

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1512

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

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

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 51 du 12 janvier 2026 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635181

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635181

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

6 août 2026 à 05:08

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 38	•
Article 39	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 32	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 33	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 34	•
Avenant salaires en vigueur	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Article 5
Article 6
Article

Avenant : Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la pron

Article

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

Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article

Avenant : Avenant n° 1 du 10 septembre 2008 à l'accord du 1er juin 2005 portant création d'un PEI et d'un PERCO-I

Article
Article

Avenant : Avenant n° 2 du 17 novembre 2017 à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle

Article 1er
Article 2
Article 3
Article

Avenant : Accord du 9 juin 2020 relatif à la formation professionnelle

Article
Article
Article
Article
Article
Article

Avenant : Avenant n° 48 du 5 juillet 2023 relatif à l'embauche et à la période d'essai

Article 1er
Article 2
Article

Avenant salaires : Avenant n° 23 du 25 juillet 2007 relatif aux salaires minima conventionnels 2007-2008

Article 1
Article 2

Avenant salaires : Avenant n° 28 du 13 juillet 2010 relatif aux salaires minima

Article 1er
Article 2

Avenant salaires : Avenant n° 33 du 20 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1er juillet 2012

Article 1er
Article 2
Article

Avenant salaires : Avenant n° 38 du 16 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017

Article 1er
Article 2
Article 3

Avenant salaires : Avenant n° 40 du 26 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Avenant salaires : Avenant n° 45 du 4 octobre 2021 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2021 •

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Lexique •

SECTION 1

Texte de base

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

ART. 35

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.

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)*

ART.
37

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.

NOTA

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

ART.
38

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.

ART.
39

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

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.

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.

**ART.
20**

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.

**ART.
21**

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.

**ART.
22**

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.

**ART.
1er**

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.

ART.
2

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.

ART.
3

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.

ART.
23

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.

ART.
24

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.

ART.
25

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.

ART.
26

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 équivalant à celui qu'ils occupent déjà.

ART.
27

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.

ART.
4

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.

ART.
5

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.

ART.
6

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.

ART.
28

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.

ART.
29

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.

ART.
30

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.

ART.
31

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.

**ART.
7**

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.

**ART.
8**

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.

**ART.
9**

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).

ART.
10

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.

ART.
11

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.

ART.
12

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.

ART.
32

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.

ART.
13

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)

ART.
14

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.

ART.
33

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.

ART.
15

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.

ART.
16

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)*

ART.
17

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.

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.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 51 du 12 janvier 2026 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2026

ART. 1er

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de la promotion immobilière (IDCC 1512).

ART. 2

- À compter du 1er janvier 2026 :
- la première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 18,85 euros ;
 - la seconde valeur de point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 4,50 euros.

Il en résulte à compter du 1er janvier 2026 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

Niveau échelon	Coefficient	Salaires mensuel minimal du coef. 100 par application de la 1re valeur de point	Complément de salaire par application de la 2e valeur de point en euros	Salaires brut mensuel minimal total pour un temps plein 151 h 67 en euros
1.1	100	1 885 €	0	1 885
1.2	110	1 885 €	45	1 930
2.1	123	1 885 €	104	1 989
2.2	143	1 885 €	194	2 079
2.3	163	1 885 €	284	2 169
3.1	176	1 885 €	342	2 227
3.2	203	1 885 €	464	2 349
4.1	300	1 885 €	900	2 785
4.2	390	1 885 €	1 305	3 190
5.1	457	1 885 €	1 607	3 492
5.2	590	1 885 €	2 205	4 090
5.3	723	1 885 €	2 804	4 689
6	787	1 885 €	3 092	4 977

ART. 3

Les parties conviennent qu'il n'est pas adapté d'appliquer un salaire minimum conventionnel défini à partir d'une valeur de point pour les salariés occupant des fonctions de niveau 4 à 6 bénéficiant d'une convention annuelle de forfait en jours.

En conséquence, à compter du 1er janvier 2026, les parties conviennent de fixer le salaire minimum conventionnel annuel à trente-six mille deux cent soixante-seize euros bruts (36 276 €) pour les salariés occupant des fonctions de niveau 4 à 6 bénéficiant d'une convention annuelle de forfait pour 218 jours de travail par an incluant la journée de solidarité.

Les parties rappellent que l'application de ce salaire minimum conventionnel annuel constitue un plancher. Aussi, conformément au principe selon lequel le salarié sous convention de forfait en jours ne saurait percevoir une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, celui-ci doit percevoir un salaire qui ne saurait être inférieur à celui du salarié travaillant dans le cadre d'un temps plein hebdomadaire de 35 heures, dès lors que ceux-ci exercent les mêmes fonctions au sein de l'entreprise.

ART. 4

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011.

Par ailleurs, les parties rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

ART.
5

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour l'exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Conformément à la réglementation en vigueur, le présent accord sera soumis à la procédure de dépôt puis d'extension par la partie la plus diligente en application des [articles L. 2261-15 et suivants du code du travail](#). À cet effet, le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au 1er janvier 2026.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

ART.

Dans le cadre des obligations annuelles de négociations sur les salaires minimaux conventionnels de branche et dans un contexte économique difficile dans le secteur de la promotion immobilière, les partenaires sociaux se sont rencontrés les 4 décembre 2025 et 12 janvier 2026 pour faire évoluer les barèmes des salaires minimaux conventionnels.

SECTION 3

Avenant : Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la promotion-construction

Source officielle Légifrance

ART. Bagnolet, le 6 décembre 2004.

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

Monsieur,

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

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

SECTION 4

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

Source officielle Légifrance

Fructi ISR Sécurité

Stratégie court terme

Niveau de risque : +

Espérance de rendement : +

Horizon de placement : court terme

Profil de gestion

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

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

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

Démarche ISR (investissement socialement responsable)

L'analyse ISR prolonge l'analyse financière classique et vise à sélectionner des entreprises qui offrent à la fois une solidité financière et un schéma de développement respectueux des normes sociales et environnementales.

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

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

Commentaire du gérant

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

(Schéma non reproduit).

Fructi ISR Rendement solidaire

Stratégie diversifié

Niveau de risque : ++

Espérance de rendement : ++

Horizon de placement : moyen terme

Profil de gestion

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

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

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

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

Démarche ISR (investissement socialement responsable)

L'analyse ISR prolonge l'analyse financière classique et vise à sélectionner des entreprises qui offrent à la fois une solidité financière et un schéma de développement respectueux des normes sociales et environnementales.

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

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

Commentaire du gérant

" Le niveau des taux longs reste une énigme. " Cette déclaration sibylline faite le 16 février dernier par Alan Greenspan, à l'issue de la réunion de la Réserve fédérale américaine, a provoqué un inversement de la tendance observée sur les taux longs depuis plusieurs semaines. Ces taux ont ainsi augmenté fortement par rapport au mois précédent, passant de 4,13 % fin janvier à 4,38 % fin février. En France, assez classiquement, les taux d'intérêt à 10 ans ont accompagné le mouvement des taux américains : ils sont passés d'un niveau de 3,54 % fin janvier à 3,75 % fin février. Toutefois, les résultats favorables des sociétés, le bon niveau des cash-flows et la poursuite de la baisse de la dette ont favorisé les marchés d'actions et particulièrement les actions européennes.

(Schéma non reproduit).

Fructi ISR Performance

Stratégie actions

Niveau de risque : +++++

Espérance de rendement : +++++

Horizon de placement : long terme

Profil de gestion

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

L'objectif de ce FCPE est la recherche d'une forte valorisation du capital, dans une optique de long terme. Ce fonds est composé presque exclusivement d'actions. Les titres des grandes entreprises de la zone euro sont largement représentés car ils permettent une grande diversification, sans risque de change. Les titres du portefeuille sont sélectionnés en fonction des critères ISR.

Ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une gestion résolument offensive.

Démarche ISR (investissement socialement responsable)

L'analyse ISR prolonge l'analyse financière classique et vise à sélectionner des entreprises qui offrent à la fois une solidité financière et un schéma de développement respectueux des normes sociales et environnementales.

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

Commentaire du gérant

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

A la suite du discours dubitatif du président de la Réserve fédérale américaine sur le niveau des taux d'intérêt à long terme, les rendements sont passés sur les échéances 10 ans de 3,54 % à 3,75 % en France, et de 4,13 % à 4,38 % aux USA. Logiquement, les titres des sociétés les plus sensibles aux taux en ont souffert (banques, services collectifs, construction).

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

(Schéma non reproduit).

Fructi ISR Dynamique

Stratégie actions

Niveau de risque : +++++

Espérance de rendement : +++++

Horizon de placement : long terme

Profil de gestion

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

L'objectif de ce FCPE est la recherche d'une forte valorisation du capital, dans une optique de long terme. Ce fonds est composé presque exclusivement d'actions. Les titres des grandes entreprises de la zone euro sont largement représentés car ils permettent une grande diversification, sans risque de change. Les titres du portefeuille sont sélectionnés en fonction des critères ISR.

Ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une gestion résolument offensive.

Démarche ISR (investissement socialement responsable)

L'analyse ISR prolonge l'analyse financière classique et vise à sélectionner des entreprises qui offrent à la fois une solidité financière et un schéma de développement respectueux des normes sociales et environnementales.

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

Commentaire du gérant

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

A la suite du discours dubitatif du président de la Réserve fédérale américaine sur le niveau des taux d'intérêt à long terme, les rendements sont passés sur les échéances 10 ans de 3,54 % à 3,75 % en France, et de 4,13 % à 4,38 % aux USA. Logiquement, les titres des sociétés les plus sensibles aux taux en ont souffert (banques, services collectifs, construction).

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

(Schéma non reproduit).

Fructi ISR Croissance

Stratégie diversifié actions

Niveau de risque : ++++

Espérance de rendement : ++++

Horizon de placement : moyen terme/long terme

Profil de gestion

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

L'objectif de ce FCPE est la recherche d'une rentabilité élevée, dans une optique de moyen terme. Ce fonds est composé principalement d'actions et dans une moindre mesure d'obligations françaises et étrangères. Les titres des grandes entreprises de la zone euro sont largement représentés car ils permettent une grande diversification, sans risque de change. Les titres du portefeuille sont sélectionnés en fonction des critères ISR.

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

Démarche ISR (investissement socialement responsable)

L'analyse ISR prolonge l'analyse financière classique et vise à sélectionner des entreprises qui offrent à la fois une solidité financière et un schéma de développement respectueux des normes sociales et environnementales.

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

Commentaire du gérant

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

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

(Schéma non reproduit).

Fructi ISR Equilibre

Stratégie diversifié mixte

Niveau de risque : +++

Espérance de rendement : +++

Horizon de placement : moyen terme/long terme

Profil de gestion

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

L'objectif de ce FCPE est la recherche d'une rentabilité élevée, tout en limitant les écarts importants de la valeur de part. Ce fonds est composé d'une part d'actions, et d'obligations et placements monétaires, d'autre part. Les titres du portefeuille sont sélectionnés en fonction des critères ISR.

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

Démarche ISR (investissement socialement responsable)

L'analyse ISR prolonge l'analyse financière classique et vise à sélectionner des entreprises qui offrent à la fois une solidité financière et un schéma de développement respectueux des normes sociales et environnementales.

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

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

Commentaire du gérant

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

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

(Schéma non reproduit).

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

NOTA

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

Fructi ISR Rendement solidaire

Numéro de code COB : 08092

Un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés des entreprises et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital détenus dans le portefeuille, de décider de l'apport des titres en cas d'offre publique, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE. Le conseil de surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

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

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

Le FCPE " Fructi ISR Rendement solidaire " est un fonds commun de placement multientreprises ouvert aux salariés et anciens salariés des entreprises et groupes d'entreprises concernés.

Le fonds est régi par les dispositions de l'[article L. 214-39 du code monétaire et financier](#).

Créé pour l'application :

- des divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;
- des divers plans d'épargne salariale.

Le conseil de surveillance est composé pour chaque entreprise ou groupe d'entreprises de 3 membres :

- 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprise, désignés par les organisations syndicales ;
- 1 membre représentant l'entreprise désigné par la direction de l'entreprise ou groupe d'entreprises.

