-2-2000 non étendus) :

— entreprises prenant l'initiative de réalisations immobilières et coordonnant les opérations nécessaires à l'étude, l'exécution et la mise à disposition des usagers de programmes de construction (codes NAF 70-1 A, 70-1 B, 70-1 C, 70-1 D) ;

— entreprises assurant une activité d'aménageurs et de lotisseurs (code NAF 70-1 C) ;

— entreprises de construction de maisons individuelles dont l'activité principale est la conception, la commercialisation, auprès de maîtres d'ouvrages particuliers, de maisons individuelles (codes NAF 70-1 A, 45-2 A, 45-2 B), à l'exclusion de celles procédant à l'exécution matérielle des travaux de construction, avec clause d'option pour celles de ces entreprises qui appliquaient avant l'une des CC suivantes : Immobilier, Bâtiment et/ou Travaux publics, Bureaux d'études techniques, HLM (SA), HLM (sociétés coopératives), Crédit immobilier, Métreurs-vérificateurs, Géomètres, Banques, Assurance (agences générales), Assurance (sociétés), Menuiseries, Architectes (et maîtres d'œuvre en bâtiment).

Sont exclus les organismes HLM et les VRP.

### 2 Champ d'application territorial

■ Territoire métropolitain et DOM.

## Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

**3 Contrat de travail** ■ Nécessité d'une lettre d'engagement ou d'un contrat de travail. La CC fixe les mentions obligatoires.

◆ Art. 7

### 4 Période d'essai et préavis

#### 1° Période d'essai

##### a) Durée

Catégorie	Durée initiale (1)	Renouvellement	
<b>Non-cadre</b>	Niveau 1	1 mois	
	Niveau 2	2 mois	
	Niveau 3	2 mois (ou 3 mois par accord)	Durée initiale (2 à 3 mois)
<b>Cadre</b>	Niveau 4	4 mois	3 mois
	Niveaux 5 et 6	3 mois (jusqu'à 6 mois par accord)	Durée initiale (3 à 6 mois)

(1) Les durées plus courtes que celles prévues par la loi sont pérennisées postérieurement au 1-7-2009 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

**b) Préavis pendant essai :** application des délais légaux (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

#### 2° Préavis après essai

##### a) Durée

Catégorie	Préavis après essai	
<b>Non-cadre</b>	Niveau 1	1 mois, 2 mois en cas de licenciement à partir de 2 ans d'ancienneté
	Niveau 2	
	Niveau 3	2 mois
<b>Cadre</b>	3 mois	

##### b) Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis :

— temps plein : 2 heures par jour ouvré, payées uniquement en cas de licenciement ;

— temps partiel (entre 20 et 32 h/semaine) : 20 heures maximum par mois de préavis.

**c) Dispense de la 2<sup>e</sup> moitié du préavis** pour le salarié licencié qui a retrouvé un emploi sous réserve d'un délai de prévenance de 1 semaine pour les non-cadres, 2 semaines pour les cadres.

◆ Art. 7 modifié par avenant n° 25 du 7-4-2009 étendu par arrêté du 8-10-2009, JO 17-10-2009, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, applicable à

compter du 5-5-2009 (date de son dépôt) et art. 15 modifié par avenant n° 12 du 4-7-2001 étendu par arrêté du 10-12-2001, JO 19-12-2001, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, applicable à compter de son extension

**5 Notion d'ancienneté** ■ L'ancienneté dans l'entreprise est le 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.

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 à 100 % pour le calcul de l'ancienneté.

♦ Art. 8 ♦ Accord du 21-2-2011 étendu par arrêté du 30-7-2012, JO 7-8-2012, applicable à compter du 7-4-2011 (lendemain de son dépôt)

### Section 3 Licenciement et départ à la retraite

**6 Licenciement** ■ Indemnité de licenciement due après 1 an d'ancienneté, sauf faute grave ou lourde.

Ancienneté (1)	Indemnité
Tranche jusqu'à 5 ans	0,2 mois par année
Tranche au-delà de 5 ans	0,25 mois par année à compter de la 6 <sup>e</sup>
Tranche au-delà de 10 ans	0,33 mois par année à compter de la 11 <sup>e</sup>

(1) Prorata en nombre de mois en cas d'année incomplète.

Pour l'indemnité de licenciement pour fin de commercialisation de programmes immobiliers, voir n° 9.

