

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs du 16 décembre 2015

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 3213

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs du 16 décembre 2015

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 8 avril 2026 relatif aux salaires minimums conventionnels

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000032494008

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000032494008

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

23 septembre 2026 à 08:05

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 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 77	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 78	•
Article 79	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 80	•
Article 81	•
Article 82	•
Article 83	•
Article 84	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•
Article	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•
Article	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•

Article 34	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 38	•
Article 39	•
Article 40	•
Article 41	•
Article 42	•
Article 43	•
Article 44	•
Article 45	•
Article 46	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 49	•
Article 50	•
Article 51	•
Article 52	•
Article 53	•
Article 54	•
Article 55	•
Article 56	•
Article 57	•
Article 58	•
Article 59	•
Article 60	•
Article 61	•
Article 62	•
Article 63	•
Article 64	•
Article	•
Article 65	•
Article 66	•
Article 67	•
Article 68	•
Article 69	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 70	•
Article 71	•
Article 72	•
Article 73	•
Article 74	•
Article 75	•

Article 76

Avenant salaires en vigueur

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Avenant : Avenant n° 1 du 7 décembre 2016 modifiant l'annexe III « Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction

Article

Article

Article

Article

Article

Avenant : Avenant du 7 décembre 2016 modifiant l'annexe III « Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction »

Article

Avenant : Accord du 6 décembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article

Article

Article

Article

Article

Article

Article

Article

Article

Article

Article

Article

Article

Avenant : Avenant n° 2 du 21 mars 2018 relatif au régime de prévoyance

Article

Article

Article

Article

Avenant : Avenant n° 3 du 20 décembre 2018 relatif au financement du fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme (FFDP)

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Avenant : Avenant du 18 décembre 2019 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé

Article 1er

Article 3

Article 4

Article 2

Article •

Avenant : Dénonciation par lettre du 15 janvier 2024 de l'UNTEC, UNGE et FENIGS de l'accord de fusion du 7 mai 2019 •

Article •

Avenant : Accord de substitution du 10 juin 2024 à l'accord du 7 mai 2019 relatif à la fusion de convention collective •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 3.1 •

Article 3.2 •

Article 3.3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 5.1 •

Article 7 •

Article 3.4 •

Article 3.5 •

Article 5.2 •

Article 6 •

Article •

Article •

Avenant : Avenant du 24 octobre 2024 relatif à la révision de la convention collective (art. 79 « Financement du FFDP ») •

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Avenant : Accord du 21 novembre 2024 relatif à la prise en compte de situations particulières et/ou temporaires •

Article 1er •

Article 2 •

Article 2.1 •

Article 2.2 •

Article 2.3 •

Article 2.4 •

Article 2.5 •

Article 3 •

Article 3.1 •

Article 3.2 •

Article 3.3 •

Article 4 •

Article 4.1 •

Article 4.2 •

Article 4.3 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Article 8 •

Article 8.1 •

Article 8.2	•
Article 8.3	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article	•

Avenant : Accord du 21 novembre 2024 relatif à la définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire •

Article 1er	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 1.3	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 3 du 21 novembre 2024 relatif au régime prévoyance •

Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 1 du 19 décembre 2024 à l'accord de substitution du 10 juin 2024 relatif à la fusion de convention collective •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article	•

Avenant : Accord du 20 février 2025 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•

Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Avenant salaires : Accord n° 79 du 5 juillet 2017 relatif aux salaires au 1er juillet 2017 (national et Ile-de-France)	•
Article	•
Avenant salaires : Accord n° 81 du 21 mars 2018 relatif aux salaires au 1er juillet 2018 (national et région Île-de-France)	•
Article	•
Avenant salaires : Accord du 16 janvier 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2019 (national et région Île-de-France)	•
Article	•
Avenant salaires : Accord du 22 janvier 2020 relatif aux salaires minima conventionnels	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Avenant salaires : Accord du 22 janvier 2020 relatif aux salaires minimums conventionnels pour l'année 2020	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Avenant salaires : Accord du 8 février 2023 relatif aux salaires minimums conventionnels	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article	•
Avenant salaires : Accord du 10 janvier 2024 relatif aux salaires minimums conventionnels	•

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Avenant salaires : Accord du 23 janvier 2025 relatif aux salaires minimums conventionnels •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Lexique •

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métrologues-vérificateurs du 16 décembre 2015

ART.

6

6.1. Contrat à durée indéterminée

L'engagement d'un salarié pour une durée indéterminée doit être confirmé par un contrat de travail remis au salarié lors de sa prise de fonction, en même temps que la mise à disposition du salarié de la présente convention.

6.2. Contrat à durée déterminée

Les conditions dans lesquelles les contrats à durée déterminée peuvent être conclus, résiliés ou renouvelés sont régies par la réglementation en vigueur à la date de la conclusion du contrat.

Les contrats à durée déterminée ne peuvent, en aucun cas, entraîner l'application de dispositions inférieures à celles fixées par la présente convention collective.

En cas de prorogation, de renouvellement ou de transformation d'un tel engagement en un contrat à durée indéterminée, le salarié bénéficiera des dispositions de la présente convention pour la durée de son temps de présence chez l'employeur.

Le contenu des clauses du contrat de travail est libre (sauf mentions légales ou conventionnelles obligatoires). Celui-ci doit fixer notamment les éléments suivants :

- la fonction, la qualification professionnelle et le niveau d'emploi ;
- le lieu de travail ;
- la durée du travail ;
- la rémunération (salaires et primes) ;
- les congés payés ;
- la durée de la période d'essai ;
- les délais de préavis en cas de rupture du contrat.

ART.

7

La durée de la période d'essai pour les contrats à durée indéterminée est fixée comme suit :

- 4 mois pour le personnel d'encadrement ou assimilé (niveaux F à I) ;
- 3 mois pour le personnel des niveaux C à E ;
- 2 mois pour le personnel des niveaux A1, A2 et B.

Durant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail en respectant les délais de prévenance suivant l'[article L. 1221-25 du code du travail](#) et sans indemnités. ⁽¹⁾

La période d'essai peut être renouvelée une fois selon les dispositions suivantes et à condition que cette possibilité soit précisée dans le contrat de travail :

- 2 mois pour le personnel d'encadrement ou assimilé (niveaux F à I) ;
- 45 jours calendaires pour le personnel des niveaux C à E ;
- 1 mois pour le personnel des niveaux A1, A2 et B.

*(1) Le cinquième alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-6 du code du travail.
(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)*

ART.

8

La présente convention collective nationale ne peut, en aucun cas, être une cause de réduction des avantages acquis à titre individuel par les salariés au sein de l'entreprise.

ART.

9

Lorsque la modification du contrat de travail porte sur un élément essentiel de la relation entre l'employeur et le salarié (durée du travail, rémunération, qualification, etc.), celle-ci doit être approuvée par les deux parties par avenant au contrat de travail.

En cas de modification du statut juridique de l'employeur, les contrats de travail en vigueur le jour où intervient cette modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise sans aucune modification.

Les commissions paritaires sont les suivantes :

- commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC) ;
- commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- *commission paritaire nationale de validation des accords (CPNVA)* [\(1\)](#).

77.1. Composition des commissions

Les commissions sont composées de représentants dûment mandatés par leurs organisations syndicales représentatives entrant dans le champ d'application de la présente convention à raison d'un titulaire et d'un suppléant par organisation de salariés et d'un nombre total au plus égal de membres des organisations patronales.

77.2. Fonctionnement des commissions

Les commissions élisent en leur sein chaque année une présidence composée d'un président et d'un vice-président.

Le président est alternativement soit du collège employeurs, soit du collège salariés.

Le vice-président appartient obligatoirement à l'autre collège.

Le président a pour fonctions :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission ;
- de convoquer par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme les organisations syndicales aux réunions par tout moyen adapté dans un délai de 15 jours avant la date de celles-ci, en y joignant les dossiers nécessaires.

Le vice-président a pour fonctions :

- d'assurer le secrétariat du paritarisme ;
- de rédiger les comptes rendus et les accords, avant validation en commission.

L'ordre du jour est préparé par la présidence.

Les organisations syndicales représentatives peuvent ajouter un point à l'ordre du jour, et celui-ci ne pourra être écarté et fera l'objet d'un examen spécifique et circonstancié.

En l'absence de consensus, les décisions sont prises à la majorité des présents ou dûment représentés par pouvoir de l'une des organisations syndicales représentatives de la branche.

77.3. Missions des commissions

A. – *Commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC)* [\(2\)](#) :

- l'étude de nouveaux textes ou la proposition de textes émanant d'une organisation syndicale représentative ;
- la révision des textes de la convention nationale en fonction de nouvelles législations et la rédaction d'avenants tendant à les modifier ;
- la négociation au minimum deux fois par an des salaires minimum conventionnels applicables au champ d'application de cette convention ;
- l'interprétation des articles de la convention collective à la demande d'une organisation syndicale représentative.

B. – Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) :

- l'analyse de la situation économique et de l'emploi dans la profession ;
- la proposition de toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et notamment d'être organisme prescripteur des activités de l'observatoire des métiers ;
- la définition d'une politique de formation ;
- les relations avec l'OPCA de la profession.

C. – *Commission paritaire nationale de validation des accords (CPNVA)* [\(3\)](#) :

- la validation des accords d'entreprise conformément aux dispositions du chapitre XIV.

77.4. Fréquence des réunions

Les commissions paritaires nationales susvisées se réuniront au minimum quatre fois par an et à la demande d'une organisation syndicale représentative autant de fois qu'il sera utile en fonction des besoins.

En revanche, la commission paritaire nationale de validation des accords (CPNVA) se réunira selon les modalités définies au chapitre XIV. [\(4\)](#)

Les commissions peuvent se diviser en groupes de travail.

La mise en forme et la diffusion des comptes rendus et des accords sont assurées par le collège employeurs.

(1) Le troisième tiret de l'article 77 est exclu de l'extension en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.
(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(2) Le A de l'article 77.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(3) Le C de l'article 77.3 est exclu de l'extension en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(4) Le deuxième alinéa de l'article 77.4 est exclu de l'extension en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

**ART.
11**

La présente classification a pour objet de valoriser l'emploi par la reconnaissance, l'adaptation et l'évolution des connaissances et compétences professionnelles des salariés des entreprises d'économie de la construction.

A cette fin, il est décidé :

- d'établir la structure des classifications ;
- de reconnaître les capacités acquises ;
- de promouvoir la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de favoriser le déroulement de carrière et les possibilités de cursus professionnel ;
- d'harmoniser les salaires minima en respectant l'écart hiérarchique ;
- de négocier nationalement la valeur des salaires minima de la grille.

**ART.
12**

La classification comporte dix niveaux d'emplois définis par les critères classants précisés dans le tableau de classification, sans priorité ni hiérarchie.

Ceux-ci sont :

- contenu de l'activité, responsabilité dans l'organisation du travail ;
- adaptation, initiative, autonomie, délégation ;
- technicité, expertise ;
- formations, diplômes, expérience.

1er critère : contenu de l'activité, responsabilité dans l'organisation du travail

Il s'agit de la part de production et de responsabilité dont le salarié est chargé par l'employeur. Cette part se mesure à la nature complexe et variée des directives transmises au salarié pour remplir ses tâches, actions et missions.

2e critère : initiative, autonomie, délégation

Il s'agit d'analyser la progressivité des définitions des critères et de dissocier ce qui relève de la qualification comparé à ce qui relève de l'apport du salarié.

3e critère : technicité, expertise

Ce critère est lié à l'emploi occupé par le salarié, aux outils et techniques dont il a le savoir-faire dans son activité pour effectuer les tâches, actions et missions qui lui sont confiées.

4e critère : formations, diplômes et/ou expérience

La formation initiale ou continue correspond à un niveau de connaissances théoriques sanctionné par un diplôme de l'Education nationale ou par un diplôme admis en équivalence, un titre, un certificat de qualification professionnelle, une attestation de suivi de formation délivrée par un organisme de formation.

L'expérience professionnelle correspond à des connaissances acquises par une pratique répétée de tâches, d'actions, de missions et par l'assimilation du milieu professionnel et/ou individuel pouvant être sanctionnée par la validation des acquis de l'expérience.

Chaque salarié sera positionné au minimum au niveau correspondant à ses diplômes, dès lors qu'ils entrent précisément pour l'activité pour lequel il est embauché.

13.1. ETAM (employés, techniciens, agents de maîtrise)

Niveau A1

Les salariés de niveau A position 1 sont en position d'accueil, sans connaissances techniques spécifiques, pour des travaux simples et répétitifs, à partir de consignes précises.

Ils font l'objet d'un contrôle hiérarchique permanent.

Ils sont en capacité d'acquisition de compétences.

Niveau A2

Les salariés de niveau A position 2 exécutent des tâches élémentaires dépourvues de technicité particulière du métier, agissant dans le cadre d'instructions précises dans l'accomplissement de leurs tâches professionnelles.

Ces salariés sont responsables de la qualité d'exécution de leur travail et font l'objet d'un contrôle hiérarchique fréquent.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau V de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes.

Niveau B

Les salariés de niveau B exécutent des tâches simples de technicité courante de leur métier agissant dans le cadre défini d'instructions constantes pour l'accomplissement de leurs tâches.

Ces salariés sont responsables de la qualité d'exécution de leur travail et font l'objet d'un contrôle régulier.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau IV de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau A2.

Niveau C

Les salariés de niveau C résolvent des problèmes courants requérant une technicité courante confirmée de leur métier, agissant dans le cadre d'instructions générales dans l'accomplissement de leurs actions.

Les emplois de ce niveau peuvent nécessiter la prise d'initiatives repérées dans le choix des procédures à charge d'en rendre compte à la hiérarchie.