Orientation de gestion du fonds

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

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

L'attention du souscripteur est attirée sur le fait qu'il est soumis à un risque de change en ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

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

Ainsi, les valeurs répondant à des critères socialement responsables sont les valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi des pratiques sociales et environnementales des entreprises telles que la politique de l'emploi, les conditions de travail ou le respect des normes de pollution. La sélection de valeurs aura pour base les critères de notation mis en place par la société Vigeo.

Par ailleurs, le FCPE investira entre 5 % et 10 % de son actif en titres d'entreprises solidaires (c'est-à-dire notamment en titres non admis aux négociations sur un marché réglementé et émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'[article L. 443-3-1 du code du travail](#)).

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

Fonctionnement du fonds

La valeur liquidative est calculée, en euro, sur les cours d'ouverture de Bourse de :

- chaque vendredi, sauf dans le cas où le jour ouvré précédant ou suivant le vendredi est une fin de mois (si la Bourse est fermée le vendredi, le calcul des valeurs de parts est effectué le premier jour ouvré suivant) ;
- et le dernier jour de Bourse du mois,

en divisant l'actif net par le nombre de parts existantes.

Les jours fériés au sens du code du travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier jour ouvré suivant.

Elle est transmise à l'autorité des marchés financiers le jour même de sa détermination et mise à disposition du conseil de surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.

La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut la demander.

Un rapport annuel de gestion, arrêté à la date du dernier jour de Bourse du mois de décembre, est par ailleurs adressé à l'entreprise et au conseil de surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.

Etablissement chargé des souscriptions et rachats de parts :

Natexis Interépargne.

Modalités de souscription et de rachat

Apports et retraits : en numéraire.

Mode d'exécution : prochaine valeur liquidative.

Commission de souscription à l'entrée : maximum 1 % à la charge de l'entreprise ou du salarié selon chaque accord de participation ou de groupe et/ ou plan d'épargne salariale.

Commission de rachat à la sortie : néant.

Commission d'arbitrage : convention par entreprise.

Frais de gestion du fonds : 0,45 % l'an de l'actif net à la charge du fonds.

Commission de gestion administrative et comptable : 0,15 % de l'actif net, y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes.

Commission de gestion financière : 0,30 % de l'actif net.

Aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de SICAV en portefeuille.

Affectation des revenus du fonds : réinvestissement dans le fonds.

Frais de tenue des comptes conservation :

-à la charge de l'entreprise ;

-à la charge des porteurs de parts ayant quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités

Délai d'indisponibilité : selon chaque accord de participation ou de groupe et/ ou plan d'épargne salariale.

Disponibilité des parts :

-1er jour du 4e mois de la 5e année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits (participation seule ou avec PEE, PEI, PEG) ;

-dernier jour du 6e mois de la 5e année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les versements ont été effectués (PEE, PEI ou PEG seul) ;

-dernier jour du 6e mois de la 10e année ou plus suivant la durée de blocage prévue au PPESV, PPESVI ou PPESVG.

suivant le premier versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG à terme fixe) ou le dernier jour du 6e mois de la 10e année (1) suivant chaque versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG glissant) ;

-date du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I).

Modalités relatives aux demandes de remboursements anticipés et à échéance

Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts dans les conditions prévues dans les plans d'épargne. Les demandes de rachats accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise, au teneur de compte conservateur de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas 15 jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

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

Nom et adresse des intervenants :

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

-délégataire de la gestion administrative et comptable : Natexis Investor Servicing, au capital de 38 500,45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;

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

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

-teneur de compte conservateur des parts : Natexis Interépargne, au capital de 8 890 784 Euros, 68-76, quai de la Rapée, 75606 Paris Cedex 12.

La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le conseil de surveillance, remplacé par un rapport simplifié comportant une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise. F

Ce FCPE a été agréé par la COB, le 25 juin 2002.

Date de la dernière mise à jour de la notice : 12 avril 2005.

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

Fructi ISR Croissance

Numéro de code COB : 08088

Un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés des entreprises et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital détenus dans le portefeuille, de décider de l'apport des titres en cas d'offre publique, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE. Le conseil de surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

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

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

Le FCPE " Fructi ISR Croissance " est un fonds commun de placement multientreprises ouvert aux salariés des entreprises et groupe d'entreprises concernés.

Le fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier

Créé pour l'application :

- des divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;
- des divers plans d'épargne salariale.

Le conseil de surveillance est composé pour chaque entreprise ou groupe d'entreprises de 3 membres :

- 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désignés par les organisations syndicales ;
- 1 membre représentant l'entreprise désigné par la direction de l'entreprise ou groupe d'entreprises.

Orientation de gestion du fonds

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

A ce titre, le FCPE est en permanence investi et/ ou exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français. Peuvent rentrer dans ces 60 % les OPCVM à vocation générale classés " Actions internationales " au sens de l'instruction de la Commission des opérations de bourse du 15 décembre 1998. L'attention du souscripteur est attirée sur le fait qu'il est soumis à un risque de change en ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères négociées sur un marché réglementé en fonctionnement régulier d'un Etat non membre de la Communauté européenne

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

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

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

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

Fonctionnement du fonds

La valeur liquidative est calculée en euro sur le cours d'ouverture de chaque vendredi (si le vendredi n'est pas un jour ouvré, le calcul des valeurs de part est effectué le premier jour ouvré suivant) et le dernier jour de Bourse du mois, en divisant l'actif net par le nombre de parts existantes.

Les jours fériés au sens du code du travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier jour ouvré suivant.

Elle est transmise à l'autorité des marchés financiers le jour même de sa détermination et mise à disposition du conseil de surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.

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

ou annuel.

La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut la demander.

Un rapport annuel de gestion arrêté à la date du dernier jour de bourse du mois de décembre est par ailleurs adressé à l'entreprise et au conseil de surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.

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

Modalités de souscription et de rachat

Apports et retraits : en numéraire.

Mode d'exécution : prochaine valeur liquidative.

Commission de souscription à l'entrée :

-frais directs : maximum 1 % à la charge de l'entreprise ou du salarié selon chaque accord de participation ou de groupe et/ ou plan d'épargne salariale ;

-frais indirects : néant.

Commission de rachat à la sortie :

-frais directs : néant ;

-frais indirects : néant.

Commission d'arbitrage : convention par entreprise.

Frais de gestion du fonds.

Frais directs : 0,45 % l'an de l'actif net à la charge du fonds.

-commission de gestion administrative et comptable : 0,15 % de l'actif net, y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes.

-commission de gestion financière : 0,30 % de l'actif net.

Aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de SICAV en portefeuille.

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

Affectation des revenus du fonds : réinvestissement dans le fonds.

Frais de tenue des comptes conservation :

-à la charge de l'entreprise ;

-à la charge des porteurs de parts ayant quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités.

Délai d'indisponibilité : selon chaque accord de participation ou de groupe et/ ou plan d'épargne salariale.

Disponibilité des parts :

-1er jour du 4e mois de la 5e année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits (participation seule ou avec PEE, PEI, PEG) ;

-dernier jour du 6e mois de la 5e année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les versements ont été effectués (PEE, PEI ou PEG seul) ;

-dernier jour du 6e mois de la 10e année Ou plus suivant la durée de blocage prévue au PPESV, PPESVI ou PPESVG.

suivant le 1er versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG à terme fixe) ou le dernier jour du 6e mois de la 10e année (1) suivant chaque versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG glissant) ;

-jour du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I).

Modalités relatives aux demandes de remboursements anticipés et à

échéance

Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ ou des règlements des divers plans d'épargne salariale. Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives sont à adresser éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise, au teneur de compte conservateur de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas 15 jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

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

Nom et adresse des intervenants :

- société de gestion : Natexis Asset Management, au capital de 29 143 255,68/76, quai de la Rapée, 75606 Paris Cedex 12 ;
- délégataire de la gestion administrative et comptable : Natexis Investor Servicing, au capital de 38 500,45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;
- dépositaire : Natexis Banques Populaires, au capital de 762 582 336 Euros, 45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;
- contrôleur légal des comptes : Cabinet Patrick Sellam, 39-43, avenue des Champs-Élysées, 75008 Paris ;
- teneur de compte conservateur des parts : Natexis Interépargne, au capital de 8 890 784 Euros, 68-76, quai de la Rapée, 75606 Paris cedex 12.

La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le conseil de surveillance, remplacé par un rapport simplifié comportant une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise.

Ce FCPE a été agréé par la COB, le 25 juin 2002.

Date de la dernière mise à jour de la notice : 12 avril 2005.

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

Fructi ISR dynamique

Numéro de code COB : 08090

Un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés des entreprises et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital détenus dans le portefeuille, de décider de l'apport des titres en cas d'offre publique, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE. Le conseil de surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de

parts.

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

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

Le FCPE " Fructi ISR Dynamique " est un fonds commun de placement multientreprises ouvert aux salariés des entreprises et groupe d'entreprises concernés.

Le fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier.

Créé pour l'application :

- des divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;
- des divers plans d'épargne salariale.

Le conseil de surveillance est composé pour chaque entreprise ou groupe d'entreprises de 3 membres :

- 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désignés par les organisations syndicales ;
- 1 membre représentant l'entreprise désigné par la direction de l'entreprise ou groupe d'entreprises.

Orientation de gestion du fonds

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

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

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

L'attention du souscripteur est attirée sur le fait qu'il est soumis à un risque de change en ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères négociées sur un marché réglementé en fonctionnement régulier d'un Etat non membre de la Communauté européenne.

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

Ainsi, les valeurs répondant à des critères socialement responsables sont les valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi des pratiques sociales et environnementales des entreprises telles que la politique de l'emploi, les conditions de travail ou le respect des normes de pollution. La sélection de valeurs aura pour base les critères de notation mis en place par la société Arese.

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

Fonctionnement du fonds

La valeur liquidative est calculée en euro sur le cours d'ouverture de chaque vendredi (si le vendredi n'est pas un jour ouvré, le calcul des valeurs de part est effectué le premier jour ouvré suivant) et le dernier jour de bourse du mois, en divisant l'actif net par le nombre de parts existantes.

Les jours fériés au sens du code du travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier jour ouvré suivant.

Elle est transmise à l'autorité des marchés financiers le jour même de sa détermination et mise à disposition du conseil de surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées. Dans le cas où le fonds serait investi à plus de 50 % de son actif dans un même OPCVM, la société de gestion tient à la disposition des porteurs de parts les documents d'information relatifs à l'OPCVM sous-jacent : notice d'information, règlement, rapport semestriel ou annuel.

La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut la demander.

Un rapport annuel de gestion arrêté à la date du dernier jour de bourse du mois de décembre est par ailleurs adressé à l'entreprise et au conseil de surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.

Etablissement chargé des souscriptions et rachats de parts :

Natexis Interépargne.

Modalités de souscription et de rachat

Apports et retraits : en numéraire.

Mode d'exécution : prochaine valeur liquidative.

Commission de souscription à l'entrée :

-frais directs : maximum 1 % à la charge de l'entreprise ou du salarié selon chaque accord de participation ou de groupe et/ ou plan d'épargne salariale ;

-frais indirect : néant.

Commission de rachat à la sortie :

-frais direct : néant ;

-frais indirect : néant.

Commission d'arbitrage : convention par entreprise.

Frais de gestion du fonds :

Frais direct : 0,45 % l'an de l'actif net, à la charge du fonds ;

-commission de gestion administrative et comptable : 0,15 % de l'actif net (y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes) ;

-commission de gestion financière : 0,30 % de l'actif net (aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de SICAV en portefeuille) ;

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

Affectation des revenus du fonds : réinvestissement dans le fonds.

Frais de tenue des comptes conservation :

-à la charge de l'entreprise ;

-à la charge des porteurs de parts ayant quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités.

Délai d'indisponibilité : selon chaque accord de participation ou de groupe et/ ou plan d'épargne salariale.

Disponibilité des parts :

-1er jour du 4e mois de la 5e année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits (participation seule ou avec PEE, PEI, PEG) ;

-dernier jour du 6e mois de la 5e année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les versements ont été effectués (PEE, PEI ou PEG seul) ;

-dernier jour du 6e mois de la 10e année Ou plus suivant la durée de blocage prévue au PPESV, PPESVI ou PPESVG.

suivant le premier versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG à terme fixe) ou le dernier jour du 6e mois de la 10e année (1) suivant chaque versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG glissant) ;

-date du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I).

