AVENANT N° 11 A LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA PROMOTION-CONSTRUCTION PORTANT SUR LA DUREE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

ENTRE : la F.N.P.C. (Fédération Nationale des Promoteurs-Constructeurs)
l'U.N.C.M.I. (Union Nationale des Constructeurs de Maisons Individuelles)

D'UNE PART,

ET : la Fédération C.F.D.T. des Services
la Fédération F.E.C.T.A.M. - C.F.T.C.
le S.N.U.H.A.B. - C.F.E. - C.G.C.
la Fédération des employés et cadres C.G.T. - F.O.

D'AUTRE PART.

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

PREAMBULE

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE PREMIER - DUREE DE TRAVAIL

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

Ces interruptions sont mentionnées sur l'horaire collectif affiché.

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

1.1. Les fonctions sédentaires (secrétariat, comptabilité, bureaux d'études...). Pour le personnel correspondant, le temps de présence dans l'entreprise dans le cadre de l'horaire collectif ou sur la base duquel est déterminée la rémunération fait partie de la durée effective du travail. Il en est de même des heures effectuées au-delà de l'horaire habituel lorsqu'elles sont demandées par l'employeur. Il en est de même également des temps de déplacement effectués de manière occasionnelle dans le cadre de l'horaire collectif. Par dérogation, les salariés sédentaires exerçant ces fonctions dans le cadre de l'autonomie décrite au 1.2. relèvent de la catégorie ci-après.

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

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

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

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

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

1.2.1.

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

1.2.2.

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

1.3. Le temps passé en formation sur instruction de l'employeur dans le cadre de son obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois est du temps de travail effectif. Il en est de même pour le temps passé à se documenter dans le cadre de l'horaire collectif et de l'exercice des fonctions.

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

ARTICLE DEUX - HORAIRE COLLECTIF

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

- différencié par catégorie de salariés, unité, service,
- réparti sur les jours de la semaine de façon uniforme ou inégale dans les limites du temps de travail effectif par jour et par semaine définies par les dispositions réglementaires,
- modifié en prévenant le personnel concerné sept jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, le cas échéant après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

ARTICLE TROIS - HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

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

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

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

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

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

ARTICLE QUATRE - MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

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

La recherche de la meilleure organisation du temps de travail permettant de prendre en compte au mieux les caractéristiques de l'activité peut conduire à privilégier le recours dans les entreprises qui le décident, à la modulation prévue à l'article L 212-8 du code du travail.

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

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

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

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

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

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

L'horaire prévu pour une semaine donnée peut toutefois être exceptionnellement modifié eu égard aux exigences de l'activité, dès lors que l'employeur respecte un délai de prévenance de 5 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles. Dans ce dernier cas le délai est réduit à 1 jour ouvré.

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

MR

4.2. Calendriers individualisés

Le programme indicatif de la modulation peut être organisé selon des calendriers individualisés qui peuvent être modifiés. La modification doit être portée à la connaissance des salariés concernés avec un délai de prévenance de 4 jours ouvrés, sauf circonstances exceptionnelles ou accord individuel différent.

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

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

a) *Heures excédant la durée hebdomadaire moyenne*

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

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

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

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

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

MR

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

Une régularisation annuelle est effectuée, pour le personnel n'ayant pas été présent pendant toute la durée de modulation ou n'ayant pas accompli, durant cette période, un horaire moyen de 35 heures de travail effectif. Cette régularisation intervient, suivant le cas, soit avec la paie du dernier mois de travail, soit à l'échéance de la période de modulation. Cette régularisation porte sur la différence entre les sommes effectivement dues et celles qui ont été réellement versées.

Lorsque, pour quelque motif que ce soit, un salarié a accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, l'employeur doit verser, avec la paie du mois suivant la fin de la période couverte par le calendrier ou à la date d'effet de la rupture du contrat de travail si celle-ci intervient avant cette échéance, le complément éventuel de rémunération correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées, sauf si elles sont transformées en repos compensateur.

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

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

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

ARTICLE CINQ - JOURS DE RECUPERATION

Le repos d'un ou deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire, et inversement, ou un jour précédant la période principale de congés annuels, peut être récupéré. La récupération de ce ou de ces jours peut être répartie librement, de manière fractionnée ou non, sur les douze mois précédant ou suivant le ou les jours chômés considérés.

Les heures récupérées sont considérées comme des heures normales ; elles n'ouvrent pas droit, comme telles, aux majorations prévues par l'article L 212-5 du code du travail et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

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

MR

ARTICLE SIX - REMUNERATION

6.1. Les salaires minima sont établis comme suit :

- La valeur du point multipliée par le coefficient 100 est fixée à 60.53 francs (1ère valeur de point), en ce compris une revalorisation de 2,2 % au 1er janvier 2000.