Ces salariés sont responsables de la qualité d'exécution de leur travail.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau III de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau B.

Niveau D

Les salariés de niveau D résolvent des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies requérant une technicité maîtrisée de leur métier en agissant dans le cadre d'une autonomie dans l'accomplissement de leurs actions.

Les emplois de ce niveau peuvent nécessiter la prise d'initiatives validées dans le choix des procédures, à charge d'en rendre compte à leur hiérarchie.

Ils peuvent représenter l'entreprise dans le cadre de consignes précises définies par leur hiérarchie.

Ces salariés sont responsables de la qualité de l'exécution de leur travail.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau C.

Niveau E

Les salariés de niveau E résolvent des problèmes requérant une technicité complexe de leur métier en agissant dans le cadre d'une autonomie adaptée aux méthodes et techniques dans l'accomplissement de leurs missions.

Les emplois de ce niveau nécessitent la prise d'initiatives dans le choix des procédures, à charge d'en rendre compte à leur hiérarchie.

Ils peuvent représenter l'entreprise et maîtrisent la communication interne et externe.

Ces salariés sont responsables de la qualité de leurs réalisations et peuvent être aidés par d'autres salariés pour l'accomplissement de leur mission.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances structurées sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau D.

Niveau F

Les salariés de niveau F maîtrisent leur domaine d'activité et possèdent une technicité dans les secteurs connexes ; ils agissent de manière autonome dans l'accomplissement de leurs missions.

Les emplois de ce niveau nécessitent la prise d'initiatives dans le choix des procédures, à charge d'en rendre compte à la hiérarchie.

Ils agissent pour l'entreprise par délégation dans le cadre de directives reçues.

Ces salariés sont responsables de la qualité de leurs réalisations.

Ils peuvent être assistés par d'autres salariés et avoir la responsabilité des travaux réalisés par d'autres salariés sous leur contrôle.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances étendues et maîtrisées, sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau E.

13.2. Cadres

Niveau G

Les salariés de niveau G accomplissent des missions à partir de directives générales, en appliquant des méthodes et pratiques d'organisation du travail, au sein de l'entreprise. Ils agissent dans le cadre d'une autonomie constante définie dans ses indications et orientations, à charge d'en rendre compte à leur hiérarchie.

Les emplois de ce niveau nécessitent la capacité à résoudre des problèmes courants et à acquérir de nouveaux savoir-faire.

Dans l'accomplissement de ces missions, ils peuvent :

- être amenés à assurer des relations avec les partenaires internes ou externes ;
- être amenés à transmettre leurs connaissances et leur expérience professionnelle.

Ces salariés sont responsables de la qualité de l'accomplissement de ces missions.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances et compétences sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau F.

Niveau H

Les salariés de niveau H gèrent des projets et études, assurent et assument la coordination de groupe de salariés ou de travail.

Les emplois de ce niveau nécessitent, dans le cadre d'une autonomie de mission en lien avec leur hiérarchie, des capacités à résoudre des problèmes complexes, à proposer des solutions nouvelles et à maîtriser les pratiques de négociation.

Dans la gestion de ces projets et études, ils peuvent :

- être amenés à assurer la représentation de l'entreprise auprès de partenaires internes ou externes ;
- être appelés à transmettre leur savoir et leur expérience professionnelle.

Ces salariés sont responsables de leur activité.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances et compétences sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau G.

Niveau I

Les salariés de niveau I collaborent à l'élaboration et/ou aux choix stratégiques, techniques, commerciaux, administratifs de l'entreprise et peuvent diriger une structure ou un service.

Les emplois de ce niveau nécessitent, dans le cadre d'une autonomie de délégation de gestion, d'une part la maîtrise complète des moyens et des contraintes de l'activité, d'autre part la capacité à définir les outils, les compétences, les choix adaptés à la réalisation des orientations et des objectifs de l'entreprise.

Ces salariés sont responsables de la réalisation des objectifs définis.

13.3. Tableau des niveaux d'entrée dans la profession d'économiste de la construction et de métreur-vérificateur

Chaque salarié sera positionné au minimum au niveau correspondant à ses diplômes, dès lors qu'ils entrent précisément dans l'activité pour lequel il est embauché.

Il est également prévu une période d'accueil ⁽¹⁾ à l'issue de laquelle le salarié pourra être classé au niveau supérieur suivant les conclusions de l'entretien professionnel.

Niveau	Diplôme	Position hiérarchique d'accueil	Durée de la période d'accueil
V	CAP/BEP	Niveau A2	1 an
IV	Bac	Niveau B	1 an
III	Bac + 2	Niveau C	2 ans
II	Bac + 3	Niveau D	2 ans
II	Bac + 4	Niveau E	2 ans
I	Bac + 5	Niveau F	2 ans

(1) En aucun cas, la période d'accueil ne peut être assimilée à la période d'essai.

**ART.
14**

Le personnel permanent est rémunéré mensuellement.

Les définitions d'emplois sont déterminées par l'employeur en fonction des tâches ou des missions confiées au salarié. Le niveau d'emploi sera défini en fonction des quatre critères classants définis aux articles 11 à 12 de la présente convention.

Détermination des rémunérations

On distingue :

1. Le salaire minimum du niveau de l'emploi

Le salaire du niveau de l'emploi correspond aux sommes minimales que doit recevoir chaque salarié remplissant, avec les connaissances s'y rapportant, les fonctions de son emploi telles qu'elles sont définies par l'article 13 de la présente convention.

2. Le salaire brut

Le salaire brut est le salaire effectif obtenu avant déduction des retenues légales diverses (sécurité sociale, retraites complémentaires, etc.). Il est composé par :

- le salaire du niveau de l'emploi (pour temps plein) ;
- la rémunération des heures supplémentaires telles qu'elles ressortent de l'horaire de l'entreprise et par les rémunérations accessoires en espèces fixées dans la lettre d'engagement telles que le 13e mois, primes et avantages de caractère régulier et définitif.

Les primes et gratifications de caractère exceptionnel ne sont pas comprises dans le salaire brut.

**ART.
15**

A compter de l'arrêté du 6 octobre 1993 (Journal officiel du 14 octobre 1993), la prime d'ancienneté est supprimée, sauf avantage individuel acquis.

**ART.
16**

Les partenaires sociaux se réuniront chaque année début janvier et début juillet dans le cadre de la commission paritaire nationale de la convention collective pour négocier sur les salaires minima, lesquels feront l'objet d'un avenant à la convention collective qui fera l'objet du dépôt légal et d'une demande d'extension dès sa signature, dans les conditions et formes prévues par le code du travail.

La grille des salaires minima définis par la classification professionnelle est fixée pour la durée du travail définie au chapitre IV.

L'entretien professionnel devra permettre la prise en compte et l'adaptation de la position de classement dans la présente grille de tout salarié effectuant des actions ou missions permanentes ou répétées relevant de niveaux professionnels supérieurs à sa classification.

En conséquence, les barèmes des salaires minima en fonction des niveaux hiérarchiques résultent des accords paritaires de salaires. Les salaires des cadres (à partir du niveau G) seront au moins égaux au plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

**ART.
17**

Les salariés dont l'emploi est classé à partir du niveau G sont cadres et relèvent de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Les salariés du niveau F sont obligatoirement affiliés en tant qu'assimilés cadres au titre de l'article 4 bis de la convention susnommée.

Ce régime pourra être éventuellement étendu, par voie d'accord, au sein des entreprises, dans les conditions définies à l'article 36, annexe I, de la convention collective supra référencée, aux salariés dont l'emploi est classé au moins au niveau C.

ART.
18

Mode opératoire du classement :

- prendre en compte les compétences et la nature des métiers ou fonctions réellement exercés ;
- confronter ces éléments aux définitions générales des dix niveaux ;
- se référer aux critères de classement, aux grilles hiérarchiques ;
- s'approprier les définitions du glossaire.

Le choix de chaque définition par critères et niveaux s'apprécie indépendamment.

Une proposition de formation relative à l'acquisition de connaissances ou au renforcement de compétences accompagne le classement en accord des parties.

Le salaire réel brut de base acquis ne détermine pas le niveau de classification. Celui-ci peut être supérieur au salaire minimum correspondant au niveau de classification.

Les diplômes, l'expérience et les formations acquises des salariés sont des éléments prépondérants et doivent être pris en compte pour le classement.

L'absence de diplôme ne doit pas constituer un obstacle au classement lorsque le salarié possède des compétences et techniques acquises par l'expérience professionnelle.

ART.
19

La situation des salariés fait l'objet, au cours de leur carrière, d'un entretien professionnel distinct de l'entretien individuel, au plus tard à la fin de la période d'accueil dans l'entreprise et, par la suite, selon une période biennale en vue de déterminer d'éventuelles actions de formation.

ART.
20

Les conditions d'apprentissage sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Le salaire minimal conventionnel applicable est celui du niveau de classification du poste occupé par l'apprenti.

ART.
78

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit dans lequel les signataires entendent définir le cadre de fonctionnement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective. En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Il est institué un fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme dans le cadre de la convention collective nationale, destiné à financer notamment :

- le remboursement des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et des représentants salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs composant les délégations syndicales représentatives appelées à participer aux travaux et réunions paritaires liés à la convention collective nationale des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs ;
- le remboursement aux employeurs du maintien de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative pour participer à ces réunions ;
- les frais de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'information liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions afférentes ;
- les frais de collecte exposés par l'organisme défini ci-dessous, chargé du recouvrement.

Un règlement intérieur conclu entre les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés signataires définira les modalités de prise en compte des différentes dépenses liées à l'application du présent accord et fixera les modalités de gestion des fonds collectés.

Les parties contractantes conviennent que les dispositions du présent avenant, y compris le taux de cotisation, pourront être modifiées en fonction de l'examen des statistiques portant sur l'utilisation des fonds.

ART.
79

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs.

La masse salariale brute comprend :

- l'ensemble des rémunérations brutes et avantages versés aux salariés d'une entreprise sur une période donnée ;
- les salaires de base, ainsi que les primes, les indemnités, les avantages en nature, les cotisations salariales et patronales, sans oublier les charges sociales.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,15 %, appelé dès le premier euro.

Les parties signataires mandatent l'association APGTP via une convention pour recouvrer par tous moyens auprès des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs cette cotisation selon des modalités suivantes :

- la cotisation est appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue ;
- la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1 ;
- l'assiette de contribution est constituée par la somme totale des coûts directs et indirects liés à la main-d'œuvre employée par l'entreprise au cours de l'année N ;
- la prescription de cette cotisation est quinquennale.

Les entreprises redevables de cette cotisation sont celles dont les activités exercées sont définies à l'article 1er de l'accord de substitution du 10 juin 2024.

Les signataires du présent avenant sont également les signataires de la convention susvisée.

(1) Article étendu sous réserve du respect des articles L. 931-1 et L. 931-2 du code de la sécurité sociale aux termes desquels la délégation de la collecte de la contribution au dialogue social ne peut être confiée à un organisme de prévoyance.

(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

ART.
21

La durée légale de travail est fixée par la législation sur la base de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles. Les heures supplémentaires seront rémunérées suivant les dispositions légales.

ART.
22

Par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié peut être appelé à travailler soit de nuit, soit un dimanche ou un jour férié ; dans ce cas, la rémunération de base sera majorée de 100 %. [\(1\)](#)

(1) A l'article 22, le caractère exceptionnel du travail du dimanche prévu est entendu sous réserve du respect du cadre législatif et réglementaire intéressant les dérogations au repos hebdomadaire et au repos dominical, et notamment du respect des compensations prévues par les articles L. 3132-20, L. 3132-26 et L. 3132-25-3 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Le forfait annuel en jours consiste à décompter le temps de travail du salarié en jours, sans qu'un décompte en heures ne puisse être effectué. Cela permet notamment de ne plus avoir à distinguer dans une journée ce qui relève ou non du temps de travail effectif et sans distinguer les différents moments de la journée (travail effectif, pauses, trajets, repas, missions, etc.).

Un tel mode de décompte du temps de travail apparaît particulièrement adapté aux nouveaux moyens de communication numérique et de l'organisation individuelle du travail qu'ils permettent.

23.1. Champ d'application [\(1\)](#)

Conformément à l'article L. 3221-43 du code du travail, les cadres pouvant conclure une convention de forfait en jours sur l'année sont ceux :

- qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe dont ils font partie.

Sont également concernés les cadres itinérants qui, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions et notamment du fait qu'ils sont amenés à se déplacer habituellement hors des locaux de l'entreprise pour l'exécution de leur travail, disposent d'un degré élevé d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et ne peuvent être soumis de ce fait à un encadrement ni à un contrôle des heures de travail qu'ils effectuent.

En sont, en revanche, exclus les cadres dirigeants tels que définis à l'[article L. 3111-2 du code du travail](#).

23.2. Modalités d'application [\(2\)](#)

L'ensemble de ces cadres dits « autonomes » bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission, leur temps de travail étant décompté en nombre de journées travaillées, dans les conditions ci-après prévues.

Ils ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions des articles [L. 3121-10](#), [L. 3121-34](#), [L. 3121-35](#) et [L. 3121-36](#) du code du travail.

Toutefois, l'organisation de leur travail doit être compatible avec les nécessités du service et, le cas échéant, le travail en équipe.

Pour recourir au forfait annuel en jours, l'employeur et le salarié doivent matérialiser leur accord exprès par la signature d'un document contractuel (contrat de travail initial ou avenant) prévoyant et détaillant la convention de forfait en jours.