Modalités relatives aux demandes de remboursements anticipés et à échéance

Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ ou des règlements des divers plans d'épargne salariale. Les demandes de rachats accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise au teneur de compte conservateur de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas 15 jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

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

Nom et adresse des intervenants :

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

-délégataire de la gestion administrative et comptable : Natexis Investor Servicing, au capital de 38 500,45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;

-dépositaire : Natexis Banques Populaires, au capital de 762 582 336 Euros, 45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;

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

-teneur de compte conservateur des parts : Natexis Interépargne, au capital de 8 890 784 Euros, 68-76, quai de la Rapée, 75606 Paris Cedex 12.

La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le conseil de surveillance, remplacé par un rapport simplifié comportant une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise.

Ce FCPE a été agréé par la COB, le 25 juin 2002.

Date de la dernière mise à jour de la notice : 12 avril 2005.

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

Fructi ISR Equilibre

Numéro de code COB : 08089

Un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés des entreprises et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital détenus dans le portefeuille, de décider de l'apport des titres en cas d'offre publique, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE. Le conseil de surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

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

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

Le FCPE " Fructi ISR Equilibre " est un fonds commun de placement multientreprise ouvert aux salariés des entreprises et groupe d'entreprises concernés.

Le fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier.

Créé pour l'application :

- des divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;
- des divers plans d'épargne salariale.

Le conseil de surveillance est composé pour chaque entreprise ou groupe d'entreprises de 3 membres :

- 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés pour chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désignés par les organisations syndicales ;
- 1 membre représentant l'entreprise désigné par la direction de l'entreprise ou groupe d'entreprises.

Orientation de gestion du fonds

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

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

L'attention du souscripteur est attirée sur le fait qu'il est soumis à un risque de change en ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères négociées sur un marché réglementé en fonctionnement régulier d'un Etat non membre de la Communauté européenne.

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

Ainsi, les valeurs répondant à des critères socialement responsables sont les valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi des pratiques sociales et environnementales des entreprises telles que la politique de l'emploi, les conditions de travail ou le respect des normes de pollution. La sélection de valeurs aura pour base les critères de notation mis en place par la société Arese.

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

Fonctionnement du fonds

La valeur liquidative est calculée en euro sur le cours d'ouverture de chaque vendredi (si le vendredi n'est pas un jour ouvré, le calcul des valeurs de part est effectué le 1er jour ouvré suivant) et le dernier jour de bourse du mois, en divisant l'actif net par le nombre de parts existantes.

Les jours fériés au sens du code du travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier jour ouvré suivant.

Elle est transmise à l'autorité des marchés financiers le jour même de sa détermination et mise à disposition du conseil de surveillance à compter du 1er jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.

La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut la demander.

Un rapport annuel de gestion arrêté à la date du dernier jour de bourse du mois de décembre est par ailleurs adressé à l'entreprise et au conseil de surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.

Etablissement chargé des souscriptions et rachats de parts :

Natexis Interépargne.

Modalités de souscription et de rachat

Apports et retraits : en numéraire.

Mode d'exécution : prochaine valeur liquidative.

Commission de souscription à l'entrée : maximum 1 %, à la charge de l'entreprise ou du salarié selon chaque accord de participation ou de groupe et/ ou plan d'épargne salariale.

Commission de rachat à la sortie : néant.

Commission d'arbitrage : convention par entreprise.

Frais de gestion du fonds : 0,45 % l'an de l'actif net, à la charge du fonds.

Commission de gestion administrative et comptable : 0,15 % de l'actif net, y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes.

Commission de gestion financière : 0,30 % de l'actif net.

Aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de SICAV en portefeuille.

Affectation des revenus du fonds : réinvestissement dans le fonds.

Frais de tenue des comptes conservation :

-à la charge de l'entreprise ;

-à la charge des porteurs de parts ayant quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités.

Délai d'indisponibilité : selon chaque accord de participation ou de groupe et/ ou plan d'épargne salariale.

Disponibilité des parts :

-1er jour du 4e mois de la 5e année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits (participation seule ou avec PEE, PEI, PEG) ;

-dernier jour du 6e mois de la 5e année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les versements ont été effectués (PEE, PEI ou PEG seul) ;

-dernier jour du 6e mois de la 10e année Ou plus suivant la durée de blocage prévue au PPESV, PPESVI ou PPESVG.

suivant le 1er versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG à terme fixe) ou le dernier jour du 6e mois de la 10e année (1) suivant chaque versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG glissant) ;

-date du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I).

Modalités relatives aux demandes de remboursements anticipés et à échéance

Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ ou des règlements des divers plans d'épargne salariale. Les demandes de rachats accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise au teneur de compte conservateur de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas 15 jours ouvrés après l'établissement de la valeur liquidative suivant la réception de la demande.

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

Nom et adresse des intervenants :

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

-délégataire de la gestion administrative et comptable : Natexis Investor Servicing, au capital de 38 500,45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;

-Dépositaire : Natexis Banques Populaires, au capital de 762 582 336,45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;

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

-teneur de compte conservateur des parts : Natexis Interépargne, au capital de 8 890 784,68-76, quai de la Rapée, 75606 Paris, Cedex 12.

La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le conseil de surveillance, remplacé par un rapport simplifié comportant une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise.

Ce FCPE a été agréé par la COB, le 25 juin 2002.

Date de la dernière mise à jour de la notice : 12 avril 2005.

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

Fructi ISR Performance

Numéro de code COB : 08091

Un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés des entreprises et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital détenus dans le portefeuille, de décider de l'apport des titres en cas d'offre publique, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE. Le conseil de surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

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

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

Le FCPE " Fructi ISR Performance " est un fonds commun de placement multientreprise ouvert aux salariés des entreprises et groupe d'entreprises concernés.

Le fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier.

Créé pour l'application :

-des divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;

-des divers plans d'épargne salariale.

Le conseil de surveillance est composé pour chaque entreprise ou groupe d'entreprises de 3 membres :

-2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désignés par les organisations syndicales ;

-1 membre représentant l'entreprise désigné par la direction de l'entreprise ou groupe d'entreprises.

Orientation de gestion du fonds

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

A ce titre, le FCPE est en permanence investi et/ ou exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français. Peuvent rentrer dans ces 60 %, les OPCVM à vocation générale classés " Actions internationales " au sens de l'instruction de la commission des opérations de bourse du 15 décembre 1998.

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

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

L'attention du souscripteur est attirée sur le fait qu'il est soumis à un risque de change en ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères négociées sur un marché réglementé en fonctionnement régulier d'un Etat non membre de la Communauté européenne.

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

Ainsi, les valeurs répondant à des critères socialement responsables sont les valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi des pratiques sociales et environnementales des entreprises telles que la politique de l'emploi, les conditions de travail ou le respect des normes de pollution. La sélection de valeurs aura pour base les critères de notation mis en place par la société Arese.

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

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

Fonctionnement du fonds

La valeur liquidative est calculée en euro sur le cours d'ouverture de chaque vendredi (si le vendredi n'est pas un jour ouvré, le calcul des valeurs de part est effectué le 1er jour ouvré suivant) et le dernier jour de bourse du mois, en divisant l'actif net par le nombre de parts existantes.

Les jours fériés au sens du code du travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier jour ouvré suivant.

Elle est transmise à l'autorité des marchés financiers le jour même de sa détermination et mise à disposition du conseil de surveillance à compter du 1er jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.

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

La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut la demander.

Un rapport annuel de gestion arrêté à la date du dernier jour de bourse du mois de décembre est par ailleurs adressé à l'entreprise et au conseil de surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.

Etablissement chargé des souscriptions et rachats de parts :

Natexis Interépargne.

Modalités de souscription et de rachat

Apports et retraits : en numéraire.

Mode d'exécution : prochaine valeur liquidative.

Commission de souscription à l'entrée :

-frais directs : maximum 1 %, à la charge de l'entreprise ou du salarié selon chaque accord de participation ou de groupe et/ ou plan d'épargne salariale ;

-frais indirects : néant.

Commission de rachat à la sortie :

-frais directs : néant ;

-frais indirects : néant.

Commission d'arbitrage : convention par entreprise.

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

Frais directs : 0,45 % l'an de l'actif net, à la charge du fonds :

-commission de gestion administrative et comptable : 0,15 % de l'actif net, y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes ;

-commission de gestion financière : 0,30 % de l'actif net.

Aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de SICAV en portefeuille.

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

Affectation des revenus du fonds : réinvestissement dans le fonds.

Frais de tenue des comptes conservation :

-à la charge de l'entreprise ;

-à la charge des porteurs de parts ayant quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités ;

Délai d'indisponibilité : selon chaque accord de participation ou de groupe et/ ou plan d'épargne salariale.

Disponibilité des parts :

-le 1er jour du 4e mois de la 5e année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits (participation seule ou avec PEE, PEI, PEG) ;

-dernier jour du 6e mois de la cinquième année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les versements ont été effectués (PEE, PEI ou PEG seul) ;

-dernier jour du 6e mois de la 10e année Ou plus suivant la durée de blocage prévue au PPESV, PPESVI ou PPESVG.

suivant le 1er versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG à terme fixe) ou le dernier jour du 6e mois de la 10e année (1) suivant chaque versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG glissant) ;

-date du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I).

Modalités relatives aux demandes de remboursements anticipés et à échéance

Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants-droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ ou des règlements des divers plans d'épargne salariale. Les demandes de rachat accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise au teneur de compte conservateur de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas 15 jours ouvrés après l'établissement de la 1re valeur liquidative suivant la réception de la demande.

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

Nom et adresse des intervenants :

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

-délégataire de la gestion administrative et comptable : Natexis Investor Servicing, au capital de 38 500,45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;

-dépositaire : Natexis Banques Populaires, au capital de 762 582 336,45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;

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

-teneur de compte conservateur des parts : Natexis Interépargne, au capital de 8 890 784,68-76, quai de la Rapée, 75606 Paris Cedex 12.

La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le conseil de surveillance, remplacé par un rapport simplifié comportant une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise.

Ce FCPE a été agréé par la COB le 25 juin 2002.

Date de la dernière mise à jour de la notice : 12 avril 2005.

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

Fructi ISR Sécurité

Numéro de code COB : 08087

Un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés des entreprises et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital détenus dans le portefeuille, de décider de l'apport des titres en cas d'offre publique, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE. Le conseil de surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

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

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

Le FCPE " Fructi ISR Sécurité " est un fonds commun de placement multientreprise ouvert aux salariés des entreprises et groupe d'entreprises concernés.

Le fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier.

Créé pour l'application :

-des divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés et leur personnel ;

-des divers plans d'épargne salariale.

Le conseil de surveillance est composé pour chaque entreprise ou groupe d'entreprises de 3 membres :

-2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprise, désignés par les organisations syndicales ;

-1 membre représentant l'entreprise désigné par la direction de l'entreprise ou groupe d'entreprises.

Orientation de gestion du fonds

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

A ce titre : le FCPE sera géré à l'intérieur d'une fourchette de sensibilité de 0 à 0,5. Indicateur de référence du marché monétaire de pays de la zone euro : EONIA.

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

Fonctionnement du fonds

La valeur liquidative est calculée en euros sur le cours d'ouverture de chaque vendredi (si le vendredi n'est pas un jour ouvré, le calcul des valeurs de part est effectué le premier jour ouvré suivant) et le dernier jour de bourse du mois, en divisant l'actif net par le nombre de parts existantes.

Les jours fériés au sens du code du travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du 1er jour ouvré suivant.

Elle est transmise à l'autorité des marchés financiers le jour même de sa détermination et mise à disposition du conseil de surveillance à compter du 1er jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.

La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut la demander.

Un rapport annuel de gestion arrêté à la date du dernier jour de bourse du mois de décembre est par ailleurs adressé à l'entreprise et au conseil de surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande.

Etablissement chargé des souscriptions et rachats de parts :

Natexis Interépargne.

Modalités de souscription et de rachat

Apports et retraits : en numéraire.