- La valeur du point multipliée par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100 est fixée à 16.55 francs (2ème valeur de point), en ce compris un revalorisation de 2,2 % au 1er janvier 2000.

Il en résulte la nouvelle grille de salaires minima suivante :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Niv./éch.	Coefficient	Garantie minimale de salaire mensuel pour 35 heures hebdo.	Dont complément différentiel mensuel				
			2000	2001	2002	2003	2004
1.1	100	6882	829	695	559	420	278
1.2	110	6900	681	544	405	262	116
2.1	123	7015	581	440	295	147	-
2.2	143	7376	611	462	310	155	-
2.3	163	7576	480	324	165	2	-
3.1	176	7806	495	334	170	2	-
3.2	203	8283	525	355	180	2	-
4.1	300	9785	422	216	6	-	-
4.2	390	11342	490	252	8	-	-
5.1	457	12500	539	277	8	-	-
5.2	590	14801	639	329	10	-	-
5.3	723	17101	738	380	12	-	-

MR

ARTICLE SEPT - SUIVI DE L'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

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

ARTICLE HUIT - ENTREE EN APPLICATION

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

Fait à PARIS, le 18/28/2000

Pour la Fédération C.F.D.T.

Roland OLARCHAL

Pour la F.N.P.C.

Pour la Fédération C.F.T.C.

Pour L'U.N.C.M.I.

Pour la Fédération C.G.C.

Pour la Fédération F.O.

AVENANT N° 11 BIS A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA PROMOTION-CONSTRUCTION

ENTRE :

La F.N.P.C. (Fédération Nationale des Promoteurs-Constructeurs)
L'U.N.C.M.I. (Union Nationale des Constructeurs de Maisons Individuelles)

D'UNE PART

ET :

La Fédération C.F.D.T. des Services
La Fédération C.F.T.C.
Le S.N.U.H.A.B. – C.F.E. – C.G.C.
La Fédération des Employés et Cadres C.G.T. – F.O.

D'AUTRE PART

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

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

En conséquence, il est conclu ce qui suit :

1. L'article 1.2.2. de l'avenant n° 11 est ainsi complété : « *A l'occasion de la prise de repos, les cadres concernés complètent un document récapitulant le nombre de jours travaillés et le nombre de journées ou demi-journées de repos prises.*
   La demi-journée s'entend comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner ou le temps s'écoulant après le déjeuner. Ce document est conservé par l'employeur et tenu pendant trois ans à la disposition de l'Inspection du travail ».

2. Le 2ème alinéa de l'article 1.3. est ainsi complété : « *L'accord écrit entre l'employeur et le salarié définit le nombre de jours et/ou d'heures passé en formation hors du temps de travail effectif.*

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

3. Le 2ème alinéa de l'article 4.1. est ainsi complété : « *L'objectif est de compenser les hausses et les baisses d'activité en permettant aux entreprises de gérer au cours des périodes choisies les variations de charges auxquelles elles sont confrontées* ».

4. Le 9ème alinéa de l'article 4.1. est ainsi complété : « *Ces délais se justifient par les caractéristiques de l'activité telles que précisées en préambule de l'avenant n° 11 et en particulier l'impossibilité de prévoir à l'avance à certains moments la variation d'activité. Ils ont été définis en considération du contenu de l'ensemble de l'avenant n° 11 tel qu'établi à l'issue des discussions entre les syndicats signataires* ».

5. Le 1er alinéa de l'article 4.2. est ainsi complété : « *Ce délai et la possibilité de sa réduction se justifient par les caractéristiques de l'activité telles que précisées en préambule de l'avenant n° 11 et en particulier l'impossibilité de prévoir à l'avance à certains moments la variation d'activité. Ils ont été définis en considération du contenu de l'avenant n° 11 tel qu'établi à l'issue des discussions entre les syndicats signataires* ».

6. Les parties mandatent la F.N.P.C. pour demander au Ministère du travail l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 12 juillet 2000

Pour la Fédération C.F.D.T. des Services

M. Roland MARCHAL

Pour la Fédération C.F.T.C.

M. Jean-Paul ASSE

Pour la Fédération C.G.C.

M. Jean BAYARD

Pour la Fédération F.O.

M.

Pour la F.N.P.C.

M. Henri GUITELMACHER
Président

Pour l'U.N.C.M.I.

M. Christian LOUIS-VICTOR
Président