♦ Art. 16 modifié par avenant n° 32 du 20-12-2012 étendu par arrêté du 8-10-2013, JO 19-10-2013, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, applicable à compter du 9-1-2013 (date de son dépôt)

**7 Départ à la retraite** ■

Départ	Ancienneté	Indemnité
Départ volontaire à la retraite	10 ans	Moitié de l'indemnité conventionnelle de licenciement
Mise à la retraite	—	Indemnité légale de licenciement (1)

(1) Voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

♦ Art. 17 modifié par avenant n° 19 du 20-9-2004 étendu par arrêté du 13-4-2005, JO 27-4-2005, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, applicable à compter du 27-4-2005 et par avenant n° 32 du 20-12-2012 étendu par arrêté du 8-10-2013, JO 19-10-2013, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, applicable à compter du 9-1-2013 (date de son dépôt)

**8 Base de calcul** ■ Rémunération moyenne mensuelle brute des 12 derniers mois.

♦ Art. 16

**9 Rupture du contrat de travail pour fin de commercialisation de programmes immobiliers** ■ Les contrats de travail des salariés recrutés pour les besoins limités à la commercialisation de programmes immobiliers sont nécessairement conclus pour une durée indéterminée, leur durée ne pouvant être fixée à l'avance et ne correspondant à aucun des cas de recours légaux aux CDD. Leur rupture est assimilée à un licenciement pour fin de chantier relevant de la procédure de licenciement de droit commun (et non de la procédure de licenciement économique).

Champ d'application : salariés affectés à un ou plusieurs programmes déterminés ayant auparavant travaillé sur un ou plusieurs programmes et dont le réemploi ne peut être assuré lors de

l'achèvement des tâches confiées sans modification du contrat de travail. Sont visés :

— les salariés engagés 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 ;

— les salariés qui ont refusé, à l'achèvement du programme, d'être affectés à un autre programme, y compris avec modification de leur contrat de travail.

Procédure de reclassement : au plus tard un mois avant la date prévisionnelle de la fin de la commercialisation, l'employeur doit proposer au salarié un avenant à son contrat de travail correspondant à une nouvelle mission de commercialisation d'un programme immobilier. Cet avenant doit indiquer le programme concerné, la durée estimée de la mission, les conditions de rémunération, le délai, au minimum égal à 2 semaines, dont dispose le salarié pour accepter ou refuser la proposition.

Procédure et indemnité de licenciement en cas d'impossibilité de reclassement : en cas de refus du salarié (ou à défaut d'accord avec l'employeur), la fin de la commercialisation entraîne le licenciement du salarié après respect de la procédure de droit commun. Les salariés ayant au moins un an d'ancienneté bénéficient d'une indemnité égale, pour la tranche de 1 à 5 ans, à 2/10 de mois par année d'ancienneté. Cette indemnité est calculée sur le salaire moyen des 3 ou des 12 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

♦ Avenant n° 15 du 5-2-2003 étendu par arrêté du 7-12-2004, JO 26-12-2004, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles

### Section 4 Congés et jours fériés

**10 Congés exceptionnels pour événements familiaux** ■

Mariage	salarié	6 jours ouvrables
	enfant	1 jour ouvrable
Naissance ou adoption	—	3 jours
Décès	conjoint, enfant	3 jours ouvrables
	père, mère du salarié ou de son conjoint	2 jours ouvrables
Enfant malade	— 12 ans	3 jours payés par année civile

♦ Art. 12 ♦ Accord du 21-2-2011 étendu par arrêté du 30-7-2012, JO 7-8-2012, applicable à compter du 7-4-2011 (lendemain de son dépôt)

**11 Jours fériés** ■ Jours fériés légaux chômés et payés.

Travail un jour férié : sauf compensation ou avantage différent appliqué dans l'entreprise, récupération d'une durée identique à prendre selon les modalités à définir entre l'entreprise et le salarié concerné.

♦ Art. 20

**12 Jours de récupération** ■ Les jours de repos (ponts) compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire, et inversement, ou un jour précédant la période principale de congés annuels, peuvent être récupérés, de manière fractionnée ou non, sur les 12 mois précédant ou suivant le ou les jours chômés considérés.

Les heures récupérées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

En cas de modulation, ces jours de repos sont pris en compte dans l'élaboration du programme prévisionnel.

♦ Avenant n° 11 du 18-2-2000 étendu, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, par arrêté du 30-6-2000, JO 14-7-2000, applicable à compter du 1-8-2000

**13 Compte épargne temps (CET)** ■ La mise en place du CET se fait par un règlement interne propre à l'entreprise.

**1° Bénéficiaires** : salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté (condition d'ancienneté fixée par l'employeur).