Ce document doit notamment préciser :

- le nombre de jours travaillés au cours d'une année ;
- la rémunération ;
- les modalités de décompte et de suivi des jours travaillés ;
- le rappel des durées maximales de travail journalière et hebdomadaire, ainsi que les temps de repos ;
- l'obligation pour le salarié de s'accorder une pause/ coupure d'une durée suffisante dans la journée ;
- les modalités de suivi de la charge de travail du salarié ;
- les garanties mises en place pour assurer le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journalier et hebdomadaire.

23.3. Nombre de jours travaillés

Les cadres autonomes visés par le présent accord peuvent conclure des conventions individuelles de forfait prévoyant 214 jours travaillés par an.

Ce chiffre correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés, pour lequel il est alors calculé le nombre de jours de repos pour une année considérée de la manière suivante :

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux ou conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le calcul du nombre de jours de repos pour une année considérée est le suivant :

- 365 (ou 366, soit le nombre total de jours dans l'année) dont il est déduit ;
- 104 jours de week-end ;
- x jours fériés (uniquement ceux tombant un jour travaillé) ;
- y jours de congés payés conventionnels (dont les jours d'ancienneté) ;
- le nombre de jours travaillés (214).

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux ou conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

23.4. Respect des repos quotidien et hebdomadaire [\(3\)](#)

Les cadres concernés par le forfait en jours restent soumis à la législation en vigueur relative au repos quotidien de 11 heures et au repos hebdomadaire de 35 heures en application des [dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail](#).

L'amplitude de chaque journée travaillée doit rester raisonnable et ne saurait en aucun cas excéder 13 heures consécutives par jour. [\(4\)](#)

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche.

La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du code du travail.

Les cadres concernés disposent d'un droit absolu au respect de leur vie privée et familiale et à pouvoir pleinement profiter de leurs temps de repos : pendant ces périodes, ils devront en conséquence limiter, sauf situation exceptionnelle, l'utilisation professionnelle des moyens de communication numérique et exercer ainsi leur droit à la déconnexion qui est également un devoir.

De la même manière, chaque salarié concerné a l'obligation de gérer dans sa journée de travail des temps de pause/ coupure de durée suffisante, notamment pour se restaurer. (4).

Afin d'assurer la protection de la sécurité et de la santé des cadres concernés, l'employeur aura l'obligation de mettre en place des mécanismes de suivi et de contrôle du respect des temps de repos.

A titre d'exemples : déconnexion automatique de l'accès au serveur après 13 heures de connexion quotidienne, mise en place d'un contrôle aléatoire hebdomadaire des temps de repos et de l'amplitude des journées de travail, interdiction d'envoi de mails entre 20 heures et 7 heures sauf situation exceptionnelle, etc.

23.5. Rémunération

La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie.

De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une demi-journée n'est possible.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

Au moment de sa mise en place, la convention de forfait en jours ne peut avoir pour conséquence d'entraîner une baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé.

23.6. Modalités de décompte et de contrôle

Le décompte des journées travaillées ou des journées de repos prises ainsi que le respect des repos quotidien et hebdomadaire seront suivis au moyen d'un système autodéclaratif, chaque salarié concerné remplissant mensuellement un formulaire mis à sa disposition à cet effet.

Il ressort de la responsabilité de l'employeur de vérifier la remise mensuelle des formulaires auto-déclaratifs, ce dernier pouvant l'exiger sous peine de sanctions disciplinaires.

Ce formulaire fait apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos.

Il comporte également un espace d'expression permettant au salarié d'alerter chaque mois son employeur d'une situation particulière au cours de la période écoulée, relative à l'organisation de son travail, à l'amplitude de ses journées d'activité, à sa charge de travail et au respect des repos quotidien et hebdomadaire.

A la remise de chaque formulaire, l'employeur exerce ainsi un suivi régulier de ces différents sujets.

23.7. Entretien annuel

A la fin de chaque année, la direction remettra au salarié un récapitulatif des journées travaillées sur la totalité de l'année, qui sera la base de l'entretien annuel portant sur sa charge de travail, sur l'organisation du travail dans l'entreprise, sur l'articulation entre activités professionnelles et vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Cet entretien annuel peut être inclus dans l'entretien annuel d'évaluation du salarié.

En outre, à tout moment mais surtout en cas de modifications importantes dans sa charge de travail ou dans les fonctions du cadre, ce dernier pourra solliciter un entretien exceptionnel qui devra être tenu dans les 15 jours de la demande.

23.8. Renonciation aux jours de repos

Par un accord individuel annuel, le salarié peut renoncer, à l'exception des jours fériés, à une partie de ses jours de repos et/ ou à ses jours non travaillés en contrepartie d'une majoration de son salaire qui sera de :

- majoration de 15 % de plus que le seuil prévu par le code du travail, pour un nombre de jours travaillés par an compris entre 215 et 218 jours inclus ;
- majoration de 20 % de plus que le seuil prévu par le code du travail, pour un nombre de jours travaillés par an de plus de 218 jours et dans la limite de 235 jours.

(1) L'article 23-1 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3221-43 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-58. (Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(2) L'article 23-2 est étendu sous réserve que les références aux articles L. 3121-10 et L. 3121-34 à L. 3121-36 soient entendues comme étant les références aux articles L. 3121-18, L. 3121-20, L. 3121-22 et L. 3121-27, mentionnées à l'article L. 3121-62 du code du travail. (Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(3) L'article 23-4 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-45 soit entendue comme étant la référence au 3e alinéa du II de l'article L. 3121-64 et sous réserve d'une fixation, par accord d'entreprise, des modalités d'exercice du droit à la déconnexion ou, à défaut, d'une définition unilatérale, par l'employeur, de ces modalités, conformément aux dispositions du 3° du II de l'article L. 3121-64 et du II de l'article L. 3121-65 du code du travail. (Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(4) Les deuxième et sixième alinéas de l'article 23-4 sont étendus sous réserve du respect de l'article L. 3121-60 du code du travail qui impose à l'employeur de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

**ART.
80**

Les textes de la présente convention et ceux de ses annexes figurant à l'article 84 seront déposés auprès des services du ministre chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion, conformément aux articles [L. 132-10](#), alinéa 1, [L. 2231-6](#), L. 132-10, alinéa 3, [L. 2261-1](#), L. 132-10, alinéa 4, [L. 2262-8](#), [L. 312-10](#), alinéas 1 et 2, [D. 2231-2](#) du code du travail.

La présente convention collective nationale et ses annexes entreront en vigueur 2 mois à compter du jour qui suivra ce dépôt.

(1) Article étendu à l'exclusion des références aux articles du code du travail ancien L. 132-10 al. 1, L. 132-10 al. 3, L. 132-10 al. 4 et L. 132-10 al. 1 et 2.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

**ART.
81**

Conformément au code du travail, tout syndicat professionnel non signataire de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion auprès du ministère chargé du travail et des conventions collectives et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion de la convention.

Le syndicat qui aura décidé d'adhérer à la présente convention est tenu d'en informer les parties déjà contractantes par lettre recommandée avec avis de réception.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

**ART.
82**

En application des articles [L. 131-1](#) et [\(1\)L. 2221-1](#) du code du travail, les parties contractantes de la présente convention et de ses annexes effectueront, dans le délai maximum de 1 mois après leur dépôt, l'ensemble des formalités nécessaires pour l'obtention de leur extension à l'ensemble du secteur d'activité entrant dans son champ d'application.

(1) Les mots « L. 131-1 et » sont exclus de l'extension en tant qu'ils visent un article du code du travail ancien.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

**ART.
83**

Il ne peut être dérogé aux stipulations de cette convention collective par un accord d'entreprise dans un sens moins favorable au salarié.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

**ART.
84**

La présente convention comporte une série de dispositions qui sont précisées en annexes jointes :

- Annexe I « Classification » ;
- Annexe II « Relative à la formation professionnelle » ;
- Annexe III « Relative au régime de prévoyance » ;
- Annexe IV « Relative au régime de complémentaire santé ».

Les dispositions des articles L. 3141-1 à L. 3141-29 du code du travail relatives aux congés payés s'appliquent en matière de durée, de période, d'ordre des départs, de règles de fractionnement, de report et d'indemnités. (1)

Les congés payés annuels alloués aux salariés sont fixés à 30 jours ouvrables pour 12 mois de travail effectif ou périodes assimilées au cours de la période de référence (1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours). (2)

Le congé principal ne peut pas être inférieur à 12 jours ouvrables en continu pendant la période du 1er mai au 31 octobre. (3)

Ce congé ne peut être pris sans fractionnement que dans la limite de 4 semaines, la 5e semaine étant prise en dehors de la période légale des congés payés. (4)

L'employeur a la latitude, après avoir consulté les représentants du personnel ou, à défaut, l'ensemble du personnel, de proposer le fractionnement du congé principal conformément à la législation en vigueur.

En cas de fractionnement du congé principal à la demande de l'employeur, il sera fait application des dispositions légales attribuant des congés supplémentaires.

La durée totale du congé payé annuel, telle que définie ci-dessus, est prolongée de 1 jour ouvré pour chaque tranche de 5 années d'ancienneté acquise par le salarié.

L'employeur doit s'assurer de la prise effective des congés payés par le salarié et lui permettre d'exercer pleinement son droit à congé.

En matière de droit au report des congés payés en cas de maladie, tout salarié tombant malade alors qu'il est en congés payés peut prolonger ou reporter les jours de congés dont il n'a pu bénéficier du fait de sa maladie, en accord avec l'employeur.

(1) Le premier alinéa de l'article 24 est étendu sous réserve que les articles L. 3141-1 à L. 3141-29 du code du travail auxquels il fait réfèrent soient entendus comme étant les articles L. 3141-1 à L. 3141-31 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(2) Le second alinéa de l'article 24 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-10 du code du travail qui prévoit la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche pour fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(3) Le troisième alinéa de l'article 24 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-21 et L. 3141-23 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(4) Le quatrième alinéa de l'article 24 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-17 et L. 3141-21 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Des congés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur justification, et non imputables aux congés annuels, dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé : 4 jours ouvrables ;
- Pacs : 4 jours ouvrables ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 6 jours ouvrables ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 4 jours ouvrables ;
- décès des parents (père ou mère), des beaux-parents : 4 jours ouvrables ;
- journée défense et citoyenneté : sur présentation de la convocation ;
- décès des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs, grands-parents et petits-enfants : 2 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables.

Les salariés peuvent bénéficier, au cours d'une année civile, en cas d'événement grave et imprévisible affectant la santé du conjoint ou d'un enfant de moins de 16 ans et nécessitant d'une façon impérative leur présence à son chevet, d'un congé exceptionnel sur justificatif médical, dans les conditions suivantes :

- 6 jours ouvrables, groupés ou isolés, rémunérés ;
- 20 jours ouvrables, groupés ou isolés, non rémunérés, s'ajoutant à la première période.

Des autorisations d'absences exceptionnelles pour raisons personnelles, dans la limite de 6 jours ouvrables, par année civile, consécutifs ou non, sans rémunération, pourront être accordées aux salariés qui en feront la demande.

Ces absences ne pourront être accolées à une période de congés payés.

De plus, le conjoint, le ou la partenaire pacsé(e) ou le ou la concubin(e) salarié(e) de la femme enceinte bénéficie aussi d'une autorisation d'absence, rémunérée, pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires prénataux ou postnataux.

ART.
26

Le congé sans solde (ou congé pour convenances personnelles) permet au salarié de solliciter une autorisation d'absence indépendamment des cas de congés expressément prévus par la loi ou les dispositions conventionnelles (congé parental d'éducation, congé sabbatique...).

Le salarié qui aurait épuisé ses droits à congés payés peut également solliciter un recours au congé sans solde.

Lorsqu'une situation personnelle particulière ne lui permet pas d'assurer son travail, tout salarié peut solliciter de son employeur une mise en disponibilité temporaire, sans salaire ni indemnités, dont la durée sera déterminée d'un commun accord et précisée par écrit.

Pendant cette période, le contrat de travail est suspendu.

L'employeur est libre d'accepter ou de refuser cette demande. Il formule sa réponse par écrit au salarié.

L'absence d'un salarié sans autorisation préalable ou malgré l'interdiction de l'employeur s'analyse en un abandon de poste qui peut donner lieu à des sanctions disciplinaires, voire justifier un licenciement.

ART.
27

Il ne peut être procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse, constaté par certificat médical, sauf en cas de faute grave ou lourde, sans aucun lien avec l'état de grossesse.

Le congé de maternité est égal à celui fixé par la législation en vigueur.

Dans les conditions identiques à celles appliquées à l'incapacité temporaire de travail pour accident ou maladie, les salaires seront versés à toute salariée après 1 an de présence dans l'entreprise, pendant les périodes prénatales et postnatales, déduction faite des indemnités journalières qu'elle percevra de la sécurité sociale.

Chaque retour de congé de maternité doit faire l'objet d'un entretien avec la salariée afin d'étudier notamment les possibilités d'accès prioritaire à la formation continue.

ART.
28

Les périodes militaires obligatoires, notamment la journée défense et citoyenneté, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, ne peuvent entraîner de réduction ni de la rémunération, ni des congés payés.