Mode d'exécution : prochaine valeur liquidative.

Commission de souscription à l'entrée :

-maximum 1 % ;

-à la charge de l'entreprise ou du salarié selon chaque accord de participation ou de groupe et/ ou plan d'épargne salariale.

Commission de rachat à la sortie : néant.

Commission d'arbitrage : convention par entreprise.

Frais de gestion du fonds : 0,45 % l'an de l'actif net :

-à la charge du fonds ;

-commission de gestion administrative et comptable : 0,15 % de l'actif net, y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes ;

-commission de gestion financière : 0,30 % de l'actif net ; aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de SICAV en portefeuille.

Affectation des revenus du fonds : réinvestissement dans le fonds.

Frais de tenue des comptes conservation :

-à la charge de l'entreprise ;

-à la charge des porteurs de parts ayant quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités.

Délai d'indisponibilité : selon chaque accord de participation ou de groupe et/ ou plan d'épargne salariale.

Disponibilité des parts :

-1er jour du 4e mois de la cinquième année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits (participation seule ou avec PEE, PEI, PEG) ;

-dernier jour du 6e mois de la 5e année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les versements ont été effectués (PEE, PEI ou PEG seul) ;

-dernier jour du 6e mois de la 10e année Ou plus suivant la durée de blocage prévue au PPESV, PPESVI ou PPESVG.

suivant le premier versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG à terme fixe) ou le dernier jour du 6e mois de la 10e année (1) suivant chaque versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG glissant) ;

-date du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I).

Modalités relatives aux demandes de remboursements anticipés et à échéance

Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants-droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ ou des règlements des divers plans d'épargne salariale. Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise, au teneur de compte conservateur de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas 15 jours ouvrés après l'établissement de la 1re valeur liquidative suivant la réception de la demande.

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

Nom et adresse des intervenants :

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

-délégataire de la gestion administrative et comptable : Natexis Investor Servicing, au capital de 38 500,45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;

-dépositaire : Natexis Banques Populaires, au capital de 762 582 336,45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris ;

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

-teneur de compte conservateur des parts : Natexis Interepargne, au capital de 8 890 784,68-76, quai de la Rapée, 75606 Paris, Cedex 12.

La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le conseil de surveillance, remplacé par un rapport simplifié comportant une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise.

Ce FCPE a été agréé par la COB, le 25 juin 2002.

Date de la dernière mise à jour de la notice : 12 avril 2005.

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

Paris, le 11 avril 2005 Monsieur..., secrétaire de la commission mixte nationale de la promotion construction, 106, rue de l'Université, 75007 Paris.

Monsieur le secrétaire,

Nous vous remercions de la confiance que vous nous accordez, nous prenons acte de votre décision de négocier exclusivement avec Natexis Interepargne.

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

Dans le cadre du PEI :

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

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

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

Les commissions de souscription sont de :

- 0,50 % sur le fonds monétaire ;
- de 1 % sur les autres types de fonds.

Montant des frais de gestion administratifs et financiers à la charge du fonds qui sont imputés sur les actifs des fonds :

- frais de gestion administratifs : 0,15 % ;
- frais de gestion financiers : 0,30 %.

Dans le cadre du PERCO-I :

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

- modifications transmises par Internet : gratuit ;
- modifications transmises par document papier : 2 €.

Montant des frais éventuels de l'épargnant liés au transfert de l'ensemble de ses avoirs vers l'option de gestion automatique :

Natexis Interépargne ne perçoit pas de frais de transfert dans le cadre de la gestion automatique des avoirs.

Montant des frais de gestion administratifs et financiers à la charge du fonds qui sont imputés sur les actifs des fonds :

- frais de gestion administratifs : 0,15 % ;
- frais de gestion financiers : 0,30 %.

Les frais de gestion administratifs et financiers des fonds sont définis dans le règlement de chacun de ces fonds, règlements déposés auprès des autorités de Marché (AMF). Seul le conseil de surveillance de chacun de ces fonds est autorisé et habilité à accepter les modifications tarifaires qui peuvent être proposées par la société de gestion.

Les frais administratifs des comptes des épargnants, sont soumis à l'évolution de l'indice mensuel des prix à la consommation de l'ensemble des ménages, désignation des regroupements, autres biens et services, rubrique autres services.

Natexis Interépargne modifie annuellement ses tarifications en s'appuyant sur la valeur de cet indice publié au mois de décembre.

En espérant vous avoir apporté le complément d'information souhaité et restant à votre entière disposition, veuillez agréer, Monsieur le secrétaire, nos sincères salutations.

M.....,

Direction du développement et des relations extérieures.

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

NOTA

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

ART.

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

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

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

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

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

1. Champ d'application professionnel et géographique

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

2. Durée de l'accord-Révision

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

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

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

3. Dépôt de l'accord

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

4. Commission de suivi et d'interprétation

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

5. Bénéficiaires-Ancienneté

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

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

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

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

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

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

Adhésion

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

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

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

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

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

Retrait

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

Exclusion

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

7. Obligations vis-à-vis de la personne chargée

de la tenue des registres

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

8. Respect des dispositions légales

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

8 bis. Désignation de l'établissement teneur de registre

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

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

9. Modalités d'information

9. 1. Information collective

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

9. 2. Information individuelle

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

Lors de la première acquisition faite pour son compte, l'épargnant reçoit un relevé d'opération nominatif comportant les indications prévues par le règlement du FCPE auquel il a choisi d'adhérer. Par la suite, il reçoit un relevé dont la périodicité est déterminée dans les conditions générales. En outre, il reçoit chaque année un relevé de la situation de son compte (1).

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser, en temps utile, son employeur et le teneur de compte conservateur.

9. 3. Cas du départ d'un salarié

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

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

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

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

Lorsque l'épargnant ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue par la réglementation en vigueur. A l'expiration du délai de prescription, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu au fonds de réserve pour les retraites.

10. Composition et désignation des conseils de surveillance

des FCP communs au PEI et au PERCO-I

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

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

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

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

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

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

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

NOTA

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

11. Principe de cumul avec un PEE

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

12. Nature des sommes susceptibles d'être versées

Versement volontaire

Les versements annuels d'un salarié ou d'un dirigeant tel que visé à l'article 5 du présent accord aux plans d'épargne auxquels il participe ne peuvent excéder un 1 / 4 de sa rémunération annuelle ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Pour les salariés, il y a lieu de considérer que la rémunération doit être appréciée par rapport au salaire effectivement perçu l'année précédente.

Pour le conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à [l'article L. 121-4 du code de commerce](#), et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, le montant total de leurs versements volontaires effectués annuellement ne peut excéder 1 / 4 du plafond annuel de la sécurité sociale (1).

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

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

Versements complémentaires de l'employeur

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

2° Au-delà de cette participation minimale obligatoire, l'entreprise peut effectuer un versement complémentaire en respectant les règles définies aux articles [L. 3332-11](#), [L. 3332-12](#), [L. 3332-13](#), [L. 3334-10](#), [R. 3332-8](#) et [R. 3334-2](#). Par année civile et par épargnant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise ne pourra ni dépasser le triple de ses versements ni excéder le plafond légal en vigueur (8 % du plafond annuel de la sécurité sociale), et conformément aux modalités arrêtées par l'entreprise dans le respect des dispositions légales et communiquées au préalable au gestionnaire et au teneur de registre.

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

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

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

-et avec un plafond d'abondement compris entre 100 € et 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale, par multiple de 100 €.

L'entreprise peut opter pour une formule simple en retenant un seul taux et un seul plafond (exemple : l'entreprise abonde les versements volontaires à hauteur de 100 % avec un plafond de 1 000 €), ou pour une formule dégressive en retenant deux tranches de versements volontaires comportant pour chacune un taux d'abondement et un plafond d'abondement, le taux retenu pour la seconde tranche étant inférieur au taux précédent (exemple : l'entreprise abonde à hauteur de 50 % les versements volontaires jusqu'à un plafond de 100 €, puis à hauteur de 20 % jusqu'à un plafond de 1 000 €).

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue, et le cas échéant, de toute modification ultérieure.

Il conviendra par ailleurs de s'assurer que, dans le cadre de cette formule, les plafonds légaux seront respectés.

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

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

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

13. Minimum de versement

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

14. Affectation et gestion des sommes

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

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

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

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

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

Et / ou :

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

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

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

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

Et / ou :

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

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

Les principaux risques sont les suivants :

Risque de taux :

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

Risque de crédit :

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

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

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

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison

de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Et / ou :

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

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

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

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

Et / ou

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

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

Les principaux risques sont les suivants :

Risque de taux :

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

Risque de crédit :

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

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

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

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison

de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

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

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

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

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

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

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

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

15. PEI et participation aux résultats

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

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

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

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

16. Cas de déblocage anticipé

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

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

- a) Mariage de l'épargnant ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'épargnant ;
 - b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
 - c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile de l'épargnant ;
 - d) Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité.
- Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'épargnant n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e) Décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;
 - f) Cessation du contrat de travail ;
 - g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

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

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

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

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

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

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

(1) Soit 8 319 € en 2008.

NOTA

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

17. Définition du PERCO-I

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

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

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

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

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

18. Nature des sommes susceptibles d'être versées

Versements volontaires des salariés

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

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

Versements complémentaires de l'employeur

S'agissant de l'abondement, les règles définies au PEI sont les mêmes, sauf pour le plafond dont le maximum est fixé par la loi au triple des versements (1) de l'épargnant, sans excéder le plafond légal d'abondement en vigueur, soit 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Ce plafond tient compte, le cas échéant, de l'abondement versé à l'épargnant dans le cadre de tout autre plan d'épargne pour la retraite collectif auquel ce dernier participe.

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

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

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

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

19. Transfert des sommes d'un PEE ou d'un PEI

Les sommes détenues dans un PEE ou dans un PEI peuvent être transférées, avant l'expiration du délai de blocage durant toute la durée du PERCO-I, mais n'ouvriront pas droit, dans ce cas, à l'abondement (3).

Les sommes détenues dans un PEE (ou un PEI) *après l'expiration de la période de blocage et qui sont disponibles* (4) peuvent être transférées dans le PERCO-I. Les sommes ainsi transférées peuvent faire l'objet d'un abondement.

Le transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'[article L. 443-2 du code du travail](#) et rappelé à l'article 12 du présent accord.

20. Affectation et gestion des avoirs

Gestion libre

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

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

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

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

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

Et/ ou :

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

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

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

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

Et/ ou :

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

Et/ ou :

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

Et/ ou :

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

Et/ ou :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

21. Minimum de versement

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

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

22. Modalités de sortie

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

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

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

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

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

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

23. Cas de déblocage anticipé

Les cas de déblocage anticipés exceptionnels avant le départ en retraite sont ceux prévus par l'[article R. 443-12 du code du travail](#), soit au jour de la conclusion du présent accord :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fait à Paris, le 1er juin 2005.

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

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

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

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

NOTA

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

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

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

ART.

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

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

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

(Schéma non reproduit).

Comment l'épargne est-elle investie ?

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

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

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

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

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

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

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

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

(Schéma non reproduit).