**2° Alimentation** : le CET peut être alimenté, dans la limite de 18 jours/an, par les congés payés (10 jours/an), le repos lié à des

heures supplémentaires et les jours de repos issus de la RTT dans la limite de 80 % du nombre de jours de repos par an utilisables à l'initiative du salarié.

**3° Utilisation :** le CET peut être utilisé dans les conditions légales. Pour le salarié âgé de + de 50 ans qui désire anticiper son départ à la retraite, délai de prévenance de 6 mois. Ensuite, pendant la période précédant sa retraite il est absent 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. Pour les congés, les jours de repos affectés au CET doivent être pris dans les 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours égal à 1 mois. Le règlement de l'entreprise peut diminuer ce seuil d'un mois. En dehors des modalités de prise des congés prévues par la loi, le congé doit avoir une durée minimale d'un mois, sauf accord différent entre l'employeur et le salarié. Le salarié présente sa demande d'utilisation de ses droits 3 mois avant la date de départ en congé, sauf accord différent entre l'employeur et le salarié. L'employeur peut reporter cette demande de 3 mois si l'absence du salarié a des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

En cas de licenciement pour motif économique, le CET peut être utilisé par le salarié à sa demande pour faciliter son reclassement ou sa reconversion. Cette possibilité d'utilisation du CET est inscrite dans l'accord conclu entre l'employeur et le salarié.

**4° Indemnisation du congé :** l'indemnisation du congé s'effectue, 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, et ce jusqu'à épuisement, soit en mensualités fixes lissées pendant toute la durée du congé calculées sur la base du total des droits acquis divisé par la durée du congé (en nombre de mois).

**5° Déblocage anticipé du compte :** après une période de 12 mois suivant son adhésion au CET, le salarié peut demander la liquidation du CET dans les cas autorisant le déblocage anticipé des droits à participation aux résultats. Dans ce cas, le salarié solde son compte en utilisant en repos les droits acquis. Si la direction n'est pas d'accord sur l'utilisation en repos, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis.

#### 6° Transfert des droits en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe :

— si l'établissement (ou la société) d'accueil applique des dispositions relatives au CET, les droits du salarié sont transférés sur le CET de cet établissement. L'établissement d'origine remet donc au salarié, à son départ, une attestation relative au crédit ouvert à son nom, au sein de ce compte, qui est ensuite communiquée à l'établissement d'accueil. L'établissement d'origine verse alors à l'établissement d'accueil, le salaire augmenté des charges patronales, correspondant aux droits du salarié ;

— en l'absence de CET au sein de l'établissement d'accueil, les droits du salarié restent inscrits sur le CET de l'établissement d'origine. Une attestation relative au compte ouvert au nom du salarié lui est alors remise ;

— en l'absence de CET au sein de la société d'accueil, le salarié perçoit une indemnité compensatrice avec liquidation de ses droits dans le CET sauf si, en prévision d'un éventuel retour dans la société d'origine dans les 12 mois à venir, le salarié préfère que ses droits y restent inscrits.

♦ *Avenants n° 14 du 16-4-2002 et n° 14 bis du 10-7-2003 étendus par arrêté du 4-6-2004, JO 15-6-2004, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles*

## Section 5 Durée du travail

**14 Dispositions générales et références** ■ Les dispositions relatives à la durée du travail résultent de l'avenant RTT n° 11 du 18-2-2000 étendu par arrêté du 30-6-2000, JO 14-7-2000, applicable à compter du 1-8-2000, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles.

**15 Durée conventionnelle** ■ Durée hebdomadaire : 35 heures aux échéances légales.

Temps de travail effectif : pour le personnel sédentaire (secrétariat, comptabilité...), les temps de déplacement effectués de manière occasionnelle dans le cadre de l'horaire collectif sont assimilés à travail effectif.

Horaire collectif : il peut être modifié moyennant un délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles, le cas échéant après consultation du CE ou, à défaut, des DP.

♦ *Avenant n° 11 du 18-2-2000 étendu*

## 16 Aménagements du temps de travail

**1° Attribution de jours de repos :** possibilité d'organiser la RTT par attribution de journées ou demi-journées de repos pouvant alimenter un compte épargne temps. Ces jours sont pris pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur dans un délai maximum de 12 mois et moyennant un délai de prévenance de 7 jours. Sauf accord individuel ou circonstances exceptionnelles, un délai minimum de 3 jours doit être respecté en cas de modification des dates fixées.