Tableau 1 : ETAM selon les critères classants

Critère	Niveau A 1	Niveau A 2	Niveau B	Niveau C	Niveau D	Niveau E	Niveau F
Contenu de l'activité	Position d'accueil Travaux simples répétitifs	Exécute des tâches élémentaires	Exécute des tâches simples	Accomplit des actions Résout des problèmes courants	Accomplit des actions Résout des problèmes à partir de méthodes et de techniques préétablies	Accomplit des missions Résout des problèmes de technicité complexe	Accomplit des missions Maîtrise son domaine d'activité Peut être assisté et responsable des travaux réalisés par d'autres salariés sous son contrôle
Responsabilité dans l'organisation du travail		Est responsable de la qualité de l'exécution de son travail	Est responsable de la qualité d'exécution de son travail	Est responsable de la qualité d'exécution de son travail	Est responsable de la qualité d'exécution de son travail	Est responsable de la qualité de la réalisation de son travail Peut se faire aider par d'autres salariés	Est responsable de la qualité de la réalisation de son travail
Autonomie					Agit dans un cadre d'autonomie	Agit dans le cadre d'une autonomie adaptée aux méthodes et techniques	Agit de manière autonome
Initiative	Reçoit des consignes précises Fait l'objet d'un contrôle permanent	Agit à partir d'instructions précises Fait l'objet d'un contrôle fréquent	Agit à partir d'instructions constantes dans un cadre défini Fait l'objet d'un contrôle régulier	Agit à partir d'instructions générales Peut prendre des initiatives repérées dans le choix des procédures Rend compte à sa hiérarchie	Peut nécessiter la prise d'initiatives validées dans le choix des procédures Rend compte à sa hiérarchie	Prend des initiatives dans le choix des procédures Rend compte à sa hiérarchie	Prend des initiatives dans le choix des procédures Rend compte à sa hiérarchie
Capacité à recevoir délégation					Peut représenter l'entreprise dans le cadre de consignes précises définies par sa hiérarchie	Peut représenter l'entreprise	Représente et agit pour l'entreprise par délégation dans le cadre de directives reçues
Technicité, expertise	Ce niveau ne requiert pas de technicité spécifique	Ce niveau ne requiert pas de technicité particulière du métier	Ce niveau requiert une technicité courante du métier	Ce niveau requiert une technicité courante confirmée du métier	Ce niveau requiert une technicité maîtrisée du métier	Ce niveau requiert une technicité complexe du métier Maîtrise la communication interne et externe	Ce niveau requiert la possession d'une technicité dans les dossiers connexes du métier

Compétences acquises par expérience ou formation	Sans diplôme de l'Education nationale et connaissances professionnelles Aptitude à l'acquisition de compétences	Correspond au diplôme de niveau V de l'Education nationale acquis : – par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente	Correspond au diplôme de niveau IV de l'Education nationale acquis : – par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau A 2	Correspond au diplôme de niveau III de l'Education nationale acquis : – par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau B	Correspond au diplôme de niveau II de l'Education nationale acquis : – par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau C	Correspond au diplôme de niveau II de l'Education nationale acquis : – par des connaissances structurées ; – par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau D	Correspond au diplôme de niveau II de l'Education nationale acquis : – par des connaissances étendues et maîtrisées ; – par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau E
--	---	--	--	---	--	---	--

Tableau 2 : cadres selon les critères classants

Critère	Niveau G	Niveau H	Niveau I
Contenu de l'activité	Accomplit des missions Applique des méthodes et des pratiques d'organisation du travail Résout des problèmes courants Peut être amené à transmettre ses connaissances et son expérience professionnelle	Gère des projets et études Assure et assume la coordination de groupes de salariés ou de travail Résout des problèmes complexes Propose des solutions nouvelles Peut être amené à transmettre ses connaissances et son expérience professionnelle	Collabore à l'élaboration et aux choix stratégiques, techniques, commerciaux, administratifs de l'entreprise Peut diriger une structure ou un service
Responsabilité dans l'organisation du travail	Est responsable de la qualité de la réalisation de ses missions	Est responsable de son activité	Est responsable de la réalisation des objectifs définis
Autonomie, initiative	Agit à partir de directives générales dans le cadre d'une autonomie constante définie dans ses indications et orientations Rend compte à sa hiérarchie	Agit dans le cadre d'une autonomie de projets et d'études en lien avec sa hiérarchie	Agit dans le cadre d'une autonomie de délégation de gestion
Capacité à recevoir délégation	Peut être amené à assurer des relations avec des partenaires internes ou externes	Peut être amené à assurer la représentation de l'entreprise auprès de partenaires internes et externes	Possède une délégation de gestion
Technicité, expertise	Ce niveau requiert des capacités d'organisation du travail et d'intégration au sein d'une organisation de l'entreprise et de motivation à acquérir de nouveaux savoirs	Ce niveau requiert des capacités de coordination et de négociation	Ce niveau requiert la maîtrise complète des moyens et des contraintes de l'activité et la capacité à définir les outils, les compétences, les choix adaptés à la réalisation des orientations et des objectifs de l'entreprise
Compétences acquises par expérience ou formation	Correspond au diplôme de niveau II de l'Education nationale acquis par : – formation initiale ou continue et/ou par expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau F	Correspond au diplôme de niveaux II et I de l'Education nationale acquis par : – formation initiale ou continue et/ou par expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau G.	

Tableau 3 : glossaire des termes employés

Adaptation : faculté du salarié à maîtriser son activité et sa situation de travail.

Autonomie : capacité de décision dans la réalisation d'actions et de missions.

Classification : système de classement et de hiérarchisation des qualifications.

Complexe : nécessitant des efforts d'analyse.

Connaissances : acquisition de savoirs et de savoir-faire.

Connexe : rapport de similitude ou de dépendance.

Courant : usuel, habituel.

Elémentaire : très simple, réduit à l'essentiel.
Exécuter : mener à bien une procédure.
Expérience : connaissance acquise par une longue pratique.
Initiative : aptitude à décider, à agir et à entreprendre spontanément.
Instruction : explication verbale ou écrite.
Maîtrise : sûreté d'un savoir-faire.
Métier : profession caractérisée par une spécialité exigeant un apprentissage et/ou de l'expérience.
Mission : charge confiée pour exécution.
Objectif : but que l'on se propose d'atteindre.
Orientation : direction déterminée à partir de repères.
Responsabilité : capacité à prendre et à assumer une décision.
Savoir : ensemble de connaissances acquises par l'apprentissage ou/et l'expérience.
Savoir-faire : réalisation de pratiques à partir de connaissances acquises.
Simple : présentant peu de difficultés mais nécessitant des efforts de réalisation.
Stratégies : ensemble d'orientations et de décisions.
Technique-technicité : ensemble de pratiques et de savoir-faire dans une compétence professionnelle.

ART.

Elle a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la [loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#) et précise les obligations relatives au versement des contributions de formation professionnelle des salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs (art. 39.1 et 39.2 de la convention collective nationale) ainsi que la prise en charge des formations par l'OPCA-PL (art. 39.3 de la convention collective nationale).

Elle détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du compte personnel de formation. Il est arrêté conformément aux décisions prises par la commission paritaire nationale pour l'emploi dans sa séance du 19 novembre 2014.

ART.

1er

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM, qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Entreprises de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 à 49 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation.

Entreprises de 50 à 299 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Entreprises de 300 salariés et plus

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

ART.
2

En application des [dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail](#), les entreprises de 1 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians, qui s'élève à :

- 0,05 % de 1 à 9 salariés ;
- 0,55 % de 10 à 299 salariés,

de la masse salariale brute des salariés, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM, qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

ART.
3

Les formations prioritaires (art. 35.3 de la convention collective nationale) ainsi que les prises en charge financières de la formation (art. 39.3 de la convention collective nationale) sont définies par les dispositions du tableau ci-dessous :

Thème	Durée maximale du contrat	Durée de la formation	Prise en charge de la formation (pédagogie)	Prise en charge forfaitaire des salaires
Contrats définis comme prioritaires par la branche professionnelle				
– BTS économie de la construction	24 mois	1 200 h	9,15 €/h	CDI : 15,85 €/h CDD : 13,85 €/h
– Bac pro technicien du bâtiment				
– Bac pro études et économie de la construction				
Titre de secrétaire technique, option cadre de vie	12 mois	378 h	9,15 €/h	10 €/h
Licence économie de la construction	12 mois	600 h	9,15 €/h	CDI : 15,85 €/h CDD : 13,85 €/h
Master en économie de la construction	24 mois	1 200 h	9,15 €/h	CDI : 15,85 €/h CDD : 13,85 €/h

Cette prise en charge sera conditionnée à l'obligation pour l'entreprise d'accueil de nommer un tuteur ayant reçu une formation de tutorat d'une durée minimum de 2 jours. Le tuteur peut être responsable de l'entreprise ou un collaborateur confirmé dans les domaines disciplinaires de la formation suivie par le titulaire du contrat de professionnalisation.

L'exercice de la fonction tutorale sera pris en charge dans la limite du plafond réglementaire de 230 € par mois.

A compter du 1er janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'acquisition s'effectue pro rata temporis pour les salariés en activité à temps partiel.

Le compte personnel ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.

Les heures de formation éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire. Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Dispositions transitoires

Le crédit d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation non utilisé au 31 décembre 2014 est utilisable dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne figure pas dans le compteur du compte personnel de formation du salarié mais doit être justifié auprès de l'OPCA-PL dénommé Actalians qui finance le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces heures peuvent se cumuler aux heures acquises au titre du compte personnel de formation dans la limite de 150 heures.

Actions de formations éligibles

Sont actuellement éligibles au compte personnel de formation, au titre de la liste élaborée conformément à l'[article L. 6323-16 du code du travail](#) :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE.

Les autres formations éligibles au CPF sont déterminées, sous condition d'être inscrites sur une liste, parmi les formations sanctionnées par :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire mentionné à l'[article L. 335-6 du code de l'éducation](#).

Les listes des formations éligibles au CPF sont élaborées au niveau national ou au niveau régional :

- la CPNEFP (cette liste est actualisée chaque année) ;
- le COPINEF ;
- le COPIREF de la région où travaille le salarié.

La présente annexe a pour objet de définir le régime de prévoyance auquel doivent souscrire pour leurs salariés non-cadres et cadres, les entreprises relevant de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métrologues-vérificateurs.

Les intitulés des titres et paragraphes de la présente annexe sont rédigés de la manière suivante :

Titre A. – Régime des cadres

- I. – Définition du régime et de ses garanties
- II. – Maintien et cessation des garanties
- III. – Taux de cotisations

Titre B. – Régime des non-cadres

- I. – Modalités de fonctionnement du régime des non-cadres
- II. – Définition des garanties
- III. – Maintien et cessation des garanties
- IV. – Taux de cotisations.

Titre A. – Régime des cadres

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2018/0036/boc_20180036_0000_0010.pdf

(1) Définition du salaire de base (S)

Le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du salarié soumise à cotisations pour l'exercice de référence, c'est-à-dire l'exercice civil précédant celui du fait générateur de la prestation. Il se compose :

- du salaire de base tranche A = fraction du salaire total de base limité au plafond de la sécurité sociale ;
- du salaire de base tranche B = fraction du salaire total compris entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale.

(2) Définition du conjoint du cadre

À la date du décès du cadre, est considéré comme conjoint :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée au cadre par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le cadre ;
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont réunies :
 - le concubinage est notoire et est justifié par un domicile commun ;
 - il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
 - le cadre et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union si le lien de filiation avec le cadre décédé est reconnu par l'état civil) ;
 - le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le cadre.

(3) Définition des enfants à charge

a) Sont considérés comme à charge le ou les enfants nés du cadre ou adoptés par le cadre :

- i) âgés de moins de 18 ans ;
- ii) âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
 - apprentis ;
 - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'espace économique européen), sans être rémunéré au titre de leur activité principale ;
 - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
 - demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée.
- iii) sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus, au sens de la législation sociale. Dans ce cas, le ou les enfants doivent être à la charge fiscale du cadre, et leur invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale, doit avoir été prononcée avant leurs 21 ans.

b) Sont également considérés comme enfants à la charge du cadre :

- les enfants du conjoint, répondant aux critères ci-dessus et à la charge fiscale du cadre ;
- les enfants du cadre nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

(4) RA : rémunération annuelle du cadre soumise à cotisations au titre du présent régime de prévoyance, au cours des 12 mois ayant précédé la date de l'accident ou le début de la maladie.

(5) T : Taux d'incapacité attribué par la sécurité sociale

(6) Forfait parentalité/ accouchement

a) Forfait parentalité :

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans.

Le montant de ce forfait est fixé à :

– 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

b) Forfait accouchement :

Un forfait, dont le montant est fixé à 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance, est versé à la femme salariée cadre pour chaque accouchement.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

(7) L'indemnisation globale (part de la sécurité sociale comprise) ne peut excéder :

- 90 % du salaire brut de base pour les Indemnités journalières ;
- 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité.

(8) Chirurgie

a) Définition du risque chirurgical :

Le risque chirurgical au sens du présent article est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier, codé ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobalthérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Sauf dispositions spécifiques ci-après, seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation.

b) Bénéficiaires :

Les personnes couvertes par le présent régime sont :

- le cadre ;
- son conjoint au sens du « (2) Notion de conjoint du cadre » de la présente annexe ;
- et leurs ayants droit à charge, au sens de la législation de la sécurité sociale.

c) Frais pris en charge :

Sont pris en charge, dans la limite des sommes déclarées à cet organisme, les actes pour lesquels un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine accorde un remboursement.

Le cumul des remboursements effectués auprès du cadre (incluant la part du régime de base et celle de couvertures complémentaires) ne peut être supérieur au total des frais encourus.

Par extension, sont également pris en charge même s'ils ne donnent pas lieu à intervention d'un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine, les frais de chambre particulière, de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans et le forfait hospitalier.