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

Si AU MOMENT de son versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en retraite est de :

n égal ou supérieur à 14 ans

SES VERSEMENTS seront investis dans le FCP :

Fructi ISR Performance

... PUIS SECURISES, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son départ à la retraite ne sera plus que de :

7 ans

(soit $7 \times 12 = 84$ transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/84 des parts détenues)

Si AU MOMENT de son versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en retraite est de :

n supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 14 ans

SES VERSEMENTS seront investis dans le FCP :

Fructi ISR Dynamique

... PUIS SECURISES, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son départ à la retraite ne sera plus que de :

6 ans

(soit $6 \times 12 = 72$ transferts mensuels correspondant chaque mois à $1/72$ des parts détenues)

Si AU MOMENT de son versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en retraite est de :

n supérieur ou égal à 10 ans et inférieur à 12 ans

SES VERSEMENTS seront investis dans le FCP :

Fructi ISR Croissance

... PUIS SECURISES, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son départ à la retraite ne sera plus que de :

5 ans

(soit $5 \times 12 = 60$ transferts mensuels correspondant chaque mois à $1/60$ des parts détenues)

Si AU MOMENT de son versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en retraite est de :

n supérieur ou égal à 8 ans et inférieur à 10 ans

SES VERSEMENTS seront investis dans le FCP :

Fructi ISR Equilibre

... PUIS SECURISES, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son départ à la retraite ne sera plus que de :

4 ans

(soit $4 \times 12 = 48$ transferts mensuels correspondant chaque mois à $1/48$ des parts détenues)

Si AU MOMENT de son versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en retraite est de :

n supérieur ou égal à 5 ans et inférieur à 8 ans

SES VERSEMENTS seront investis dans le FCP :

Fructi ISR Rendement solidaire

... PUIS SECURISES, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son départ à la retraite ne sera plus que de :

3 ans

(soit $3 \times 12 = 36$ transferts mensuels correspondant chaque mois à $1/36$ des parts détenues)

Si AU MOMENT de son versement, le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son départ en retraite est de :

n inférieur à 5 ans

SES VERSEMENTS seront investis dans le FCP :

Fructi ISR Sécurité

... PUIS SECURISES, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son départ à la retraite ne sera plus que de :

-

(Fonds sécurisation)

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

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

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

NOTA

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

SECTION 5

**Avenant : Avenant n° 1 du 10 septembre 2008 à l'accord du 1er juin 2005
portant création d'un PEI et d'un PERCO-I**

Source officielle Légifrance

ART.

Cet avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord de branche du 1er juin 2005 avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il est créé un article 8 bis « Désignation de l'établissement teneur de registre ». De même, les articles 3, 5, 9, 12, 14, 18 et 20 sont remplacés par les dispositions suivantes :

I.-Règles communes applicables au PEI et au PERCO-I

L'article 3 « Dépôt de l'accord » est modifié et complété comme suit :

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

L'article 5 « Bénéficiaires. — Ancienneté » est modifié et complété comme suit :

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

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

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

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

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours des 12 mois qui précèdent l'adhésion.

Tout changement de situation de l'épargnant devra faire l'objet d'une information à l'organisme gestionnaire. »

L'article 9 « Modalités d'information » est modifié et complété comme suit :

« 9. 1. Information collective

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

9. 2. Information individuelle

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

Lors de la première acquisition faite pour son compte, l'épargnant reçoit un relevé d'opération nominatif comportant les indications prévues par le règlement du FCPE auquel il a choisi d'adhérer. Par la suite, il reçoit un relevé dont la périodicité est déterminée dans les conditions générales. En outre, il reçoit chaque année un relevé de la situation de son compte (1).

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser, en tant utile, son employeur et le teneur de compte conservateur.

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

9. 3. Cas du départ d'un salarié

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

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

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

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

Lorsque l'épargnant ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue par la réglementation en vigueur. A l'expiration du délai de prescription, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu au fonds de réserve pour les retraites. »

Il est ajouté l'article suivant :

« Article 8 bis

Désignation de l'établissement teneur de registre

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

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

II. — Règles spécifiques au PEI

L'article 12 « Nature de sommes susceptibles d'être versées » est modifié et complété comme suit :

« Versement volontaire

Les versements annuels d'un salarié ou d'un dirigeant tel que visé à l'article 5 du présent accord aux plans d'épargne auxquels il participe ne peuvent excéder un 1 / 4 de sa rémunération annuelle ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Pour les salariés, il y a lieu de considérer que la rémunération doit être appréciée par rapport au salaire effectivement perçu l'année précédente.

Pour le conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, le montant total de leurs versements volontaires effectués annuellement ne peut excéder 1 / 4 du plafond annuel de la sécurité sociale (2). L'intéressement peut être apporté à un plan d'épargne si l'accord d'intéressement de l'entreprise ou du groupe en prévoit la possibilité. En ce cas, les primes d'intéressement sont exonérées de l'impôt sur le revenu, le versement correspondant devant être réalisé dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise. Tous les apports volontaires devront être effectués en même temps et une fois l'an. S'il y a intéressement, les versements devront se faire dans le délai de 15 jours rappelé ci-dessus.

(2) Soit 8 319 € en 2008.

Versements complémentaires de l'employeur

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

2° Au-delà de cette participation minimale obligatoire, l'entreprise peut effectuer un versement complémentaire en respectant les règles définies aux articles L. 3332-11, L. 3332-12, L. 3332-13, L. 3334-10, R. 3332-8 et R. 3334-2. Par année civile et par épargnant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise ne pourra ni dépasser le triple de ses versements ni excéder le plafond légal en vigueur (8 % du plafond annuel de la sécurité sociale), et conformément aux modalités arrêtées par l'entreprise dans le respect des dispositions légales et communiquées au préalable au gestionnaire et au teneur de registre.

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

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

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

— et avec un plafond d'abondement compris entre 100 € et 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale, par multiple de 100 €.

L'entreprise peut opter pour une formule simple en retenant un seul taux et un seul plafond (exemple : l'entreprise abonde les versements volontaires à hauteur de 100 % avec un plafond de 1 000 €), ou pour une formule dégressive en retenant deux tranches de versements volontaires comportant pour chacune un taux d'abondement et un plafond d'abondement, le taux retenu pour la seconde tranche étant inférieur au taux précédent (exemple : l'entreprise abonde à hauteur de 50 % les versements volontaires jusqu'à un plafond de 100 €, puis à hauteur de 20 % jusqu'à un plafond de 1 000 €).

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenu, et le cas échéant, de toute modification ultérieure.

Il conviendra par ailleurs de s'assurer que dans le cadre de cette formule, les plafonds légaux seront respectés.

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

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

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

« Article 14

Affectation et gestion des sommes

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

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

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

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

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

Et / ou

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

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

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

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

Et / ou

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

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

Les principaux risques sont les suivants :

Risque de taux :

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

Risque de crédit :

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

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

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

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

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

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

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

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

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

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

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

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

III. — Règles spécifiques au PERCO-I

L'article 18 « Nature de sommes susceptibles être versées » est modifié et complété comme suit :

« Versements volontaires des salariés

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

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

Versements complémentaires de l'employeur

S'agissant de l'abondement, les règles définies au PEI sont les mêmes, sauf pour le plafond dont le maximum est fixé par la loi au triple des versements (3) de l'épargnant, sans excéder le plafond légal d'abondement en vigueur, soit 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Ce plafond tient compte, le cas échéant, de l'abondement versé à l'épargnant dans le cadre de tout autre plan d'épargne pour la retraite collectif auquel ce dernier participe.

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

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

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

L'abondement qui excède le plafond fixé à l'article L. 137-5 du code de la sécurité sociale (4) par an et par épargnant est soumis à la contribution de 8, 20 % au profit du fonds de réserve pour les retraites. Cette contribution est à la charge de l'entreprise. »

L'article 20 « Affectation et gestion des avoirs » est modifié et complété comme suit :

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

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

« Gestion libre

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

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

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

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

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

Et / ou

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

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

Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions :

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

Risque de taux :

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

Risque de change :

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

Et / ou

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

Et / ou

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

Et / ou

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

Et / ou

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

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

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

règlement.

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

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

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

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

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

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

Le présent avenant est immédiatement applicable. Il sera communiqué à l'ensemble du personnel des entreprises par tout moyen.

Dès sa conclusion, le présent avenant sera adressé par la partie la plus diligente, en deux exemplaires au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, dont une version sur support papier signé des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

ART.

ANNEXE I

Prestations de tenues de comptes prises en charge par l'entreprise

Conformément aux articles 332-86 et suivants du règlement général de l'Autorité des marchés financiers, l'entreprise signe avec le teneur de compte conservateur de parts une convention de tenue de compte pour l'ensemble des épargnants.

Cette convention fixe les modalités d'exécution des prestations de Natixis Interépargne et précise le montant des frais dus par l'entreprise et les épargnants.

Conformément aux dispositions de la [circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 sur l'épargne salariale](#), l'aide minimale de l'entreprise consiste dans la prise en charge obligatoire par l'entreprise des prestations de tenue de compte conservation suivantes :

- l'ouverture du compte du bénéficiaire ;
- l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations prises en charge par l'entreprise ;
- une modification annuelle de choix de placement ;
- l'établissement et l'envoi du relevé annuel de situation prévu à [l'article R. 3332-16](#) du code du travail ;
- l'ensemble des rachats à l'échéance et ceux qui sont effectués dans le cadre des cas de déblocage anticipé prévus [aux articles R. 3324-22](#) et [R. 3334-4](#) et suivants du code du travail, à condition qu'ils soient effectués par virement sur le compte du salarié ;
- l'accès des bénéficiaires aux outils télématiques les informant sur leurs comptes.

Avenant : Avenant n° 2 du 17 novembre 2017 à l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.
1er

L'article 3.1 « Contrat de professionnalisation » de l'accord du 10 novembre 2005 modifié par l'[avenant du 20 février 2015](#) relatif à la formation professionnelle est désormais écrit ainsi :

« 3.1. Contrat de professionnalisation

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

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

Ce contrat est notamment ouvert :

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

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

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

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

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

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

Le II « Compte personnel de formation (CPF) » de l'accord du 10 novembre 2005 à la formation professionnelle modifié par l'[avenant du 20 février 2015](#) est désormais écrit ainsi :

« II. – Compte personnel de formation (CPF) »

Le compte personnel de formation concerne tous les actifs et fait partie intégrante du compte personnel d'activité. Il est ouvert dès l'entrée dans la vie professionnelle.

Suivi du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation est un compte individuel dont le suivi des droits est géré par un organisme extérieur à l'entreprise et commun à l'ensemble des bénéficiaires du compte personnel de formation.

Le bénéficiaire du CPF a accès à son compte via un site internet dédié (www.moncompteformation.gouv.fr, www.moncompteactivite.gouv.fr).

Le salarié doit procéder lui-même à l'activation de ce compte. Ce compte internet permet au salarié de connaître ses droits à CPF et d'accéder à la liste des actions éligibles au CPF.

Acquisition des droits à CPF

Le salarié travaillant à temps complet acquiert 24 heures par année de travail à concurrence de 120 heures et, au-delà 12 heures par an à concurrence d'un total de 150 heures. Le CPF des salariés travaillant à temps partiel et/ ou une partie de l'année est alimenté à due proportion du temps de travail effectué.

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par :

- un diplôme classé au niveau V ;
- un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

Utilisation des droits à CPF

L'utilisation des droits à CPF pour suivre une action de formation est de l'initiative du bénéficiaire. Pour les salariés, la demande de formation au titre du dispositif CPF est gérée par l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche.

Lorsque la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, l'employeur peut accorder un abondement en heures complémentaires afin d'assurer le financement de la formation. Les conditions, modalités et critères d'abondement au compte personnel de formation pourront être précisés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ou la section paritaire professionnelle (SPP) dans le respect des compétences de ces instances.

Lorsque la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, une période de professionnalisation peut être mobilisée (sous réserve du respect des dispositions de l'accord du 10 novembre 2005 à la formation professionnelle modifié par l'avenant du 20 février 2015 relatives à la période de professionnalisation). Le CPF peut également être articulé avec le congé individuel de formation.

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

Actions éligibles

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

CPF et temps de travail

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

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

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

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

Les formations portant sur l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ainsi que les actions d'évaluation des compétences organisées préalablement ou postérieurement à ces formations, et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) peuvent être de droit suivies sur le temps de travail (avec maintien de la rémunération) sous réserve de l'accord de l'employeur quant au calendrier de déroulement des actions. Il en est de même pour les formations demandées dans le cadre de l'abondement correctif (défini par l'article 4 de l'avenant du 20 février 2015 modifiant l'accord du 10 novembre 2005).

Financement de la formation

La cotisation formation, égale à 1 % de la masse salariale pour les entreprises employant 11 salariés et plus, comprend une part de cotisation (0,2 %) dédiée au financement du compte personnel de formation.

L'action mise en œuvre dans le cadre du dispositif du CPF est financée par l'OPCA désigné par la branche selon les modalités définies par lui, dans le respect de la législation en vigueur.

Le financement de la formation contient conformément à la loi un taux de cotisation spécifique pour les entreprises de moins de 11 salariés. Pour celles dont l'effectif est supérieur, un autre taux s'applique conformément à la loi. Il n'y a pas lieu de prévoir d'autre modalité spécifique qui serait liée à la taille de l'entreprise.