### 2° Modulation

<b>Horaire hebdomadaire moyen</b>	35 heures.
<b>Période de modulation</b>	12 mois consécutifs.
<b>Délais de prévenance</b>	En cas de modification d'horaires, 5 jours calendaires, réduit à 1 jour ouvré en cas de circonstances exceptionnelles. En cas de calendriers individualisés, les modifications d'horaires sont subordonnées à un délai de prévenance de 4 jours ouvrés, sauf circonstances exceptionnelles ou accord individuel différent.
<b>Amplitude</b>	46 h/semaine et 42 h/semaine sur 8 semaines consécutives.
<b>Heures supplémentaires</b>	Voir n° 17.
<b>Heures non effectuées en deçà de l'horaire collectif</b>	Si, en raison de circonstances économiques, le temps de travail annuel moyen d'un salarié est inférieur à l'horaire collectif, le paiement des heures manquantes lui reste acquis.
<b>Rémunération</b>	Lissage de la rémunération.

♦ *Avenant n° 11 du 18-2-2000 étendu*

**17 Heures supplémentaires** ■ Contingent : 130 heures hors modulation, réduit à 80 heures en cas de modulation.

Paiement : possibilité de payer la bonification prévue pour les 4 premières heures et, au-delà, possibilité de remplacer le paiement par un repos compensateur équivalent.

♦ *Avenant n° 11 du 18-2-2000 étendu*

## 18 Cadres et personnel non sédentaires

### 1° Salariés visés :

— cadres de niveaux 4 à 6 ;

— salariés exerçant des fonctions commerciales, techniques, de développement et plus généralement, les salariés tenus de se déplacer fréquemment dans le cadre de leurs missions et qui disposent de la plus grande autonomie dans la conduite de leur travail et l'organisation de leurs horaires.

**2° Forfaits :** pour les salariés visés ci-avant, la durée de travail peut être fixée par convention de forfait établie sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle (à prévoir par accord écrit).

**a) Forfait en heures sur l'année :** le forfait ne peut correspondre à une durée annuelle de travail conduisant à dépasser le contingent d'heures supplémentaires.

**REMARQUE :** les forfaits en heures sur l'année ne peuvent être conclus qu'avec les cadres et les itinérants non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (♦ *Arrêté du 30-6-2000*).

**b) Forfait en jours sur l'année :** réservé aux cadres des niveaux 4 à 6 (à l'exclusion des cadres dirigeants), le forfait ne peut prévoir un nombre de jours travaillés supérieur à 217, sauf affectation de jours de repos dans un compte épargne temps.

**REMARQUE :** un accord complémentaire devra préciser les modalités de décompte des journées travaillées et d'application du repos quotidien et hebdomadaire (♦ *Arrêté du 30-6-2000*).

♦ *Avenant n° 11 du 18-2-2000 étendu*

**Section 6 Maladie, maternité, accident du travail**

**19 Maladie et accident du travail ■**

**1° Indemnisation sur 12 mois consécutifs :** maintien du salaire à compter du 4<sup>e</sup> jour en cas de maladie (pas de délai de carence en cas d'AT, MP ou d'accident de trajet).

Ancienneté (au 1 <sup>er</sup> jour d'absence)	Maintien du salaire – (IJSS + RP)
1 an	1 mois
> 6 ans	2 mois
> 11 ans	3 mois

A l'issue de ces durées d'indemnisation, prise en charge par le régime de prévoyance (v. n° 22).

**2° Garantie d'emploi en cas de maladie :** pendant 6 mois consécutifs.

**3° Maladie et congés payés :** en cas de maladie avant le départ en congés, prise effective des congés en cas de retour avant le 31 octobre ou, à défaut, versement d'une indemnité compensatrice.

♦ *Art. 13 modifié par avenant n° 32 du 20-12-2012 étendu par arrêté du 8-10-2013, JO 19-10-2013, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, applicable à compter du 9-1-2013 (date de son dépôt)*

**20 Maternité et paternité ■** Après 2 ans d'ancienneté, maintien du salaire sous déduction des IJSS et des régimes de prévoyance pendant le congé de maternité ou de paternité.

♦ *Art. 14 ♦ Accord du 21-2-2011 étendu par arrêté du 30-7-2012, JO 7-8-2012, applicable à compter du 7-4-2011 (lendemain de son dépôt)*

**Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance**

**21 Retraite complémentaire ARRCO ■** Institution : non désignée.

Taux minimum de la cotisation : 8 % depuis le 1-1-94 répartis 60 % employeur et 40 % salarié sur les 4 premiers points, 50 % entreprise et 50 % salarié pour les points supplémentaires.