Les garanties prises en charge s'entendent après déduction :

- des dépenses prises en charge par le régime de sécurité sociale dont relèvent le participant et ses ayants droit ;
- des dépenses prises en charge par la couverture santé collective obligatoire dont relève l'entreprise du cadre.

d) Montant de la participation :

Le présent régime garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- pour les actes codés ACO (et pour les actes codés ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) et pour le montant déclaré à la sécurité sociale ;
- pour les actes codés ADC, à concurrence des montants déclarés à la sécurité sociale, dans la limite de :
 - 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins ;
 - 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les autres médecins ;
- pour les forfaits hospitaliers liés aux actes codés ADC, à concurrence des frais réels engagés ;
- pour les frais de chambre particulière ou de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans (ces derniers dans la limite d'une fois le plafond horaire de la sécurité sociale de l'année en cours arrondi à l'euro le plus proche) liés aux actes codés ACO et ADC, à concurrence des frais réels engagés, le cas échéant dans la limite des tarifs conventionnés avec l'organisme assureur.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'[article L. 322-2 du code de la sécurité sociale](#) ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
- des dépassements d'honoraires mentionnés au 18 de l'[article L. 162-5 du code de la sécurité sociale](#) ;
- de la majoration de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et [L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale](#).

II. – Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs Cadres ou assimilés de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
- pour les cadres en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès) ;
- en cas de décès du cadre (dans ce cas, le maintien concerne la garantie chirurgie au profit des ayants droit).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail (sans que ces garanties puissent être inférieures à celles résultant des dispositions de l'[article L. 911-8 du code de la sécurité sociale](#)).

II. 1. – Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout cadre, sans contrepartie de cotisation :

- a) Temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :
- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
 - ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du bâtiment et des travaux publics.

Dans ce cas le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien cadre atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 4° du code de la sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien cadre à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

- b) Sans limitation de durée, lorsque le cadre :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale sans que le contrat de travail n'ait été rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

- c) Ne font pas obstacle au maintien des garanties :

- les périodes (dès lors qu'elles ne dépassent pas 30 jours calendaires en cumul) :
- de reprise temporaire d'activité ;
- ou pour lesquelles aucun justificatif de situation n'est fourni par le cadre ;
- les périodes qui correspondent aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage.

II. 2. – Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux cadres en activité.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

II. 3. – Autres dispositions de maintien des garanties décès

Pour les cadres qui ne relèvent pas des deux dispositions précédentes, les garanties en cas de décès sont accordées aux cadres, sans contrepartie de cotisation, tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

Le cumul des droits à prestation décès est interdit, lorsqu'un ancien cadre reprend une activité professionnelle en dehors du champ de la convention collective des entreprises des économistes de la construction et des métreurs vérificateurs, et qu'il bénéficie de nouvelles garanties décès, au titre d'un autre régime de prévoyance.

Tout octroi ou versement, dans le cadre de la nouvelle couverture, de prestations au titre du décès de l'intéressé, a pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès au titre du présent régime, qu'elle soit issue du présent régime ou de l'[article 71 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#).

II. 4. – Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droit en cas de décès du participant

En cas de décès du cadre, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de 6 mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayants droit du cadre tels que définis au b « Bénéficiaires » de l'article (8) Chirurgie.

III. – Taux de Cotisations

	Taux de cotisation
Capital décès	0,61 % TA 0,61 % TB
Rente éducation	0,15 % TA 0,15 % TB
Indemnité journalière	0,25 % TA 0,55 % TB
Invalidité	0,32 % TA 0,92 % TB
Forfaits parentalité, accouchement	0,05 % TA 0,05 % TB
Frais de chirurgie	0,12 % TA 0,12 % TB
Toutes garanties	1,50 % TA 2,40 % TB

Titre B. – Régime des non-cadres

I. – Modalités de fonctionnement du régime des non-cadres

I. 1. – Conditions d'existence des garanties

a) Conditions d'affiliation :

Peuvent prétendre au bénéfice des prestations nées du présent régime les salariés non-cadres tels que définis à l'article 62 de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs vérificateurs.

b) Conditions d'ouverture des droits. – Fait générateur :

1) Conditions d'ouverture des droits

Les droits prévus par le présent régime sont ouverts à tout salarié non-cadre employé par une entreprise relevant de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs vérificateurs à la date où se produit le fait générateur du risque couvert.

2) Date du fait générateur

Est défini comme la date du fait générateur :

- la date de l'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale pour les garanties d'indemnités journalières, ou de rente d'invalidité ;
- la date de notification du classement en invalidité 3e catégorie (ou d'octroi de la majoration pour tierce personne) par la sécurité sociale pour le versement anticipé du capital décès en cas d'invalidité totale et permanente ;
- la date du décès pour les garanties de capital décès et de rente d'éducation ;
- la date la plus élevée entre la date de décès du non-cadre et la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale, pour la garantie de rente de conjoint invalide ;
- la date de naissance ou d'adoption pour le forfait.

3) Définition de la garantie applicable

En cas de réalisation du risque, le niveau de la garantie servie est fonction des dispositions conventionnelles applicables à la date du fait générateur.

Toutefois, en cas de maintien des garanties, c'est le niveau des garanties en vigueur à la date de sortie de l'entreprise qui est retenu.

I. 2. – Définitions

1) Salaire de base

Au sens de la présente annexe, le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du non-cadre soumise à cotisation au titre du présent régime au cours de l'exercice de référence, défini comme étant l'exercice civil précédant celui où se situe l'événement à l'origine du droit à la prestation.

Si l'arrêt de travail intervient suite à un changement dans la durée du travail, non justifié médicalement, la date de ce changement constitue pour le calcul de SB la date d'affiliation.

Par ailleurs, lorsque l'exercice de référence ne correspond pas à une année complète, le salaire de base est reconstitué :

- d'après la moyenne des salaires perçus par le non-cadre au cours de l'exercice de référence et sur lesquels il a cotisé au titre du régime, si l'événement se produit avant une année complète de cotisation ;
- si l'exercice de référence comporte une ou plusieurs période (s) d'arrêt de travail, d'après la moyenne des salaires perçus par le non-cadre au cours de cet exercice de référence en dehors des périodes d'arrêt de travail,
- à partir des rémunérations sur lesquelles le non-cadre a cotisé au régime depuis la date de son admission, si l'événement se produit au cours de l'exercice d'affiliation.

Dans ces trois derniers cas, le calcul ainsi réalisé ne peut avoir pour effet de prendre en compte les éléments variables de la rémunération pour un montant supérieur à celui correspondant à un exercice civil complet.

Le salaire de base servant au calcul de la prestation « Rente d'invalidité » est actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations « Indemnités journalières ».

De même, si le décès du non-cadre survient pendant une période d'arrêt de travail indemnisé par l'organisme assureur, le salaire de base servant au calcul des prestations est celui qui a été utilisé pour la détermination du montant de l'indemnisation maladie d'origine, et actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations maladies dont il a bénéficié.

2) Définition du conjoint du non-cadre

Le conjoint du (de la) salarié (e) non-cadre est défini de la manière suivante à la date du fait générateur des droits. Il s'agit de :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec le non-cadre ;
- à défaut, de la personne liée au non-cadre par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le non-cadre ;
- à défaut, du concubin si les conditions suivantes sont remplies :
 - le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun ;
 - il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
 - le non-cadre et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union lorsque le lien de filiation avec le non-cadre décédé est reconnu par l'état civil) ;
 - le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le non-cadre.

3) Sont considérés comme à charge les enfants nés du non-cadre ou adoptés par le non-cadre :

- (i) Âgés de moins de 18 ans,
- (ii) Âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
 - apprentis ;
 - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'espace économique européen), sans être rémunérés au titre de leur activité principale ;
 - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
 - demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée.
- (iii) Sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du non-cadre, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé.
- (iv) Sont également considérés comme enfants à la charge du non-cadre :
 - les enfants du conjoint répondant aux critères ci-avant et à charge fiscale du non-cadre ;
 - les enfants du non-cadre nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

II. – Définition des garanties

Détermination des garanties

II. 1. – Décès

a) Capital décès de base

- 110 % du salaire de base 1), au décès d'un non-cadre célibataire, veuf ou divorcé ;
- 200 % du salaire de base 1) au décès d'un non-cadre qui avait un conjoint 2).

Le montant du capital est majoré pour enfant à charge :

- + 40 % pour 1 enfant ;
- + 80 % pour 2 enfants ;

- + 140 % pour 3 enfants à charge ;
- + 60 % par enfant à compter du 4e.

b) Décès consécutif à une maladie professionnelle ou à un accident (toutes causes)

Un capital complémentaire s'ajoute au capital décès de base :

- + 100 % du salaire de base 1).

Ce complément est porté à 200 % si le décès est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

c) Capital orphelin

Il est versé un capital décès complémentaire à chaque enfant qui est orphelin de père et mère, lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- les deux parents dont les noms sont mentionnés sur l'acte de naissance de l'enfant sont décédés ;
- le décès du non-cadre est intervenu antérieurement ou simultanément au décès du second parent de l'enfant, ou les deux décès sont directement imputables à un même accident ;
- à la date du décès du non-cadre, l'enfant était à sa charge 3) ;
- l'enfant était à la charge du second parent 3) à la date du décès de ce dernier.

Ce capital décès complémentaire est égal à 125 % du salaire de base par enfant.

d) Conversion du capital décès en rente

Le bénéficiaire peut demander la conversion de tout ou partie du capital en rente trimestrielle.

Rente de conjoint invalide

Une rente est servie au conjoint reconnu invalide de 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale lorsque le non-cadre est décédé.

Elle est égale à 15 % du salaire de base 1) après déduction du montant des pensions de réversion attribuées par les régimes de retraite complémentaire ;

Elle est supprimée en cas de remariage.

Rente d'éducation

Il est prévu une rente d'éducation pour l'orphelin du parent non-cadre dans les cas suivants :

- en cas de décès qui n'est pas consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle le montant de la rente d'éducation est fixé à 15 % du salaire de base par enfant à charge. Le montant de cette rente d'éducation est au minimum de 12 % du PASS (plafond annuel de la sécurité sociale) ;
- en cas de décès des 2 parents non consécutif à un accident du travail ou à la maladie professionnelle, l'orphelin de 2 parents a droit au doublement du montant de la rente défini ci-dessus.

II. 2. – Maladie. – Invalidité

a) Indemnités journalières

Pour tout arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, le non-cadre perçoit des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

Ces indemnités sont versées dès le lendemain du dernier jour indemnisé par l'employeur, ou après 90 jours d'arrêt de travail continu, si le non-cadre ne remplit pas les conditions d'ancienneté dans l'entreprise.

Elles sont versées sur présentation des décomptes originaux de la sécurité sociale :

- à l'entreprise, tant que le contrat de travail est en vigueur ;
- au non-cadre, à partir de la date de rupture du contrat de travail.

L'indemnisation peut se poursuivre jusqu'à 1 095 jours d'arrêt de travail.

Lorsque en cours d'indemnisation, le non-cadre est autorisé par la sécurité sociale à reprendre une activité partielle, avec des indemnités réduites, l'indemnité journalière versée par la caisse est réduite de 50 %.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle à temps complet, le cumul des indemnités (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les arrêts de travail suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle.

La garantie de l'indemnité cesse de plein droit ;

- à la date d'arrêt des versements des prestations journalières par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail du non-cadre, sauf reprise à temps partiel pour raison médicale ;
- à la date de reconnaissance d'une invalidité ou d'une incapacité du participant par la sécurité sociale ;
- à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale pour inaptitude.

Maladie. – Accident de droit commun

80 % du salaire de base 1), en comprenant les prestations de la sécurité sociale.

Accident du travail ou maladie professionnelle

85 % du salaire de base 1), en comprenant les prestations de la sécurité sociale.

b) Rente d'invalidité

Sont considérés comme atteints d'une invalidité totale de droit commun les non-cadres qui ont été classés par la sécurité sociale en 2e ou 3e catégorie au sens de l'[article L. 341-4 du code de la sécurité sociale](#).

Sont considérés comme atteints d'une invalidité partielle de droit commun les non-cadres qui ont été classés par la Sécurité sociale en 1re catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Ces non-cadres bénéficient d'une rente d'invalidité versée par l'organisme assureur.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle, le cumul des prestations (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité servies suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle.

Maladie ou accident de droit commun :

Invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 3e catégorie de la sécurité sociale : 80 % du salaire de base 1), rente sécurité sociale comprise.

Invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 2e catégorie de la sécurité sociale : 70 % du salaire de base 1), rente sécurité sociale comprise.

Invalidité partielle, en complément d'une pension d'invalidité de 1re catégorie de la sécurité sociale : 39 % du salaire de base 1), hors majoration pour enfants à charge.

Majoration pour enfants à charge, si le non-cadre a un ou plusieurs enfants à charge :
+ 5 % du salaire de base en sus de la rente d'invalidité totale ou d'invalidité partielle.

Accident du travail ou maladie professionnelle :

- pour un taux d'IPP de 26 à 50 % : $[(1,9 \times N) - 35 \text{ \%}] \times S - \text{rente SS}$;
- pour un taux d'IPP supérieur à 50 % : $[(0,7 \times N) + 30 \text{ \%}] \times S - \text{rente SS}$.

II. 3. – Chirurgie

a) Définition du risque chirurgical

Le risque chirurgical au sens du présent article est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier et codée ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobaltothérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Sauf dispositions spécifiques ci-après, seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation de l'institution.

b) Bénéficiaires

Les personnes couvertes sont :

- le non-cadre ;
- son conjoint au sens du 2) à « Notion de conjoint du non-cadre » du présent régime,
- et leurs ayants droit à charge au sens de la législation de la sécurité sociale.

c) Frais pris en charge

Sont pris en charge les actes pour lesquels un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine accorde un remboursement, et dans la limite des sommes déclarées à cet organisme.

Le cumul des remboursements effectués auprès du non-cadre (incluant la part du régime de base et celle de couvertures complémentaires) ne peut être supérieur au total des frais encourus.