ART.
3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, il prend effet à compter de sa signature. Le secrétariat de la commission paritaire est chargé de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes. Le secrétariat de la commission paritaire est par ailleurs mandaté pour en demander l'extension.

ART.

Afin de promouvoir et faciliter l'embauche dans la branche professionnelle de bénéficiaires de contrat de professionnalisation à tout niveau de qualification et suivre l'évolution légale du compte personnel de formation au bénéfice des actifs de la promotion immobilière, les parties conviennent de compléter et amender l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle et son avenant du 20 février 2015 comme suit.

SECTION 7

Avenant : Accord du 9 juin 2020 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la branche de la promotion immobilière (IDCC 1512).

1. Objectifs de l'accord

La [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur la formation professionnelle en intégrant dans son champ les actions de formation par apprentissage. En conséquence, le modèle de financement de la formation professionnelle a considérablement évolué : les entreprises sont dorénavant soumises au versement d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage auprès des Urssaf.

Plusieurs nouveaux dispositifs ont été créés : le congé de transition professionnelle qui se substitue au congé individuel de formation, les actions de reconversion ou de promotion par alternance dites actions de « Pro-A » qui remplacent les périodes de professionnalisation et les dispositifs existants sont réformés : le compte personnel de formation, le plan de formation a été renommé plan de développement des compétences, le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage.

Afin d'intégrer ces nombreux changements, les partenaires sociaux représentatifs (ci-après dénommés « la branche ») ont décidé de procéder à la dénonciation de l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle et de ses avenants du 20 février 2015 et du 17 novembre 2017 et de conclure un nouvel accord.

Le présent accord annule et remplace les accords susvisés.

Le présent accord sera complété par ailleurs d'un accord spécifique relatif aux actions de reconversion ou de promotion par alternance.

2. Axes de développement au niveau de la branche

La branche a identifié deux axes de développement stratégiques à court/moyen terme : le développement de l'alternance et le développement des compétences des collaborateurs.

S'agissant du développement de l'alternance, il apparaît qu'en 2018, 2 577 jeunes (1 200 stagiaires, 1 017 salariés en contrats de professionnalisation et 360 apprentis) ont été accueillis dans les entreprises de promotion immobilière représentant ainsi 8,5 % de l'effectif global.

L'objectif est de parvenir à accueillir 3 000 jeunes soit 10 % de l'effectif global d'ici 2022, puis 12 % de l'effectif en 2025 en développant principalement le recours à l'apprentissage, axe majeur de développement. Il s'agira ainsi d'augmenter la proportion d'alternants dans les effectifs pour atteindre 5 % de l'effectif en 2022 puis 7 % en 2025.

La branche vise une progression annuelle d'au moins 10 % du nombre de salariés en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Pour soutenir cette ambition, plusieurs leviers concernant à la fois la demande et l'offre ont été identifiés par la branche :

- informer sur les métiers de la promotion immobilière et les formations existantes, notamment via la plate-forme promoteurs de talents (PDT) ;
- informer sur l'alternance et la représentation des acteurs sur l'alternance ;
- faciliter la mise en relation des jeunes et des entreprises, notamment via PDT ;
- diffuser un kit/une boîte à outils « alternance » pour les entreprises ;
- mettre en place des formations de tuteur & maître d'apprentissage ;
- réfléchir aux conditions de compétence du tuteur et du maître d'apprentissage, pour faciliter le déploiement de l'alternance dans les TPE-PME ;
- fixer des critères de financement des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage ;
- mesurer l'efficacité et mesurer la qualité des cursus de formation en alternance ;
- engager une réflexion sur la certification professionnelle de branche ;
- participer par la voix de la FPI aux commissions professionnelles consultatives des ministères pour les diplômes qui concernent la promotion immobilière ;
- développer les partenariats avec les écoles/universités.

Concernant le développement des compétences des collaborateurs, la branche souhaite favoriser le départ en formation des salariés, pour atteindre 16 000 stagiaires en formation d'ici 2022 (contre 14 886 en 2018), puis 18 000 en 2025.

En conséquence, elle prévoit de soutenir les demandes de formation des salariés en :

- les encourageant à réfléchir à leur évolution professionnelle : communication de branche sur l'entretien professionnel et sur les dispositifs existants : conseil en évolution professionnelle, compte personnel de formation, congé de transition professionnelle, action de reconversion ou de promotion par alternance dite « Pro-A » ;
- les incitant à mobiliser leur compte personnel de formation et en listant des certifications prioritaires de branche éligibles au CPF pouvant faire l'objet d'un abondement de l'entreprise.

La branche prévoit également de développer l'offre de formation, notamment en :

- engageant une réflexion sur la certification professionnelle de branche ;
- favorisant le développement du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance ;
- déployant une offre de formation spécifique à la branche.

1. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, instance d'information réciproque, d'étude, de consultation et de concertation dans ces domaines est instituée.

a) Composition

Elle est composée de :

- pour les employés, de représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche. Le maintien du salaire et le remboursement des frais de déplacement sont accordés dans la limite de 2 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 2 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 immobilière, 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 immobilière, le maintien de la rémunération est assuré par la FPI 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.

b) Fonctionnement

La commission est présidée alternativement par le collège patronal et le collège salarial, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège. Chaque président est désigné par son collège. Le mandat du président est de 2 ans.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation patronale.

La commission se réunit au moins une fois par an ; selon les besoins, elle se réunit plus souvent par accord entre au moins deux organisations syndicales, une de chaque collège. Le secrétariat est assuré par la délégation patronale.

Ses délibérations et ses avis sont arrêtés par accord entre le collège employeurs et au moins deux organisations syndicales du collège salariés. Seul le membre titulaire d'une organisation syndicale dispose d'un droit de vote, le suppléant ne votant qu'en son absence.

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

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

Le temps passé à ces réunions par des salariés appartenant à des entreprises appliquant la convention collective nationale de la promotion immobilière n'entraîne pas de réduction de leur rémunération. Par ailleurs, les frais de déplacement liés à ces réunions leur sont remboursés par la délégation patronale dans la limite du barème ACOSS relatif aux frais professionnels.

c) Attributions

En application des accords nationaux interprofessionnels conclus jusqu'ici, la commission a pour mission générale d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses perspectives d'évolution et de participer à la réflexion et à son suivi sur les moyens de la formation.

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

i. En matière de formation professionnelle

Promouvoir la politique de formation de la branche, participer à l'étude des moyens de cette formation ainsi que des moyens de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification, rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer l'adaptation et le développement de ces moyens.

Proposer des contenus pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession.

Procéder avec les pouvoirs publics à l'examen de l'évolution des diplômes.

Concourir à la définition des modalités de mise en œuvre de la certification professionnelle.

Étudier l'opportunité de créer des certificats de qualification professionnelle (CQP) intéressant la profession.

Proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires et obligatoires au sens de l'[article L. 6321-2 du code du travail](#).

Être consultée avant toute conclusion entre l'État et la branche de conventions d'aide à la formation, de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications, être informée des conclusions de ces études.

Examiner le rapport annuel de l'opérateur de compétences (OPCO) agréé pour sa partie spécifique relative à la branche.

Établir périodiquement un rapport sur les actions de promotion des métiers menées au niveau de la branche.

Définir le niveau de prise en charge pour les contrats d'apprentissage en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé. Ces niveaux de prise en charge doivent prendre en compte les recommandations de France compétences.

ii. En matière d'emploi

Étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation.

Établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution, après avoir eu accès au rapport de branche présenté par la délégation patronale à la commission paritaire.

Faire procéder, le cas échéant, à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et de ses évolutions en ayant recours à des financements publics.

Concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

2. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vue d'appréhender parfaitement les évolutions susceptibles d'affecter les emplois des entreprises de la branche, par accord du 10 novembre 2005, les partenaires sociaux ont mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les missions, la composition et le fonctionnement de cet observatoire sont rappelés ci-après.

Le budget de fonctionnement de l'observatoire a vocation à être financé par l'OPCO au titre de ses frais de mission conformément aux dispositions de l'[article R. 6332-17](#), II, 3° du code du travail, l'OPCO assurant l'appui technique à l'observatoire.

a) Missions

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

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

À ce titre, il pourra être consulté par les représentants de la CPPNI et/ ou par les membres de la CPNEFP.

b) Composition de la commission constitutive de l'observatoire

Il est institué une commission paritaire nationale de l'observatoire. Elle est composée de :

- pour les employés, de représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche. Le maintien du salaire et le remboursement des frais de déplacement sont accordés dans la limite de 2 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 l'observatoire dès qu'ils en auront connaissance et au plus tard 2 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 immobilière, 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 immobilière, le maintien de la rémunération est assuré par la FPI 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.

c) Fonctionnement

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

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

L'observatoire établira un rapport triennal de l'évolution des emplois et des qualifications. Ce rapport sera adressé aux membres de la CPNEFP et aux membres de la CPPNI.

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

3. Opérateur de compétences (OPCO)

La loi du 5 septembre 2018 a réformé en profondeur le financement de la formation professionnelle :

Les entreprises occupant au moins 11 salariés versent chaque année à l'OPCO désigné par la branche puis à l'Urssaf à compter de 2021 une contribution qui ne peut être inférieure à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, étant précisé que pour l'année 2019, la contribution est fixée à 1 %.

La répartition des financements est fixée annuellement par France compétences.

Les entreprises occupant moins de 11 salariés versent chaque année à l'OPCO désigné par la branche puis à l'Urssaf à compter de 2021 une contribution qui ne peut être inférieure à 1,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, étant précisé que pour l'année

2019, la contribution est fixée à 0,55 %.

Les répartitions sont fixées annuellement par France compétences.

a) Missions

Outre les missions visées à l'[article L. 6332-1 du code du travail](#), la CPNEFP attachera une attention particulière à ce que l'OPCO contribue à :

- la conclusion d'une convention de partenariat avec le ministère de l'enseignement supérieur et de la Recherche afin de développer les formations diplômantes dans le secteur de la promotion immobilière ;
- la mise en œuvre d'actions de promotion des métiers de la promotion immobilière.

Conformément aux [dispositions de l'article L. 6332-11-1 du code du travail](#), les parties signataires souhaitent rappeler que la part de la collecte non affectée au financement du CPF des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'OPCO désigné par la branche.

Dans ce cadre, le conseil d'administration de l'OPCO arrête, sur proposition d'un conseil de gestion composé des organisations professionnelles représentatives des travailleurs indépendants, les services et actions de formation susceptibles d'être financés, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes de formation présentées par le conseil de gestion. À défaut de proposition, le conseil d'administration de l'OPCO délibère valablement sur ces questions.

b) Fonctionnement

Le conseil d'administration de l'OPCO est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, et il tient compte de la diversité des branches professionnelles adhérentes.

Un commissaire du gouvernement assiste aux séances du conseil d'administration avec voix consultative.

ART.

1. Application et durée de l'accord

Cet accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective. Il ne prévoit pas de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

2. Extension de l'accord

Il est déposé au ministère du travail par le secrétariat de la commission paritaire, mandaté également pour en demander l'extension.

3. Révision ou dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

1. L'apprentissage

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

a) Publics bénéficiaires

Ce contrat est notamment ouvert aux :

- personnes âgées de 16 à 29 ans révolus ;
- jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire ;
- jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile ;
- personnes en situation de handicap sans limitation d'âge ;
- personnes qui ont un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie sans limitation d'âge.

b) Formations éligibles

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

c) Rémunération

L'employeur s'engage à rémunérer l'apprenti conformément à la législation en vigueur et à lui donner les moyens nécessaires à la réalisation des missions confiées.

L'apprenti s'engage pour sa part à suivre la formation avec assiduité et à travailler pour le compte de son employeur conformément aux missions confiées.

d) Financement

Le législateur a instauré le principe de la gratuité de la formation pour l'apprenti. Ainsi les centres de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un apprenti au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Les contrats d'apprentissage sont pris en charge par l'OPCO au niveau de prise en charge fixé par les branches. Ce niveau est déterminé pour les contrats d'apprentissage en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé et ce, conformément aux recommandations de France compétences. À défaut de fixation du niveau de la prise en charge par la branche ou de prise en compte des recommandations de France compétences, les modalités de détermination de la prise en charge sont définies par décret.