Assiette de la cotisation : salaire brut dans la limite de 3 fois le plafond SS (1 fois le plafond SS pour les cadres).

♦ *Avenant n° 4 du 17-12-91 étendu par arrêté du 28-4-92, JO 14-5-92*

**22 Régime de prévoyance et de frais de santé ■**

**1° Organismes assureurs :** Malakoff Médéric Prévoyance, OCIRP pour la rente éducation (avec délégation de gestion à Malakoff Médéric Prévoyance), pour une durée de 3 ans à compter du 1-4-2013.

**a) Délais d'adhésion :** pour les entreprises dépourvues au 19-10-2011 de tout contrat collectif de prévoyance et de frais de santé, obligation d'adhésion dans un délai de 3 mois à compter du 1-4-2013.

Pour les entreprises disposant au 19-10-2011 d'un régime de prévoyance uniquement ou d'un régime frais de santé uniquement (obligatoire ou facultatif), obligation d'adhésion :

— au titre du régime inexistant : dans un délai de 3 mois à compter du 1-4-2013 ;

— au titre du régime existant : à effet du 1-1-2014 (1<sup>er</sup> janvier suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension de l'accord du 19-10-2011).

Pour les entreprises ayant un régime collectif facultatif de prévoyance et de frais de santé, obligation d'adhésion à compter du 1-1-2014 (1<sup>er</sup> janvier suivant la parution de l'arrêté d'extension de l'accord du 19-10-2011).

Pour les entreprises en création, obligation d'adhésion dans le mois suivant l'embauche du 1<sup>er</sup> salarié.

Pour les entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application de la CCN, obligation d'adhésion dans un délai de 3 mois à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant leur entrée dans le champ d'application (sauf pour celles disposant déjà d'un régime de prévoyance et/ou de frais de santé qui bénéficient d'un délai fixé au 1<sup>er</sup> janvier suivant leur entrée dans le champ d'application de la CCN).

**REMARQUE :** en cas d'adhésion tardive, les entreprises peuvent être assujetties à une prime unique ou à une surcotisation.

**b) Dérogation à l'obligation d'adhésion :** les entreprises ayant instauré avant le 19-10-2011 un régime obligatoire de prévoyance et de frais de santé, peuvent le conserver sous réserve que toutes les garanties soient supérieures (garantie par garantie pour la prévoyance, acte par acte pour les frais de santé).

**REMARQUE :** les entreprises qui souhaiteraient rejoindre le régime de branche ultérieurement peuvent être assujetties à une prime unique ou à une surcotisation.

**2° Bénéficiaires :** tous les salariés ou assimilés salariés.

**REMARQUE :** certains salariés peuvent être dispensés de l'affiliation au régime de frais de santé (liste non reprise ici).

**3° Cotisations :** cotisations fixées pour 3 ans à compter du 1-4-2013.

**a) Cotisations du régime de prévoyance** calculées sur le salaire brut servant de base aux cotisations de la SS, dans la limite du plafond de la tranche C. Répartition à raison de 50 % employeur et 50 % salarié sauf :

— pour la garantie incapacité temporaire de travail qui est à 100 % à la charge du salarié ;

— pour la cotisation de 1,50 % de la tranche A qui est à 100 % à la charge de l'employeur pour le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47.

Garantie	TA	TB	TC
Décès/invalidité absolue et définitive	0,49 %	0,49 %	0,50 %
Décès/invalidité absolue et définitive 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 %
<b>Total</b>	<b>1,50 %</b>	<b>2,26 %</b>	<b>2,51 %</b>

**b) Cotisations du régime de frais de santé :** cotisation unique famille forfaitaire, mensuelle et non proratisable, due pour tout salarié affilié au 1<sup>er</sup> jour du mois civil. Répartition à raison de 55 % employeur et 45 % salarié.

	Cotisation (en % du plafond mensuel de la SS)
<b>France (hors Alsace-Moselle)</b>	3,25 %
<b>Alsace-Moselle</b>	2,14 %

**REMARQUE :** il existe une cotisation facultative pour le conjoint non à charge financée à 100 % par le salarié (cotisation non reproduite ici).

**4° Prestations**

**a) Salaire de référence :** salaire brut (net pour les prestations invalidité) soumis à cotisations pour le régime de prévoyance au cours des 12 derniers mois civils, dans la limite du plafond de la tranche C.

**b) Décès et invalidité absolue et définitive :** prestations garanties à un même salarié (capitaux et capitaux constitutifs de rentes) limitées à 100 fois le plafond annuel de la SS.