Par extension, sont également pris en charge même s'ils ne donnent pas lieu à intervention d'un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine, les frais de chambre particulière, de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans et le forfait hospitalier.

Les garanties prises en charge s'entendent après déduction :

- des dépenses prises en charge par le régime de sécurité sociale dont relèvent le participant et ses ayants droit ;
- des dépenses prises en charge par la couverture santé collective obligatoire dont relève l'entreprise du non-cadre.

d) Montant de la participation

Le présent régime garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- pour les actes codés ACO (et pour les actes codés ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) et pour le montant déclaré à la sécurité sociale ;
- pour les actes codés ADC, à concurrence des montants déclarés à la sécurité sociale, dans la limite de :
 - 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins,
 - 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les autres médecins ;
- pour les forfaits hospitaliers liés aux actes codés ADC, à concurrence des frais réels engagés ;
- pour les frais de chambre particulière ou de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans (ces derniers dans la limite d'une fois le plafond horaire de la sécurité sociale de l'année en cours arrondi à l'euro le plus proche) liés aux actes codés ACO et ADC, à concurrence des frais réels engagés, le cas échéant dans la limite des tarifs conventionnés avec l'organisme assureur.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
 - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18 de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
 - de la majoration de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale.

II. 4. – Forfait parentalité et accouchement

a) Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à :

- 10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

b) Forfait accouchement

Un forfait est versé à la femme salariée non-cadre pour chaque accouchement dont le montant est fixé à :

- 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

III. – Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs non-cadres de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
- pour les non-cadres en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès) ;
- en cas de décès du non-cadre (dans ce cas, le maintien concerne la garantie chirurgie au profit des ayants droit).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail (sans que ces garanties puissent être inférieures à celles résultant des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

III. 1. – Maintien des garanties en cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout non-cadre, sans contrepartie de cotisation :

a) Temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du bâtiment et des travaux publics.

Dans ce cas le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien non-cadre atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 4° du code de la sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien non-cadre à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

b) Sans limitation de durée, lorsque le non-cadre :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale sans que le contrat de travail n'ait été rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

c) Ne font pas obstacle au maintien des garanties :

- les périodes (dès lors qu'elles ne dépassent pas 30 jours calendaires en cumul) ;
- de reprise temporaire d'activité ;
- ou pour lesquelles aucun justificatif de situation n'est fourni par le non-cadre ;
- les périodes qui correspondent aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage.

III. 2. – Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux non-cadres en activité.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

III. 3. – Autres dispositions de maintien des garanties décès

Pour les non-cadres qui ne relèvent pas des deux dispositions précédentes, les garanties en cas de décès continuent d'être accordées aux non-cadres, sans contrepartie de cotisation, tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

Lorsqu'un ancien non-cadre reprend une activité professionnelle en dehors du champ de la convention collective des entreprises des économistes de la construction et des métreurs vérificateurs et bénéficie ainsi de nouvelles garanties décès dans le cadre d'une autre couverture de prévoyance, il ne peut y avoir de droit à prestations décès à la fois au titre du présent régime et dans le cadre de la nouvelle couverture.

Tout octroi ou versement, dans le cadre de la nouvelle couverture, de prestations au titre du décès de l'intéressé, a pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès au titre du présent régime, qu'elle soit issue du présent régime ou de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

III. 4. – Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droit en cas de décès du non-cadre

En cas de décès d'un non-cadre, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de 6 mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayant droits du non-cadre tels que définis au b, « Bénéficiaires » de l'article II. 3 « Chirurgie ».

IV. – Taux de cotisations

	Taux de cotisation
Indemnité journalière	
Invalidité	1,30 % TA
Capital décès	1,30 % TB (*)
Rentes décès	
Rentes	
Éducatifs	
Frais de chirurgie	0,10 % TA 0,10 % TB (*)
Forfaits parentalité, accouchement	0,10 % TA 0,10 % TB (*)
Toutes garanties	1,50 % TA 1,50 % TB (*)
(*) Limitée à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.	

ART.

Elle a pour objet de préciser les garanties définies pour la branche.

Tous les remboursements sont plafonnés aux montants des frais engagés. Les remboursements complémentaires à ceux de la sécurité sociale s'entendent :

- dans la limite des montants déclarés à la sécurité sociale ;
- à l'exclusion des participations forfaitaires et franchises mentionnées aux II et III de l'[article L. 160-13 du code de la sécurité sociale](#) ;
- à l'exclusion (en cas de consultation en dehors du parcours de soins) :
- des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'[article L. 162-5 du code de la sécurité sociale](#) ;
- de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale et [L. 1111-15 du code la santé publique](#).

Les garanties s'entendent y compris les remboursements de la sécurité sociale (Rbt sécurité sociale). Elles sont formulées :

- soit en € ;
- soit en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale, ou en pourcentage du tarif d'autorité pour les actes en secteur non conventionné (% BR).

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200003_0000_0013.pdf/BOCC

ART.**29**

Les salariés que l'exercice de leurs fonctions oblige à de courts déplacements (inférieurs à 48 heures) hors de leur lieu de travail sont remboursés de leurs frais sur justification de ceux-ci, ou sur avance de frais selon une convention particulière passée préalablement.

Ces frais peuvent comprendre :

- les frais de transport soit en automobile, soit en chemin de fer, ou transports publics, soit aérien :
 - les frais d'automobile sont remboursés comme il est indiqué à l'article 32, si le véhicule appartient au salarié ;
 - les transports en chemin de fer avec application des principes suivants pour tous les trajets en train :
 - lorsque leur durée est inférieure ou égale à 3 heures : 2e classe ;
 - au-delà de 3 heures en 1re classe.
 - les transports aériens en classe économique ;
- les déplacements en voiture de location sont admis à titre exceptionnel sur autorisation de l'employeur ;
- l'utilisation d'un taxi est subordonnée à l'absence de tout autre moyen de transport moins onéreux et en cas de transport de matériel encombrant.
- les frais de repas et d'hôtel sont remboursés selon une convention particulière passée préalablement entre les intéressés soit sur une justification de frais avec un plafond, soit par une indemnité spéciale forfaitaire.

ART.**30**

Les déplacements professionnels d'une durée supérieure à 48 heures font l'objet de remboursements ou d'avances de frais pour les transports, repas et hôtels définis à l'article précédent, pendant la durée du déplacement, prenant en compte les éventuels jours de repos, selon une convention particulière passée préalablement.

De plus, pour les déplacements professionnels supérieurs à 15 jours, le salarié aura droit à 2 jours de repos consécutifs, à l'issue de chaque période, dont l'un au moins ouvrable, avec voyage payé aller et retour jusqu'à son domicile. Ces 2 jours incluent le délai de déplacement, lorsque la durée normale du voyage n'excède pas 4 heures.

Dans le cadre de ces déplacements, le salarié a, par ailleurs, droit :

- au remboursement du transport aller et retour pour exercer ses droits civiques (élections...) lorsque le vote par mandataire ou par correspondance n'est pas admis ;
- au remboursement des frais de transport d'un des parents, en cas de maladie grave justifiant la présence de ce parent auprès de lui, sur présentation d'un certificat médical ;
- au remboursement des frais de voyage dans les cas donnant droit à un congé rémunéré pour événement familial prévu à l'article 25.

En cas de décès d'un salarié au cours d'un déplacement, les frais de transport du corps jusqu'au lieu de résidence sont à la charge de l'employeur, ainsi que les frais de voyage aller et retour d'un parent, déduction faite des prises en charge éventuelles.

a) Dans le même secteur géographique

Dans le cas d'un changement du lieu de travail dans le même secteur géographique, les frais supplémentaires de déplacement en résultant feront l'objet d'une indemnité compensatrice à la charge de l'employeur lorsque ce déplacement du lieu de travail n'a pas été prévu au contrat d'embauche.

L'information préalable du salarié doit être réalisée dans un délai raisonnable.

Toutefois une modification occasionnelle du lieu de travail en dehors du secteur géographique motivée par des circonstances exceptionnelles peut s'imposer au salarié.

b) En dehors du même secteur géographique

Le changement du lieu de travail en dehors du même secteur géographique constitue une modification du contrat de travail et nécessite l'accord préalable écrit du salarié.

Les frais supplémentaires pour le salarié seront remboursés sur production de justificatif dont les termes seront consignés dans l'accord préalable susnommé. Ces frais comprennent par ailleurs les frais de déménagement du salarié et de sa famille.

1. Véhicule n'appartenant pas à l'employeur

Si, en accord avec l'employeur, le salarié utilise pour les besoins du service un véhicule n'appartenant pas à l'employeur, et plus particulièrement son véhicule personnel, les frais ainsi exposés sont à la charge de l'employeur.

Ce dernier en assure le remboursement suivant les modalités définies aux paragraphes a et b ci-dessous. En outre, il conviendra d'examiner au cas par cas les problèmes posés par l'utilisation du véhicule pour tenir compte des conditions particulières de l'emploi de celui-ci. Ces modalités ou toutes dispositions particulières seront obligatoirement consignées dans un accord écrit, annexé au contrat de travail ou à la lettre d'engagement.

a) Assurances

S'il s'agit d'un véhicule dont l'utilisation fait l'objet d'une assurance obligatoire, l'employé doit produire à son employeur la police d'assurance correspondante et justifier du paiement régulier des primes.

S'il n'est pas assuré pour l'utilisation permanente « affaires » du véhicule, il doit contracter les assurances complémentaires nécessaires qui comprendront obligatoirement en outre, pour les véhicules multiplaces, l'assurance des personnes transportées, y compris celle du conducteur.

Le montant des primes complémentaires sera remboursé par l'employeur, pour sa valeur de base (bonus et malus exclus).

S'il s'agit d'un véhicule dont l'utilisation ne fait pas l'objet d'une assurance obligatoire, l'employeur contractera les assurances nécessaires pour couvrir les conséquences des accidents provoqués par l'employé lors de l'utilisation du véhicule pour les besoins du service.

b) Autres frais

A l'exception de l'assurance, les frais occasionnés par l'utilisation du véhicule du salarié, à titre professionnel, seront remboursés sous forme d'indemnités kilométriques évaluées, sauf usage ou accord particulier plus avantageux (par exemple, lorsque l'utilisation du véhicule impose des frais de déplacement domicile-entreprise supérieurs à ceux engagés par l'utilisation des transports publics), sur la base du trajet de l'entreprise au lieu de la mission.

Pour les véhicules d'une puissance égale ou inférieure à 7 CV, ces indemnités seront calculées par référence au dernier barème annuel publié par la direction générale des impôts. Elles seront réajustées annuellement par référence à ce même barème pour l'année concernée.

Pour les véhicules d'une puissance supérieure à 7 CV, ces indemnités seront fixées par accord particulier sans pouvoir être inférieures à celles fixées par le barème précité pour les véhicules de 7 CV.

2. Véhicule de service appartenant à l'employeur

Sauf accord exprès de l'employeur, les véhicules appartenant à celui-ci (ou mis à disposition de l'entreprise à titre quelconque) ne peuvent être utilisés que pour les besoins du service.

Nota. – Pour l'utilisation de véhicules, dans les deux cas visés au présent article, le covoiturage à titre onéreux est interdit.

1. Champ d'application

Le salarié qui est déplacé pendant plus de 1 mois, par son entreprise, pour exercer temporairement une fonction hors de la France métropolitaine bénéficie des dispositions du présent texte.

2. Assurance et garanties collectives

L'entreprise assure au salarié amené à se déplacer hors de France métropolitaine, et ce quelle que soit la durée du déplacement, une garantie couvrant les frais d'accidents, notamment les rapatriement, décès, invalidité, assistance juridique.

L'entreprise assurera la continuité des garanties collectives (retraites, couverture des risques d'invalidité, décès, accident du travail, maladie, accident et perte d'emploi) avec celles des régimes métropolitains.

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assure, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection au salarié et à sa famille l'accompagnant éventuellement.

3. Avenant au contrat de travail

Dans le cas de déplacements hors de France métropolitaine, les dispositions, en vigueur en métropole, de la présente convention collective restent applicables.

Un avenant au contrat de travail, signé avant le départ effectif du salarié, régissant les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour hors de la France métropolitaine se substitue au contrat de travail initial, qui s'applique à nouveau de plein droit dès le retour en métropole.

L'avenant doit comporter, a minima, les points suivants :

- lieux d'exercice de la fonction ;
- durée prévue du déplacement ;
- qualification de l'intéressé ;
- montant, composantes, modalités et lieux de paiement de la rémunération ;
- période d'adaptation ;
- modalité de résiliation du contrat ;
- modalités du contrôle médical, à la charge de l'entreprise, avant le départ, pendant le séjour et au retour ;
- conditions de retour à l'issue de la période de déplacement.

En aucun cas les stipulations contenues dans l'avenant ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où le salarié est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public.

La durée du séjour hors de la France métropolitaine sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser 2 ans, sauf accord du salarié.

L'évolution des techniques appliquées dans le monde de la construction nécessite, pour l'économiste de la construction, une mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Il appartient aux partenaires sociaux de la branche professionnelle de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

- de la professionnalisation ;
- du plan de formation mis en œuvre au sein de l'entreprise ;
- du compte personnel de formation ;
- du congé individuel de formation (CIF).

Le présent chapitre a pour but de favoriser le maintien des salariés dans leur emploi, l'évolution de carrière au sein de la branche professionnelle, de fidéliser les salariés au sein de la profession et de permettre l'accès à l'emploi dans la branche.

Il définit les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des entreprises et particulièrement des exigences d'adaptabilité, conformément aux dispositions de la [loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#) relative à la formation professionnelle.