2. Contrat de professionnalisation

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

a) Publics bénéficiaires

Ce contrat est ouvert notamment :

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

Il peut également être proposé :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- aux demandeurs d'emploi de plus de 1 an quel que soit leur âge ;
- aux bénéficiaires des minima sociaux ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

b) Formations éligibles

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

Le contrat de professionnalisation peut également être conclu à titre expérimental conformément à la législation en vigueur en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences en accord avec le salarié, notamment en vue d'acquérir un ou plusieurs blocs de compétences mentionnés à l'[article L. 6113-1 du code du travail](#).

L'action de professionnalisation doit avoir une durée comprise entre 6 et 12 mois. L'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois :

- lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Il en est ainsi des certifications professionnelles (diplôme, titre ou certificat de qualification

professionnelle) exigeant une durée supérieure à 12 mois ;

– il en est encore de même des personnes préparant un diplôme ou titre spécifique aux métiers de la promotion immobilière.

L'action de professionnalisation peut également être portée à 36 mois pour les personnes les plus fragilisées au sens de l'[article L. 6325-1-1 du code du travail](#) : personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an à Pôle emploi et/ou bénéficiaires des minima sociaux.

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

c) Rémunération

L'employeur s'engage à rémunérer le salarié titulaire du contrat de professionnalisation conformément à la législation en vigueur et à lui donner les moyens nécessaires à la réalisation des missions confiées.

Le salarié s'engage pour sa part à suivre la formation avec assiduité et à travailler pour le compte de son employeur conformément aux missions confiées.

d) Financement

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

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par l'OPCO désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques, rémunération du salarié pendant les périodes de formation théorique, ainsi que, le cas échéant, des frais de transport, restauration et/ou d'hébergement.

Les travaux de la CPNEFP pourront permettre de définir des niveaux de prise différents selon les qualifications visées.

3. Fonctions de tuteur et maître d'apprentissage

Une des facteurs clés du succès de la formation en alternance réside dans la qualité de l'accompagnement des bénéficiaires de contrats d'alternance par un tuteur ou un maître d'apprentissage.

Afin de renforcer ce dispositif du tutorat et dans l'objectif de rendre l'alternance plus efficace pour les bénéficiaires de contrats en alternance et plus valorisante pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage, les parties signataires s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des salariés des outils facilitant l'exercice de cette mission.

a) Conditions de compétence du tuteur

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

Le cas échéant, l'employeur, dirigeant non salarié, peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues par le code du travail.

b) Conditions de compétences du maître d'apprentissage

L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat d'apprentissage un maître d'apprentissage chargé de l'accompagner. Les conditions de désignation et de compétence professionnelle, le contenu et l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage sont ceux définis par le code du travail.

Le cas échéant, l'employeur, dirigeant non salarié, peut remplir cette fonction de maître d'apprentissage.

c) Conditions de financement par l'OPCO

Au titre de la section financière « Alternance », l'OPCO peut prendre en charge les dépenses exposées par les entreprises de moins de 11 salariés pour chaque salarié bénéficiant d'une action de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage dans la limite de 15 € par heure de formation et d'un nombre maximal de 40 heures.

Ces dépenses couvrent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement.

Il peut également prendre en charge les coûts liés à l'exercice de ces fonctions dans la limite :

- pour l'exercice de tutorat, de 230 € par mois et par salarié pour une durée maximale de 6 mois. Ce plafond mensuel est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne visée au 2e alinéa de l'article relatif aux publics bénéficiaires ;
- pour l'exercice de maître d'apprentissage, de 230 € par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois.

4. Contribution supplémentaire à l'apprentissage

En application de l'[article 1609 quinquies du CGI](#), les entreprises de 250 salariés et plus qui n'arriveraient pas à justifier d'un quota d'alternants (salariés en contrat de professionnalisation, salariés en contrat d'apprentissage, jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise,

salariés bénéficiant convention industrielle de formation par la recherche) correspondant à au moins 5 % de leur effectif annuel moyen pourraient toutefois être exonérées du versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage sous réserve que :

- l'effectif annuel moyen de salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage soit supérieur à 3 % de l'effectif annuel moyen ;
- le nombre de salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage a progressé d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente.

L'atteinte de ces seuils devra être constatée en CPNEFP. À défaut, les entreprises concernées ne pourront bénéficier d'une exonération de versement de leur contribution supplémentaire à l'apprentissage.

5. Développement de l'offre de formation et des certifications professionnelles

La branche prend les engagements suivants :

- mesurer l'efficacité et la qualité des cursus de formation en alternance existants et à venir ;
- engager une réflexion sur la certification professionnelle de branche : opportunité de créer des certificats de qualification professionnelle, soutenir le développement de diplômes ou titres proposés par la voie de l'alternance ;
- participer par la voix de la fédération de la promotion immobilière aux commissions professionnelles consultatives des ministères pour les diplômes et titres professionnels qui concernent la promotion immobilière.

1. Les outils de gestion des parcours professionnels

a) L'entretien professionnel

i. Périodicité de réalisation des entretiens

Afin d'accompagner le salarié dans son parcours professionnel, l'entreprise doit mettre en place un entretien professionnel. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'appréciation ou d'évaluation. Il porte sur les perspectives d'évolution professionnelle, en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien remplace les entretiens prévus jusqu'ici par le code du travail (entretien de seconde partie de carrière, bilan d'étape professionnel, entretien de retour de congé de maternité...).

Cet entretien est réalisé au moins une fois tous les 6 ans, étant entendu que les managers peuvent proposer un ou plusieurs entretiens professionnels complémentaires au cours de cette période de 6 années.

De la même manière, chaque salarié peut solliciter en tant que de besoin la réalisation d'un ou plusieurs entretiens complémentaires au cours de cette période de 6 années. Une fois la demande formulée par écrit par le salarié auprès de son manager, ce dernier lui proposera la tenue d'un entretien dans les 3 semaines suivant sa demande.

L'employeur doit informer le salarié au moment de son embauche de l'existence de cet entretien.

L'entretien fait l'objet d'un compte rendu écrit dont une copie est remise au salarié.

Un entretien professionnel doit systématiquement être proposé à l'issue de certaines périodes correspondant principalement à des cas de suspension du contrat de travail :

- après un congé maternité ;
- avant et après un congé de solidarité familiale ;
- après un congé parental d'éducation ;
- avant et après un congé de proche aidant ;
- après un congé d'adoption ;
- après un congé sabbatique ;
- après une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- après une période d'activité à temps partiel ;
- après un arrêt longue maladie ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

ii. Bilan récapitulatif

Tous les 6 ans, l'employeur organise un entretien professionnel renforcé ayant pour objet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne également lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années de l'entretien professionnel auquel il a droit et de vérifier que le salarié a pu bénéficier d'au moins une formation non obligatoire.

Jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur peut justifier de l'accomplissement des obligations prévues au II de l'article L. 6315-1 et au [premier alinéa de l'article L. 6323-13 du code du travail](#) dans leur version en vigueur au 31 décembre 2018. Ainsi, l'état des lieux récapitulatif réalisé en 2020 peut permettre d'apprécier si le salarié a :

- 1° Suivi au moins une action de formation.
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si le salarié n'a pas bénéficié de l'entretien prévu et d'au moins une formation non obligatoire au cours de la période des 6 ans, son CPF est abondé de 3 000 €. Jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur concerné pourra examiner la situation du salarié :

- soit au regard des critères ci-dessus ;
- soit au regard des critères en vigueur au 31 décembre 2018 c'est-à-dire, dans le cas où l'employeur choisirait cette option, que le CPF du salarié peut être abondé de 3 000 € si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins 2 des 3 mesures suivantes :

- 1° Suivi au moins une action de formation.
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

b) Le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel, est un service gratuit qui permet au salarié :

- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises ;
- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

À partir de 2020, le conseil en évolution professionnelle sera délivré par de nouveaux opérateurs régionaux tels que désignés par France compétences.

c) Le bilan de compétences

Un bilan de compétences peut être proposé à tout collaborateur. Celui-ci peut également résulter d'une démarche individuelle.

Il peut s'exercer dans le cadre des dispositifs légaux tels que le CPF ou le plan de développement des compétences, pendant ou en dehors du temps travail.

d) La validation des acquis de l'expérience

La branche favorise le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au répertoire national.

2. Les dispositifs d'accès à la formation des salariés

a) Le plan de développement des compétences

i. Définition d'une action de formation

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Il peut s'agir d'actions d'adaptation au poste de travail ou de maintien dans l'employabilité ou d'actions de développement des compétences.

Chaque action de formation doit donner lieu à l'établissement d'un programme de formation identifiant le contenu, les objectifs, la durée, le lieu et les modalités de réalisation (formateur(s), modalités pédagogiques) de la formation.

La réalité de l'action de formation doit être démontrée par la signature d'une feuille d'emargement pour les formations réalisées en présentiel et par la réalisation d'activités pédagogiques et/ou mises en situation de travail donnant lieu à évaluation pour les formations multimodales.

ii. Formations multimodales (formation ouverte et à distance/formation en situation de travail)

La formation peut être réalisée en tout ou partie à distance.

Auquel cas, elle comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Auquel cas, elle comprend :

- une analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

iii. Départs en formation sur et en dehors du temps de travail

Le plan de développement des compétences comporte des actions d'adaptation au poste de travail et/ou de maintien dans l'emploi ainsi que, le cas échéant, des actions de développement des compétences.

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue une formation obligatoire devant nécessairement être réalisée pendant le temps de travail effectif et doit donner lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du collaborateur concerné.

A contrario, toute autre formation est considérée comme étant une formation non obligatoire pouvant être organisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- de 80 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 5 % du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

iv. Financement

Au titre de la section financière « Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », l'OPCO peut prendre en charge les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié en formation et des frais annexes pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

Les modalités et priorités de prise en charge sont définies par le conseil d'administration de l'OPCO.

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent financer directement leur plan de développement des compétences à moins qu'elles n'aient réalisé un versement volontaire à ce titre auprès de leur OPCO.

b) Le compte personnel de formation

i. Principes

Le compte personnel de formation concerne tous les actifs et fait partie intégrante du compte personnel d'activité. Il est ouvert dès l'entrée sur le marché du travail et n'est fermé qu'au décès de la personne. Il cesse toutefois d'être alimenté lorsque son titulaire liquide l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation est un compte individuel dont le suivi des droits est géré par un organisme extérieur à l'entreprise et commun à l'ensemble des bénéficiaires du compte personnel de formation : la Caisse des dépôts et consignations.

Le bénéficiaire du CPF a accès à son compte via un site internet dédié.

Le salarié doit procéder lui-même à l'activation de ce compte. Ce compte internet permet au salarié de connaître ses droits à CPF.

ii. Alimentation

L'alimentation du CPF s'entend pour toute personne active – de l'entrée sur le marché du travail jusqu'au départ à la retraite – conformément à la législation en vigueur, en fonction du temps travaillé au regard du droit privé.

Une personne ayant sur l'année une activité à temps complet ou égale à au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, bénéficie de 500 € par année de travail dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

Le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année voit son CPF alimenté à hauteur de 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 8 000 €.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

À ce crédit, s'ajoute l'éventuel volume d'heures acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 et reporté par le salarié dans son CPF, converti en euros depuis le 1er janvier 2019. Ce crédit doit être reporté dans les compteurs CPF avant le 31 décembre 2020. À défaut, les salariés ne pourront utiliser ces anciennes heures de DIF.

Les heures acquises au titre du DIF sont prises en compte pour le calcul du plafond du CPF des salariés de droit commun (fixé à 5 000 €).

iii. Formations éligibles

Les salariés qui souhaitent mobiliser leur compte personnel de formation choisissent parmi les actions de formation sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national ;
- celles sanctionnées par des attestations de validation de blocs de compétences d'une certification enregistrée au répertoire national ;
- les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique.