1. Capital décès (toutes causes) : 250 % du salaire de référence + 50 % par enfant à charge. Versement par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive (invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie ou incapacité permanente à 100 %).

En cas de décès (ou invalidité absolue et définitive) accidentel (dans un délai de 12 mois suivant l'accident), versement d'un capital supplémentaire égal au capital décès toutes causes.



2. Double effet : en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint (partenaire d'un PACS ou concubin) non remarié (ni lié par un PACS ni en concubinage), versement aux enfants à charge d'un 2<sup>e</sup> capital égal au capital décès toutes causes (hors majoration pour accident).

3. Rente éducation : versement à chaque enfant à charge d'une rente égale à 8 % du salaire de référence jusqu'au 18<sup>e</sup> anniversaire, 12 % de ce même salaire de 18 ans jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire. Rente viagère pour les enfants handicapés. Rente doublée pour les orphelins de père et de mère.

c) *Frais d'obsèques* : en cas de décès du salarié, de son conjoint (partenaire d'un PACS ou concubin) ou d'un enfant à charge, versement d'une allocation égale à 100 % du plafond mensuel de la SS (limitée aux frais réels en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans ou d'une personne sous tutelle).

d) *Incapacité temporaire de travail* : en relais de la période de maintien de salaire par l'employeur (v. n° 19) ou à compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté, versement de 80 % du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la SS (et du salaire éventuel à temps partiel).

Plafond d'indemnisation (SS + régime de prévoyance + salaire éventuel à temps partiel) : rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

e) *Invalidité* : en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente consécutive à un AT ou une MP, versement d'une rente, en % du salaire de référence (base nette), sous déduction des prestations brutes de la SS.

Invalidité/incapacité permanente	Rente
Invalidité de 1 <sup>re</sup> catégorie ou incapacité permanente comprise entre 33 % et 65 %	45 %
Invalidité de 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie ou incapacité permanente ≥ 66 %	100 %

Plafond d'indemnisation (SS + régime de prévoyance + salaire éventuel à temps partiel) : rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

f) *Frais de santé* : remboursement des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation en complément du régime de base de la SS.

♦ *Accord du 19-10-2011 étendu par arrêté du 21-12-2012, JO 1-1-2013, applicable à compter du 1-4-2013 (1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) modifié par avenant n° 1 du 9-5-2012 étendu par arrêté du 30-10-2012, JO 13-11-2012*

## Section 8 Classification

♦ Art. 19 complété par avenant n° 9 du 4-1-99 étendu par arrêté du 23-3-99, JO 1-4-99

### 23 Non-cadres ■

Niveaux/Échelons	Définition des emplois	Coeff.
<b>Niveau 1</b>	Consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer ; tâches simples, répétitives ou similaires facilement contrôlables. <i>Postes repères</i> : personnel de nettoyage et d'entretien ; coursier ; employé de bureau, de service ; dactylo ; reprographe ; télécopiste ; standardiste ; hôtesse standardiste, d'accueil.	
<b>Échelon 1</b>	Opérations simples répondant à des exigences de qualité et rapidité ; consignes détaillées imposant le mode opératoire ; contrôle limité à une vérification de conformité ; temps d'adaptation : 1 semaine.	100
<b>Échelon 2</b>	Combinaison et succession d'opérations diverses nécessitant de l'attention ; consignes détaillées fixant le mode opératoire ; interventions portant sur les vérifications de conformité ; temps d'adaptation : 1 mois.	110
<b>Niveau 2</b>	Instructions indiquant les tâches à accomplir ; travail qualifié d'opérations variées à enchaîner de façon cohérente ; est amené à prendre des initiatives. Niveau fin d'études secondaires. <i>Postes repères</i> : employé de bureau ; sténodactylo ; aide-comptable ; hôtesse standardiste, de vente ; comptable ; secrétaire ; pupitreux ; vérificateur ; dessinateur ; télévendeuse ; négociateur ou vendeur 1 <sup>er</sup> degré ; métreur ; prospecteur foncier.	
<b>Échelon 1</b>	Combinaison d'opérations nécessitant des connaissances professionnelles, pouvant comporter des difficultés courantes ou nécessiter des opérations de vérifications ; le contrôle immédiat du travail peut être différé dans le temps.	123
<b>Échelon 2</b>	Tâches qualifiées nécessitant de solides connaissances professionnelles ou de l'expérience ; prise d'initiatives nécessaire à la solution des difficultés.	143
<b>Échelon 3</b>	Tâches très qualifiées nécessitant une compétence complète ou une bonne expérience, des connaissances dans les activités connexes ; organisation et contrôle si la responsabilité technique est réalisée par un personnel de moindre qualification ; doit faire preuve d'initiative, choisir les moyens d'exécution appropriés et les mettre en œuvre en vue de l'objectif à atteindre.	163
<b>Niveau 3</b>	Assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie d'un ensemble complexe dans le cas de problèmes nouveaux, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique ; part d'innovation pour l'étude, la mise au point, l'exploitation de projets, produits, moyens ou procédés ; prend en compte les données et les contraintes d'ordre technique, commercial, administratif et économique et le coût des solutions proposées ; large responsabilité et autonomie dans l'organisation du travail ; assure l'animation professionnelle d'un ou plusieurs groupes directement ou indirectement. Niveau Bac + 2, IUT ou BTS. <i>Postes repères</i> : comptable 2 <sup>e</sup> échelon ; secrétaire de direction ; adjoint administratif, technique, commercial, financier, juridique ; analyste programmeur ; surveillant de travaux ; coordonnateur de travaux ; inspecteur de travaux ; agent foncier ; négociateur ou vendeur 2 <sup>e</sup> échelon ; attaché commercial.	
<b>Échelon 1</b>	Responsabilité d'activités diversifiées, conception des méthodes et de l'organisation du travail afin de parvenir aux objectifs dans les meilleures conditions de temps et de coût ; recours à l'autorité hiérarchique en cas de difficulté technique ou de divergence par rapport aux objectifs.	176
<b>Échelon 2</b>	Esprit d'initiative ; élabore des solutions adaptées pour proposer des modifications de certaines caractéristiques des dispositions initialement arrêtées.	203