Le contrat et la période de professionnalisation ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

Ils sont mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, en partie en formation, en partie en situation de travail, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles en lien avec la (les) qualification (s) recherchée (s) ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

35.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Il vise l'acquisition d'une qualification :

- soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'[article L. 335-6 du code de l'éducation](#) ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois sont concernés les publics jeunes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

La formation devra représenter de 15 à 25 % du contrat de professionnalisation et au minimum 150 heures.

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois et/ ou la durée de sa formation jusqu'à 50 %, dès lors que le salarié est demandeur d'emploi de plus de 1 an, et/ ou qu'il prépare un titre, un diplôme ou une qualification professionnelle.

La rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation, âgés de moins de 26 ans à la date de la conclusion du contrat, est fixée à 70 % du salaire minimum conventionnel correspondant à la classification du diplôme, titre ou certificat obtenu. [\(1\)](#)

A l'obtention du diplôme, titre ou certificat préparé, le titulaire bénéficiera d'une prime égale au différentiel entre 70 % et 85 % du salaire minimum conventionnel défini ci-avant multiplié par la durée en mois du contrat, plafonnée à 1 mois de salaire.

La rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation, âgés d'au moins 26 ans, sous réserve de la rémunération plancher que représente le Smic, est fixée à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à la classification du diplôme, titre ou certificat obtenu.

35.2. Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, de salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'[article L. 1242-3](#) avec un employeur relevant de l'[article L. 5132-4](#) et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'[article L. 5134-19-1](#).

Les actions de formation sont :

- 1° Des formations qualifiantes mentionnées à l'[article L. 6314-1](#) ;
- 2° Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par le [décret n° 2015-172 du 13 février 2015](#) ;
- 3° Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions prévues au II de l'[article L. 6323-4](#) et à l'[article L. 6323-15 du code du travail](#).

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée à 70 heures, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, et à 5 heures pour les actions de VAE (validation des acquis de l'expérience). *Cette durée minimale ne s'applique pas aux actions financées dans le cadre de l'abondement du CPF par les périodes de professionnalisation. [\(2\)](#)*

Les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler hors du temps de travail, à concurrence de 80 heures par an, dès lors qu'un accord écrit est conclu entre l'employeur et le salarié spécifiant :

- l'objectif et l'objet de la formation ;
- la durée et la date de la formation ;
- la quote-part en dehors du temps de travail ;
- la rémunération pendant la formation ;
- l'organisme de formation ;
- les engagements réciproques à l'issue de la formation (rémunération, emploi, classification).

Les heures de formation réalisées hors du temps de travail donnent droit au versement de l'allocation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Lorsque la formation est réalisée, pour partie ou en totalité, hors du temps de travail, la demande de prise en charge doit parvenir à l'OPCA-PL signée par le salarié et l'employeur. Elle précise le nombre d'heures réalisées sur le temps de travail et hors temps de travail et définit les modalités de versement de l'allocation.

Les parties éligibles au contrat de professionnalisation et à la période de professionnalisation bénéficieront d'une priorité d'accès au dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).

35.3. Formations prioritaires

Les formations prioritaires sont présentées en annexe et sont mises à jour annuellement par la CPNEFP.

35.4. Apprentissage

Les parties signataires décident de ne pas effectuer de transfert de fonds au titre du financement du fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

35.5. Tutorat

Les parties signataires entendent favoriser l'accompagnement des salariés en professionnalisation et souligner le rôle possible tenu par des salariés expérimentés au sein des entreprises.

L'exercice de la fonction tutorale peut être pris en charge dans la limite du plafond réglementaire.

Cette prise en charge sera conditionnée à l'obligation pour l'entreprise d'accueil de nommer un tuteur.

35.5.1. Tuteur

La mise en place d'un contrat de professionnalisation implique la présence, au sein de l'entreprise, d'un tuteur formé à cette mission.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, sa charge de travail sera adaptée en conséquence et le nombre de salarié confié à un tuteur est limité à 1 salarié.

L'exercice de la fonction tutorale et les compétences acquises sont pris en compte dans le cadre de l'entretien professionnel et de l'évolution de carrière du salarié concerné.

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, le tuteur peut être responsable de l'entreprise ou un salarié confirmé dans les domaines de la formation suivie par le titulaire du contrat de professionnalisation.

Le nom du tuteur et sa qualité figurent sur le contrat de travail du salarié en contrat de professionnalisation, dont il signe les termes ainsi que son plan de formation et/ ou l'annexe pédagogique.

35.5.2. Missions du tuteur

Le tuteur a pour missions :

- 1° D'accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- 2° D'organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- 3° De veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ; à cet effet, le tuteur consacre au moins 1 heure par semaine à une rencontre/ entretien avec le salarié ;
- 4° D'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- 5° De participer à l'évaluation du suivi de la formation.

(1) Le neuvième alinéa de l'article 35-1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 6325-15 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(2) La deuxième phrase du septième alinéa de l'article 35-2 est étendue sous réserve des dispositions de l'article D. 6324-1 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Les deux actions, à l'initiative de l'employeur, se résument de la façon suivante :

36.1. Adaptation au poste de travail et à l'évolution ou au maintien dans l'emploi :

- les formations d'adaptation sont celles qui permettent l'acquisition de compétences correspondant au poste de travail occupé par le salarié au moment où il suit la formation ;
- les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi sont celles qui permettent au salarié d'acquérir des compétences utilisables dans le cadre des emplois compatibles avec sa qualification contractuelle ;

Toute action de formation suivie par un salarié constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Si la formation est suivie en dehors du temps de travail, il s'agit donc d'heures supplémentaires qui doivent être traitées comme telles.

36.2. Développement et acquisition des compétences

Les actions de développement des compétences sont celles qui permettent au salarié d'acquérir des compétences qui vont au-delà de sa qualification contractuelle.

Toute action de formation suivie par le salarié liée au développement ou à l'acquisition de compétences visant l'obtention d'une qualification ou d'une promotion est mise en œuvre soit pendant le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération, soit exceptionnellement hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an. Les heures exécutées pendant le temps de travail sont rémunérées et imputables au contingent des heures supplémentaires.

Les heures exécutées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence.

Les actions de formation font l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, spécifiant :

- l'objet et l'objectif de la formation ;
- la durée et les dates de la formation ;
- la quote-part en dehors du temps de travail ;
- la rémunération pendant la formation ;
- l'organisme de formation ;
- les engagements réciproques (rémunération, emploi, classification).

Les priorités de formation sont celles validées annuellement par la CPNEFP, modifiées en fonction des données issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OMPL).

A compter du 1er janvier 2015, le droit individuel à la formation est supprimé. Les heures acquises au 31 décembre 2014 ont été transférées sur le compte personnel de formation, dans la limite de 120 heures. Ces heures peuvent être mobilisées jusqu'au 1er janvier 2021.

38.1. Bénéficiaires

Le CPF est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans qui est salariée, demandeuse d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT).

Par dérogation, un CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans au jeune qui signe un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collège.

Le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative de son titulaire pour une formation.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son bénéficiaire.

38.2. Alimentation du compte

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements complémentaires.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE.

Les autres formations éligibles au CPF sont déterminées, sous condition d'être inscrites sur une liste, parmi les formations sanctionnées par :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire mentionné à l'[article L. 335-6 du code de l'éducation](#).

Les listes des formations éligibles au CPF sont élaborées au niveau national ou au niveau régional par :

- la CPNEFP (cette liste est actualisée chaque année) ;
- le COPANEF ;
- le COPAREF de la région où travaille le salarié.

38.3. Utilisation

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'employeur lui notifie sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours calendaires vaut acceptation.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie d'une protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'accord de l'employeur sur le départ en formation n'est pas requis, même si la formation est suivie en tout ou en partie sur le temps de travail, lorsque :

- la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ;
- le compte est utilisé pour l'accompagnement à la VAE ;
- la formation est financée au titre des heures supplémentaires inscrites sur le CPF dans le cadre de l'entretien professionnel ;
- la formation figure sur la liste établie par la CPNEFP.

38.4. Rémunération

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

38.5. Abondement

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Ces heures complémentaires peuvent être financées notamment par l'employeur, le titulaire du compte, l'OPCA ou l'OPACIF.

La profession d'économiste de la construction et de mètreur-vérificateur verse ses contributions au titre de la formation professionnelle continue à l'organisme paritaire de collecte agréé des professions libérales (OPCA-PL).

Cet organisme est administré paritaire. Sa composition et son mode de fonctionnement sont fixés par ses statuts.

Les entreprises d'économistes de la construction et de mètreurs-vérificateurs versent obligatoirement à l'OPCA-PL leurs contributions dans les conditions suivantes :

39.1. Obligations légales de contribution à la formation professionnelle des salariés

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM, qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution de formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme indiqué à l'annexe II de la présente convention.

39.2. Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle des salariés

En application des [dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail](#), les entreprises de 1 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians.

Cette contribution est calculée et répartie comme indiqué à l'annexe II de la présente convention.

39.3. Prise en charge des formations par l'OPCA-PL

Le financement de ces formations restera dans les limites du budget dont dispose la branche OPCA-PL.

Elle est constituée en fonction du nombre d'heures de formation :

- d'une valeur horaire pour les salaires pendant la formation, variable suivant le type de contrat (CDD ou CDI) ;
- d'une valeur horaire pour la formation pédagogique ;
- d'une valeur forfaitaire pour le tutorat.

Cette prise en charge sera conditionnée à l'obligation pour l'entreprise d'accueil de nommer un tuteur ayant reçu une formation d'une durée minimum de 2 jours. Le tuteur peut être le responsable de l'entreprise ou un collaborateur confirmé dans les domaines disciplinaires de la formation suivie par le titulaire du contrat de professionnalisation.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le nombre de contrats de professionnalisation est limité à 1 pour une même formation.

Le détail de cette prise en charge est défini à l'annexe II de la présente convention collective.

Les missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications compétent à l'échelon des professions libérales et notamment de la branche professionnelle sont confiées à l'OMPL (observatoire des métiers dans les professions libérales).

La CPNEFP fixe les priorités d'études et d'analyses à l'observatoire des métiers dans les professions libérales.

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il donne lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'employeur doit proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'[article L. 1222-12 du code du travail](#), d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'[article L. 1225-47 du code du travail](#), d'un arrêt de travail en longue maladie (plus de 6 mois) et à l'issue d'un mandat syndical.

Bilan

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce récapitulatif, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins une des trois mesures susvisées, son compte personnel de formation (CPF) sera abondé d'un crédit de 50 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein ou de 65 heures pour un salarié à temps partiel.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son compte personnel de formation (CPF) sera abondé d'un crédit de 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Pour financer ces heures, l'entreprise devra verser à l'OPCA une somme forfaitaire définie légalement correspondant à ces heures.

Le passeport orientation et formation est la propriété du salarié. Il recense les diplômes, les titres obtenus, ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation.

Dans le cadre de la formation continue, le passeport recense :

- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle du salarié ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités.

L'employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation. Est illicite le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation.

ART.
43

Tout salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) peut bénéficier d'un congé pour réaliser un bilan de compétences, quel que soit l'effectif de son entreprise. Il doit toutefois justifier de 5 années de salariat consécutives ou non (quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs), dont 1 année dans l'entreprise dans laquelle il effectue la demande.

Tout salarié doit être informé de l'accessibilité à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) lors de son embauche et de l'entretien professionnel, notamment après 10 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, sous réserve de 1 année effective d'ancienneté dans l'entreprise.

Toute personne engagée dans la vie professionnelle est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

A l'issue de la VAE, la personne peut obtenir la totalité du diplôme, titre ou certificat (validation totale) ou seulement une partie (validation partielle). En cas de validation partielle, la personne peut acquérir les connaissances et aptitudes manquantes par un complément de formation ou en complétant son expérience professionnelle.

La VAE est accessible dans le cadre soit du plan de formation, soit du congé pour VAE, soit du CPF, soit encore à titre personnel en dehors du temps de travail.

Les salariés désireux de s'engager dans une démarche aboutissant à la fonction de « jurys de VAE » seront incités à suivre une formation appropriée à celle-ci.

Les dépenses liées à la fonction de « jury de VAE », au maintien de la rémunération, au paiement des frais de préparation de dossiers, de sessions, de jury, de pédagogie, de transport, de repas, d'hébergement sont définies en CPNEFP et prises en charge par l'OPCA-PL.

ART.
44

Une information paritaire relative à la formation professionnelle continue, à son existence, à ses modalités de mise en œuvre sera transmise annuellement aux salariés et aux employeurs par le biais de divers supports de communication définis par la CPNEFP, notamment ceux du paritarisme.

ART.
45

Les absences justifiées dues à une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail.

Dès que possible et sous 2 jours ouvrés en cas de maladie ou d'accident, le salarié doit communiquer à l'employeur le motif de son absence et la justifier par un certificat médical.

ART.
46

Pendant une période de 90 jours d'absence constatée par certificat médical, le salarié ne peut être licencié.

A l'issue de cette période, si l'employeur est amené à le licencier, il devra respecter les procédures légales en vigueur.

Le salarié ainsi licencié bénéficie des mêmes priorités de réengagement que celles prévues à l'article 67 c de la présente convention.

ART.
47

En cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail sans conditions d'ancienneté, ou en cas d'absence pour maladie ou accident d'origine non professionnelle après 1 année de présence dans l'entreprise, l'indemnisation suivante sera assurée, par année civile, par l'employeur en faveur du salarié :

– pendant 90 jours calendaires à dater de l'arrêt de travail, maintien au salarié de l'intégralité des salaires, primes et éléments de traitement qui auraient été dus pendant cette période si l'intéressé avait continué de travailler normalement, déduction faite des indemnités journalières qu'il aura perçues de la sécurité sociale.