Sont également éligibles dans les conditions définies par décret :

- les actions de validation des acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du [code de la route](#) et les épreuves pratiques des permis de conduire de catégories B et C ;
- les actions de formation, d'accompagnement et de conseil à la création et à la reprise d'entreprise ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, étant précisé que seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

iv. Modalités de mise en œuvre

L'utilisation des droits à CPF pour suivre une action de formation relève de l'initiative du bénéficiaire. Il lui appartient de se connecter directement sur son CPF.

Lorsque le coût de la formation envisagé est supérieur au crédit d'euros disponible sur le compte, l'employeur peut accorder un abondement en droits complémentaires afin d'assurer le financement de la formation.

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

Le salarié qui souhaite mettre en œuvre son compte personnel de formation en tout ou partie pendant le temps de travail adresse sa demande d'autorisation d'absence à son employeur :

- au moins 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure moins de 6 mois ;
- au moins 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure 6 mois et plus.

La demande est formulée par tous moyens permettant de conférer une date certaine.

Elle mentionne :

- l'intitulé de la formation ;
- l'organisme de formation ;

- la durée de la formation ;
- les dates de début et de fin de la formation ;
- les heures de formation situées pendant le temps de travail ;
- le coût de la formation ;
- le lieu de formation.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse au salarié. À défaut de réponse dans le délai de 30 jours, la demande est réputée acceptée.

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

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

v. Financement

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par la Caisse des dépôts et consignations à compter du 1er janvier 2020 sur base du crédit d'euros disponible sur le CPF de son titulaire. En cas de reste à charge, le salarié peut le financer sur ses deniers personnels ou solliciter un abondement complémentaire de son CPF auprès de son employeur qui a le droit de le refuser.

vi. Projet coconstruit entre le salarié et l'entreprise

Un abondement en droits complémentaires pourra être accordé en tant que de besoin, par l'employeur, selon sa libre appréciation, pour accompagner des salariés et ce, afin de faciliter leur départ en formation éligible au CPF.

Cet abondement s'inscrit dans le cadre de l'investissement formation au titre du plan de développement des compétences de l'entreprise.

Dans les autres cas, lorsque le coût de la formation que le salarié souhaite suivre est supérieur au montant des droits inscrits sur son CPF, il peut financer sur ses deniers personnels des abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de sa formation.

vii. Mobilisation du CPF pour la réalisation d'un projet de transition professionnelle

Lorsque le salarié souhaite changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, il mobilise son compte personnel de formation afin de faciliter son départ en formation et réalise une demande auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente.

En outre, il doit présenter une demande de congé à son employeur par écrit, au plus tard :

- 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure moins de 6 mois ou lorsqu'elle est réalisée à temps partiel.

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 48 du 5 juillet 2023 relatif à l'embauche et à la période d'essai

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le contenu de l'article 7 « Embauche, période d'essai » de la convention collective nationale Promotion immobilière est supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« 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. »

ART. 2

Les partenaires sociaux rappellent que le présent avenant ayant vocation à définir les conditions d'embauche et de période d'essai applicables à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#) concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent avenant est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

ART.

La [loi n° 2023-171 du 9 mars 2023](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture a modifié les dispositions du code du travail relatives à la période d'essai et aux informations remises à l'embauche.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a examiné l'impact de cette nouvelle réglementation sur les articles correspondants de la convention collective.

SECTION 9

Avenant salaires : Avenant n° 23 du 25 juillet 2007 relatif aux salaires minima conventionnels 2007-2008

Source officielle Légifrance

**ART.
1**

A compter du 1er juillet 2007 :

La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 12,81 € ;

La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,25_€.

Il en résulte du 1er juillet 2007 au 30 juin 2008 la nouvelle grille de salaires minima ci-après :

(En euros.)

NIVEAU échelon	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal coefficient 100 par application de la première valeur de point	COMPLÉMENT de salaire par application de la deuxième valeur de point	TOTAL pour 35 heures
1.1	100	1 281	0	1 281,00
1.2	110	1 281	32,50	1 313,50
2.1	123	1 281	74,75	1 355,75
2.2	143	1 281	139,75	1 420,75
2.3	163	1 281	204,75	1 485,75
3.1	176	1 281	247,00	1 528,00
3.2	203	1 281	334,75	1 615,75
4.1	300	1 281	650,00	1 931,00
4.2	390	1 281	942,50	2 223,50
5.1	457	1 281	1 160,25	2 441,25
5.2	590	1 281	1 592,50	2 873,50
5.3	723	1 281	2 024,75	3 305,75

**ART.
2**

Le présent accord sera déposé par la FPC auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

La FPC est mandatée pour présenter la demande d'extension.

SECTION 10

Avenant salaires : Avenant n° 28 du 13 juillet 2010 relatif aux salaires minima

Source officielle Légifrance

**ART.
1er**

A compter du 1er juillet 2010 :

La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 13,54 €.

La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,43 €.

Il en résulte du 1er juillet 2010 au 31 décembre 2010 la nouvelle grille des salaires minima ci-après.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	Salaire mensuel minimal (coef. 100 par application de la première valeur de point)	Complément de salaire par application de la 2e valeur de point	Total (35 heures)
I	1	100	1 354	0	1 354
	2	110	1 354	34	1 388
II	1	123	1 354	79	1 433
	2	143	1 354	147	1 501
	3	163	1 354	216	1 570
III	1	176	1 354	261	1 615
	2	203	1 354	353	1 707
IV	1	300	1 354	686	2 040
	2	390	1 354	995	2 349
V	1	457	1 354	1 225	2 579
	2	590	1 354	1 681	3 035
	3	723	1 354	2 137	3 491

La commission paritaire examinera en 2010 la question de l'égalité salariale conformément à l'[article L. 2241-9 du code du travail](#).

**ART.
2**

Le présent accord sera déposé par la FPC auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

La FPC est mandatée pour présenter la demande d'extension.

Avenant salaires : Avenant n° 33 du 20 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1er juillet 2012

Source officielle Légifrance

ART. 1er

A compter du 1er juillet 2012 :

- la première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 14,26 € ;
- la seconde valeur du point reste inchangée à 3,56 €.

Il en résulte du 1er juillet 2012 au 31 décembre 2012 la nouvelle grille de salaires minima ci-après :

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	Salaire mensuel minimum (coefficient 100 par application de la 1re valeur de point)	Complément de salaire par application de la 2e valeur de point	Total (pour 35 heures)
I	1	100	1 426	0	1 426
	2	110	1 426	36	1 462
II	1	123	1 426	82	1 508
	2	143	1 426	153	1 579
	3	163	1 426	224	1 650
III	1	176	1 426	271	1 697
	2	203	1 426	367	1 793
IV	1	300	1 426	712	2 138
	2	390	1 426	1 032	2 458
V	1	457	1 426	1 271	2 697
	2	590	1 426	1 744	3 170
	3	723	1 426	2 218	3 644

ART. 2

Le présent accord sera déposé par la FPI auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

La FPI est mandatée pour présenter la demande d'extension.

ART.

Un avenant sur les minima 2012 a été signé le 9 mai 2012. Du fait de l'augmentation du Smic le 1er juillet 2012, le salaire minimum conventionnel du niveau I, échelon 1, est en dessous du Smic. Les partenaires sociaux conviennent donc d'une mesure ponctuelle dans l'attente des négociations sur les minima 2013.

Avenant salaires : Avenant n° 38 du 16 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017

Source officielle Légifrance

ART.

1er

À compter du 1er janvier 2017 :

La première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 14,93 €.

La seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,76 €.

Il en résulte à compter du 1er janvier 2017 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

(En euros.)

Niveau Échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1re valeur de point	Complément de salaire par application de la 2e valeur de point	Total pour 35 heures
1.1	100	1 493	0	1 493
1.2	110	1 493	38	1 531
2.1	123	1 493	87	1 580
2.2	143	1 493	162	1 655
2.3	163	1 493	237	1 730
3.1	176	1 493	286	1 779
3.2	203	1 493	388	1 881
4.1	300	1 493	752	2 245
4.2	390	1 493	1 091	2 584
5.1	457	1 493	1 343	2 836
5.2	590	1 493	1 843	3 336
5.3	723	1 493	2 343	3 836
6	787	1 493	2 584	4 077

ART.

2

Les parties signataires rappellent qu'un [accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#) a été signé le 21 février 2011 qui comporte un article sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

ART.

3

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Avenant salaires : Avenant n° 40 du 26 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018

Source officielle Légifrance

ART. 1er

À compter du 1er janvier 2018 :

- la première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 15,15 € ;
- la seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,82 €.

Il en résulte à compter du 1er janvier 2018 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

(En euros.)

Niveau Échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal coefficient 100 par application de la 1re valeur de point	Complément de salaire par application de la 2e valeur de point	Total pour 35 heures
1.1	100	1 515	0	1 515
1.2	110	1 515	39	1 554
2.1	123	1 515	88	1 603
2.2	143	1 515	165	1 680
2.3	163	1 515	241	1 756
3.1	176	1 515	291	1 806
3.2	203	1 515	394	1 909
4.1	300	1 515	764	2 279
4.2	390	1 515	1 108	2 623
5.1	457	1 515	1 364	2 879
5.2	590	1 515	1 872	3 387
5.3	723	1 515	2 380	3 895
6	787	1 515	2 625	4 140

ART. 2

À la place de l'application des deux valeurs de point prévues pour les salariés dont la durée du travail est calculée en heures, les parties fixent à 30 000 € le salaire annuel brut minimum pour 217 jours de travail par an plus dispositif de solidarité pour les salariés ayant conclu une convention annuelle en jours.

Ce salaire annuel minimum fera partie de la négociation annuelle des salaires minima de branche.

ART. 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011.

ART. 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, qui détermine les minima salariaux pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord. Il sera également transmis pour publication à la base nationale des accords collectifs.

SECTION 14

Avenant salaires : Avenant n° 45 du 4 octobre 2021 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2021

Source officielle Légifrance

ART.

Un [avenant sur les minima 2021](#) a été signé le 13 avril 2021. Les parties avaient convenu, à cette occasion, de se réunir à nouveau au mois de septembre 2021 pour débattre d'éventuels ajustements des salaires minima conventionnels 2021. Du fait de l'augmentation du Smic au 1er octobre 2021, le salaire minimum conventionnel du niveau I, échelon 1, se trouverait en dessous du Smic. Les partenaires sociaux conviennent donc d'une mesure exceptionnelle dans l'attente des négociations sur les minima 2022.

ART.

1er

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation de 1,59 % de la première valeur du point par rapport aux valeurs de point au 1er janvier 2021.

À compter du 1er octobre 2021 :

- la première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 16 € ;
- la seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, reste inchangée à 3,97 €.

Il en résulte à compter du 1er octobre 2021 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimal (coefficient 100 par application de la 1re valeur de point)	Complément de salaire (par application de la 2e valeur de point)	Total pour 35 heures
1	1	100	1 600 €	0	1 600 €
	2	110	1 600 €	40 €	1 640 €
2	1	123	1 600 €	92 €	1 692 €
	2	143	1 600 €	171 €	1 771 €
	3	163	1 600 €	251 €	1 851 €
3	1	176	1 600 €	302 €	1 902 €
	2	203	1 600 €	409 €	2 009 €
4	1	300	1 600 €	794 €	2 394 €
	2	390	1 600 €	1 152 €	2 752 €
5	1	457	1 600 €	1 418 €	3 018 €
	2	590	1 600 €	1 946 €	3 546 €
	3	723	1 600 €	2 474 €	4 074 €
6		787	1 600 €	2 728 €	4 328 €

ART.

2

À la place de l'application des deux valeurs de point prévues pour les salariés dont la durée du travail est calculée en heures, les parties rappellent que le salaire annuel brut minimum pour 218 jours de travail par an incluant la journée de solidarité pour les salariés ayant conclu une convention annuelle en jours a été fixé pour 2021 à trente et un mille cent soixante-neuf euros. Les parties signataires rappellent que les salariés concernés par la conclusion d'une convention annuelle de forfait établie en jours occupent des fonctions de niveau 4 à 6 et bénéficient de par la nature de leurs activités et de par leur niveau de formation et d'expérience, d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et dans l'exercice de leur mission.

ART.

3

Les parties signataires rappellent qu'un [accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#) a été signé le 21 février 2011.

ART.
4

Compte tenu de l'objet de l'accord, qui détermine les minima salariaux pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prudhommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).