### 24 Cadres ■

Niveaux/Échelons	Définition des emplois	Coeff.
	Compétence technique, administrative, juridique, commerciale ou financière ; responsabilité et commandement ; fonctions réclamant des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique, un esprit de créativité et d'innovation, comportant autonomie et obligation de prendre les initiatives nécessaires face à des situations nouvelles ; conséquences des décisions prises sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise ; qualité de formation, d'animation et de motivation ; prend des décisions pour animer et coordonner l'activité de ses subordonnés qu'il doit former, informer, faire progresser et faire participer à l'action commune. Diplôme de 2 <sup>e</sup> cycle de l'enseignement supérieur ou expérience professionnelle complétée par des études professionnelles.	

Niveaux/Échelons	Définition des emplois	Coef.
<b>Niveau 4</b>	Cadre diplômé débutant ou bénéficiant d'un statut cadre en raison de son expérience ; participe à l'organisation et au fonctionnement d'un service ; peut diriger une équipe ou un service.	
<b>Échelon 1</b>	Cadre diplômé débutant ou cadre ayant acquis cette qualité en raison de son expérience.	300
<b>Échelon 2</b>	Cadre justifiant d'une maîtrise des connaissances et des techniques nécessaires à sa fonction.	390
<b>Niveau 5</b>	Cadre expérimenté ayant la responsabilité de l'organisation, de l'activité, de la discipline et du fonctionnement d'un service ou de plusieurs services.	
<b>Échelon 1</b>	Cadre confirmé dirigeant un service pouvant être limité à une personne.	457
<b>Échelon 2</b>	Cadre très confirmé ayant la responsabilité d'un service important.	590
<b>Échelon 3</b>	Cadre de niveau supérieur ayant la responsabilité d'une direction.	723
<b>Niveau 6</b>	Collaborateur direct du chef d'entreprise participant à la direction générale de l'entreprise.	

