

Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Titre Ier : Dispositions générales](#)
- [Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical](#)
- [Titre III : Embauche - Contrat de travail](#)
- [Titre IV : Congés](#)
- [Titre V : Maladie, accident, maternité](#)
- [Titre VI : Rupture du contrat de travail](#)
- [Titre VII : Rémunération - Classifications](#)
- [Titre VIII : Durée et aménagement du temps de travail](#)
- [Titre IX : Conditions de travail, d'emploi et de rémunération de certaines catégories de salariés](#)
- [Titre X : Droit au travail et égalité professionnelle](#)
- [Titre XI : Formation professionnelle et apprentissage](#)
- [Titre XII : Délégués du personnel](#)
- [Titre XIII : Comité d'entreprise](#)
- [Titre XIV : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail](#)
- [Titre XV : Commissions paritaires nationales](#)
- [Titre XVI : Négociations ultérieures](#)
- [Titre XVII : Dispositions finales](#)

[Titre Ier : Dispositions générales](#)

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application.

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.

Durée - Dénonciation - Prévision.

Avantages acquis.

Les avantages prévus par la présente convention ne peuvent se cumuler avec les avantages déjà existants dans les entreprises à la date d'effet de la présente convention : seules les dispositions les

plus favorables aux salariés seront appliquées.

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

Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical

Liberté d'opinion.

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

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

Liberté syndicale.

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

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

Autorisations d'absence.

Tout employé appelé par une organisation syndicale signataire de la présente convention à exercer un mandat à temps complet impliquant la cessation de ses fonctions dans une entreprise de promotion immobilière appliquant la présente convention bénéficiera d'une suspension de son contrat de travail dans la limite de trois années. 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.

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.

Ancienneté.

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

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

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

Mutations géographiques.

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

Mutations professionnelles temporaires.

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

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

Titre IV : Congés

Congés annuels.

Les congés annuels sont attribués sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou périodes assimilées.

La période ordinaire de prise des congés annuels se situe entre le 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.

Congés pour événements familiaux.

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

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

Titre V : Maladie, accident, maternité

Maladie, accident.

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.

Maternité - Adoption.

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

La condition de deux ans d'ancienneté sera appréciée au premier jour du congé maternité tel que défini par le code du travail.

Titre VI : Rupture du contrat de travail

Rupture du contrat de travail.

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 1 et 2, de 2 mois pour les non-cadres de niveau 3 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 niveau 1 et 2, ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

Indemnités de licenciement.

A partir de deux années 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 à partir de la 1^{re} année jusqu'à cinq ans :
1/10^e de mois par année d'ancienneté ;

- pour la tranche au-delà de cinq ans : 1/4 de mois par année à compter de la 6^e année.

En cas d'année incomplète, l'indemnité sera déterminée au prorata du nombre de mois.

Indemnité de départ en retraite.

Article 17.1

Départ à la retraite à l'initiative de l'employé

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 en retraite égale à la moitié de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 16 de la présente convention collective.

Article 17.2

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Titre VII : Rémunération - Classifications

Rémunération - Frais professionnels.

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.

Classifications.

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 ;

Titre VIII : Durée et aménagement du temps de travail

Jours fériés.

Le chômage des jours déclarés fériés par la loi n'entraîne pas la réduction de la rémunération, à condition d'avoir été présent ou en absence autorisée par l'employeur le dernier jour de travail précédent le jour férié et le premier jour de travail suivant le jour férié.

Cette condition de présence ou d'absence autorisée n'est pas applicable pour le 1er Mai.

Travail du dimanche.

Il est rappelé que le travail du dimanche ne peut s'effectuer que dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur en ce qui concerne les autorisations.

Durée du travail.

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

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

Travail temporaire.

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

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

Médecine du travail.

Protection de la maternité.

Les conditions de travail, d'emploi et de rémunération des salariées enceintes et, d'une manière générale, leur statut dans l'entreprise sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Travail à temps partiel.

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

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

- la qualification du salarié ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée du travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine (ou, le cas échéant, les semaines du mois) ;

Commissions paritaires.

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

Titre X : Droit au travail et égalité professionnelle

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

Droit au travail des personnes handicapées.

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

Egalité de traitement entre les salariés étrangers et français.

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

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

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

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

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.

Titre XV : Commissions paritaires nationales

Commission paritaire nationale de conciliation.

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

Commission paritaire nationale d'interprétation.

Cette commission a pour rôle de rechercher une solution amiable aux difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention collective.

Elle est composée et elle fonctionne dans les mêmes conditions que la Commission nationale paritaire de conciliation.

Titre XVI : Négociations ultérieures

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

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

Titre XVII : Dispositions finales

Dépôt.

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

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

Demande d'extension.

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