**Section 9 Salaires, primes et indemnités**

25 Travail un jour férié ■ Voir n° 11.

26 Salaires minima ■ Base 35 h/semaine.

Niveau	Éch.	Coef.	1-7-2008 (1)	1-7-2009 (2)	1-7-2010 (3)	1-1-2011 (4)	1-1-2012 (5)	1-7-2012 (6)	1-1-2013 (7)	1-1-2014 (8)
I	1	100	1 322,26 €	1 339,00 €	1 354 €	1 378 €	1 411 €	1 426 €	1 435 €	1 451 €
	2	110	1 355,76 €	1 372,90 €	1 388 €	1 413 €	1 447 €	1 462 €	1 472 €	1 488 €
II	1	123	1 399,41 €	1 416,97 €	1 433 €	1 458 €	1 493 €	1 508 €	1 519 €	1 536 €
	2	143	1 466,51 €	1 484,77 €	1 501 €	1 528 €	1 564 €	1 579 €	1 591 €	1 609 €
	3	163	1 533,60 €	1 552,57 €	1 570 €	1 598 €	1 635 €	1 650 €	1 664 €	1 682 €
III	1	176	1 577,21 €	1 596,64 €	1 615 €	1 643 €	1 682 €	1 697 €	1 711 €	1 730 €
	2	203	1 667,79 €	1 688,17 €	1 707 €	1 737 €	1 778 €	1 793 €	1 808 €	1 828 €
IV	1	300	1 993,19 €	2 017,00 €	2 040 €	2 076 €	2 123 €	2 138 €	2 159 €	2 183 €
	2	390	2 295,11 €	2 322,10 €	2 349 €	2 390 €	2 443 €	2 458 €	2 485 €	2 513 €
V	1	457	2 519,87 €	2 549,23 €	2 579 €	2 624 €	2 682 €	2 697 €	2 728 €	2 758 €
	2	590	2 966,04 €	3 000,10 €	3 035 €	3 088 €	3 155 €	3 170 €	3 209 €	3 245 €
	3	723	3 412,20 €	3 450,97 €	3 491 €	3 552 €	3 629 €	3 644 €	3 691 €	3 732 €

- (1) Au 16-1-2009 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 24 du 9-10-2008 étendu par arrêté du 8-1-2009, JO 15-1-2009, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles). Valeurs du point : 13,22€ pour les 100 premiers points, 3,35€ au-delà.  
 (2) Au 4-4-2010 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 26 du 24-11-2009 étendu par arrêté du 29-3-2010, JO 3-4-2010, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles). Valeurs du point : 13,39€ pour les 100 premiers points, 3,39€ au-delà.  
 (3) Au 25-11-2010 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 28 du 13-7-2010 étendu par arrêté du 17-11-2010, JO 24-11-2010, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles). Valeurs du point : 13,54€ pour les 100 premiers points, 3,43€ au-delà.  
 (4) Au 24-6-2011 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 29 du 1-3-2011 étendu par arrêté du 27-5-2011, JO 23-6-2011, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles). Valeurs du point : 13,78€ pour les 100 premiers points, 3,49€ au-delà.  
 (5) Au 26-8-2012 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 31 du 9-5-2012 étendu par arrêté du 20-8-2012, JO 25-8-2012, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles). Valeurs du point : 14,11€ pour les 100 premiers points, 3,56€ au-delà.  
 (6) Au 12-4-2013 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 33 du 20-12-2012 étendu par arrêté du 29-3-2013, JO 11-4-2013, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles). Valeurs du point : 14,26€ pour les 100 premiers points, 3,56€ au-delà.  
 (7) Au 7-8-2013 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 34 du 29-3-2013 étendu par arrêté du 22-7-2013, JO 6-8-2013, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles). Valeurs du point : 14,35€ pour les 100 premiers points, 3,62€ au-delà.  
 (8) Au 16-8-2014 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 35 du 19-3-2014 étendu par arrêté du 15-7-2014, JO 15-8-2014, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles). Valeurs du point : 14,51€ pour les 100 premiers points, 3,66€ au-delà.

27 **Cas particuliers des personnes rémunérées à la commission** ■ Les conditions de rémunération sont définies par le contrat de travail et/ou les accords ou usages internes à l'entreprise. Compte tenu de la rémunération, en totalité ou en partie, à la commission, il est défini un montant mensuel garanti de l'avance sur commissions (pour les non-cadres et les cadres) qui doit être versé comprenant, le cas échéant, la partie fixe de la rémunération.

Les deux valeurs du point (jusqu'au coefficient 100 et au-delà) ne leur sont pas applicables.

Montant mensuel garanti d'avance sur commissions (dernières dispositions prévues par accords étendus) :

Catégorie	Au 1-1-92 (1)	Au 1-1-95 (2)
Non-cadre	5 600 F	6 100 F
Cadre	7 280 F	7 500 F

- (1) Au 15-6-92 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 5 du 29-1-92 étendu par arrêté du 1-6-92, JO 13-6-92).  
 (2) Au 13-5-95 pour les non-adhérents, selon calcul établi par nos soins (+ 8,92 % pour les non-cadres, + 3,02 % pour les cadres ♦ Avenant n° 6 du 1-1-95 étendu par arrêté du 5-5-95, JO 11-5-95).

♦ Art. 18

Pages 6145 et 6146 réservées