ART.
48

Au-delà de la période de 90 jours, le salarié bénéficiera de la couverture de risques pour maladie et accident assurée par le régime de prévoyance de la branche défini dans la présente convention.

ART.
49

Le régime national de complémentaire santé des entreprises de la branche garantit aux salariés, définis à l'article 51 ci-après, des prestations de base déterminées à l'article 53.

L'employeur affine ses salariés à un contrat souscrit auprès d'un ou de plusieurs opérateurs définis à l'article 57. Faute d'avoir souscrit un tel contrat garantissant chacune des prestations définies à l'article 53, l'employeur sera tenu de verser directement les prestations non assurées aux salariés bénéficiaires.

Soucieux d'offrir aux salariés de la branche une couverture complémentaire leur permettant une prise en charge de qualité, les partenaires sociaux de la branche ont défini un « panier de garanties » amélioré par rapport au panier de soins défini par les articles [L. 911-7](#) et [D. 911-1](#) du code de la sécurité sociale.

ART.
50

Le régime de complémentaire santé est applicable à l'ensemble des salariés non cadres et cadres des entreprises de la branche.

ART.
51

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 52, tous les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 50 sont obligatoirement couverts, et ce de façon identique, par le régime mis en place par le présent accord.

ART.
52

Conformément aux [dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale](#), les salariés qui peuvent demander une dispense d'affiliation au titre du présent accord sont les suivants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les autres cas de dispense sont ceux définis à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, sous réserve que l'employeur les ait préalablement inscrits dans son acte fondateur de mise en place du régime mentionné à l'[article L. 911-1 du code de la sécurité sociale](#).

Les salariés qui relèvent de l'un des cas de dispense prévus par le présent accord et ne souhaitant pas adhérer au régime devront formuler expressément et par écrit leur volonté auprès de leur employeur, en précisant leur cas de dispense et en apportant les pièces justificatives nécessaires.

Tout salarié peut, à tout moment, revenir sur sa décision de dispense d'affiliation et solliciter par écrit son employeur pour bénéficier de la couverture. Le salarié bénéficie alors de la couverture à effet du premier jour du mois qui suit sa demande.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7 et des articles D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

ART.
53

Les garanties visées sont celles définies en annexe IV de la présente convention.

Les garanties définies sont établies sur la base de la législation et de la réglementation relatives à l'assurance maladie et relatives à l'assiette des cotisations sociales en vigueur au moment de sa signature. En cas d'évolution de cette législation ou réglementation, les parties signataires conviennent de se réunir afin de réexaminer l'étendue des garanties précédemment définies.

Le cumul des prestations servies à un salarié au titre de la sécurité sociale et du régime complémentaire défini au présent accord ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

Le régime respecte [l'article L. 911-7](#), II, du code de la sécurité sociale pris en application de l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 ainsi que la définition des contrats dits « solidaires et responsables » conformément à la législation et à la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord.

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle, les organismes assureurs tiennent compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique.

ART.
54

Il est rappelé que l'employeur doit mettre en place, a minima, une couverture de base conventionnelle obligatoire pour le salarié dit « isolé » (seul, hors ayants droit et conjoint).

Le financement de cette couverture frais de santé de base est réparti à parts égales entre l'employeur et le salarié :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

ART. 55 En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux salariés du collège cadres ou non cadres correspondant dans l'entreprise.

Il en est de même en cas de congé lié à une maternité, à une paternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont interrompues. L'interruption des garanties s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord. Pendant cette période, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé.

ART. 56 Le maintien des garanties applicables est celui fixé à l'[article L. 911-8 du code de la sécurité sociale](#).

ART. 57 Les entreprises ont la liberté de retenir le ou les organismes assureurs de leur choix parmi les organismes mentionnés à l'[article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#), à savoir :

- institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- mutuelles relevant du code de la mutualité ;
- entreprises régies par le code des assurances.

ART. 58 Le régime général de retraite et de prévoyance assuré aux salariés permanents des entreprises assujetties à la présente convention est composé :
– d'un régime de retraite complémentaire à celle assurée par la sécurité sociale, comme défini au présent chapitre ;
– d'un régime de prévoyance comme défini au présent chapitre.

ART. 59 59.1. Pour la partie inférieure au plafond de la sécurité sociale (tranche A)

Les entreprises employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues d'adhérer à la caisse BTP Retraite, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur.

Cette obligation est applicable pour les salariés cadres et assimilés tels que définis au paragraphe B.

59.2. Pour la partie égale ou supérieure au plafond de la sécurité sociale (tranches B et C)

Le régime de retraites par répartition institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 est obligatoirement applicable aux salariés classés dans le personnel d'encadrement, suivant définition figurant à l'article 17 de la présente convention (cadres à partir du niveau G et assimilés cadres pour les salariés au niveau F).

Ce régime pourra éventuellement être étendu, par voie d'accord, au sein des entreprises, dans les conditions définies à l'article 36 de l'annexe I à la convention du 14 mars 1947, aux salariés dont le niveau de classification est au moins égal au niveau C.

La cotisation fixée pour ce régime est à la charge de l'employeur et du salarié selon une répartition telle que définie par l'article 6 de la convention collective nationale de retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Pour ce régime, les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective peuvent adhérer à la caisse nationale de retraite du bâtiment, des travaux publics et des industries connexes (CNRBTPIIC), 7, rue du Regard, 75006 Paris.

ART. 60 Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues de souscrire, pour leurs salariés relevant de l'article 59 ci-dessus, un régime de prévoyance de base, dont les prestations et les taux de cotisation sont définis à l'annexe III de la présente convention.

Peuvent également prétendre au bénéfice des prestations nées du présent régime et dans les conditions fixées par celui-ci :

- les anciens salariés cadres des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues au présent régime ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent régime.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur.

ART. 61 Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues d'adhérer, pour leurs salariés autres que ceux visés par les articles 59 et 60 ci-dessus, à la caisse BTP-Retraite, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

La retraite complémentaire à celle assurée par la sécurité sociale, fondée sur le principe de la répartition, sera conforme à la législation en vigueur.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur.

Les entreprises déjà adhérentes à un organisme de retraite autre que celui désigné pourront poursuivre leur adhésion.

ART. 62 Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues de souscrire, pour leurs salariés autres que ceux visés par les articles 59 et 60 ci-dessus, un régime de prévoyance de base, dont les garanties et les taux sont définis à l'annexe III de la présente convention.

Peuvent également prétendre au bénéfice des prestations nées du présent régime et dans les conditions fixées par celui-ci :

- les anciens salariés non-cadres des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues au présent régime ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent régime.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur.

ART. 63 (Article réservé)

ART. 64 Les prestations indemnités journalières, rentes d'incapacité, rentes d'éducation sont revalorisées annuellement lors de chaque exercice.

ART. La présente convention définit les rapports entre les salariés et leurs employeurs, en respectant le cadre de la profession, annule et remplace la [convention du 16 avril 1993](#), étendue par arrêté du 6 octobre 1993 et ses avenants.

Elle est conclue entre les organisations syndicales professionnelles représentatives ci-après :

Pour les organisations patronales :

- Untec.

Pour les syndicats de salariés :

- BATIMAT-TP CFTC ;
- CFE-CGC BTP ;
- FG FO construction ;
- FNCB SYNAPTAU CFDT ;
- FNSCBA CGT ;
- UNSA FESSAD.

Il est convenu que les représentants mandatés par toutes les organisations précitées pour la signature de la convention collective nationale, de ses avenants ou de tout autre accord paritaire seront nominativement désignés sur ces documents et sur des procès-verbaux de signature les concernant.

ART. 65 La résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties sera notifiée par un courrier recommandé avec avis de réception, la date d'envoi constituant la date de notification de la rupture du contrat, sous réserve de l'application du code du travail.

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peut être rompu par l'employeur ou le salarié, sous réserve qu'un préavis soit respecté. Sa durée diffère selon qu'il s'agit d'une démission ou d'un licenciement.

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, la durée du préavis est fixée conventionnellement comme suit, quelle que soit la partie qui dénonce le contrat :

- hors période d'essai et ayant moins de 2 ans de présence : 1 mois ;
- au-delà de 2 ans de présence : 2 mois

Préavis en cas de démission

Le préavis court à compter de la notification de la démission.

Préavis de licenciement

Le préavis court à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement.

Il n'y a pas de préavis en cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde ou pour inaptitude consécutive à une maladie non professionnelle.

Le délai de préavis de démission, comme celui de licenciement, est un délai préfix (sans suspension, sans interruption).

Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, et après 6 mois de présence effective dans l'entreprise, tous les salariés ont le droit de s'absenter, sans réduction de salaire, pour chercher un nouvel emploi, dans les conditions suivantes :

- en cas de démission : 5 heures, quelle que soit la durée du préavis, et 1 jour pour les salariés bénéficiant de la disposition du forfait en jours ;
- en cas de licenciement : 35 heures par mois de préavis et 5 jours pour les salariés bénéficiant de la disposition du forfait en jours.

Les périodes d'absence sont laissées à l'initiative du salarié sous réserve d'un délai de prévenance de 48 heures.

Après accord des parties, ces heures pourront être regroupées à la fin du préavis.

Les heures ci-dessus peuvent être groupées ou réparties par journées ou demi-journées échelonnées. Elles s'entendent pour un temps complet tel qu'il est défini à l'article 21 de la présente convention et dans le contrat de travail.

Si le salarié n'effectue pas un travail à temps complet ou n'a pas 6 mois de présence effective dans l'entreprise, le nombre d'heures allouées est proportionnel au nombre d'heures de travail ou au nombre de mois réellement effectués par rapport à l'horaire normal de l'entreprise ou aux 6 mois visés ci-dessus.

Dès que le salarié est pourvu d'un nouvel emploi, ce qu'il est tenu de déclarer sans délai à son employeur, il n'a plus à s'absenter de son lieu de travail.

En cas de licenciement, l'intéressé a le droit d'occuper le plus rapidement possible son nouvel emploi, sans achever le préavis. Le salaire du temps de préavis est alors calculé au prorata du temps de préavis réellement effectué.

Dispense de préavis

Lorsque l'employeur décide de la dispense de préavis de sa propre initiative, il doit maintenir les salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail pendant cette période.

Lorsque l'employeur décide de cette dispense à la demande du salarié et que le contrat de travail cesse à la date convenue avec ce dernier, il n'y a pas de versement d'indemnité pour la période de préavis restant théoriquement à courir.

La dispense de préavis doit être non équivoque : l'employeur doit rédiger une dispense de préavis qui précise si cette dernière a été décidée à son initiative ou à la demande du salarié.

Si l'employeur décide de refuser d'accorder la dispense que le salarié sollicite, ce dernier doit alors effectuer son préavis.

Mais lorsque l'inexécution du préavis résulte de l'incapacité du salarié, du fait de sa maladie, aucune indemnité compensatrice de préavis ne peut être mise à la charge du salarié.

Licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif personnel est obligatoirement précédé d'un entretien au cours duquel l'employeur indique les motifs de la mesure envisagée et recueille les observations du salarié. Celui-ci a la faculté de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou dont le nom figure sur la liste des conseillers des salariés, lors de son entretien.

Si le licenciement est décidé, l'employeur le notifie au salarié par lettre recommandée avec avis de réception, selon la procédure fixée par le code du travail.

Le salarié licencié bénéficie :

- du délai-congé ou préavis défini à l'article 66 ci-dessus ou, le cas échéant, de l'indemnité compensatrice correspondante (sauf en cas de faute grave ou lourde) ;
- de l'indemnité de licenciement telle qu'elle est prévue à l'article 68 de la présente convention (sauf en cas de faute grave ou lourde) ;
- de l'indemnité compensatrice de congés payés à laquelle il peut prétendre, y compris pour la période couverte par le délai-congé ou préavis (sauf en cas de faute lourde) [\(1\)](#) ;
- de toutes les autres indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles auxquelles il a droit.

Licenciement pour motif économique

L'employeur qui envisage de licencier un ou plusieurs salariés pour motif économique est tenu de respecter la procédure définie par le code du travail.

Priorité de réengagement

En cas de licenciement prononcé pour motif économique, le salarié, à condition d'en avoir fait la demande écrite à l'employeur au cours des 12 mois suivant son licenciement, a priorité de réengagement, et ce pendant un délai de 1 an à dater de ce licenciement.

L'employeur est tenu d'aviser le salarié du rétablissement de son emploi par lettre recommandée avec avis de réception au dernier domicile connu du salarié par l'employeur. Le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours, à première présentation de cette notification, pour communiquer sa décision à l'employeur. *Passé ce délai, et sans réponse du salarié, l'employeur est délivré de toutes obligations envers celui-ci.* [\(2\)](#)

Licenciement pour faute grave ou lourde

Le licenciement pour faute grave supprime toutes les indemnités de licenciement et le préavis.

La faute lourde entraîne les mêmes conséquences *et, de plus, supprime l'indemnité de congés payés.* [\(3\)](#)

(1) Les mots « (sauf en cas de faute lourde) » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3141-28 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(2) La phrase « passé ce délai, et sans réponse du salarié, l'employeur est délivré de toutes obligations envers celui-ci » est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1233-45 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(3) Les mots « et de plus supprime l'indemnité de congés payés » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3141-28 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, une indemnité de licenciement, distincte de celle éventuellement versée en compensation du délai de congé ou préavis, est versée au salarié licencié, dans les conditions suivantes :

- l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté, auquel s'ajoute 1/5 de mois de salaire de référence par année au-delà de 10 ans d'ancienneté ;
- le salaire de référence est déterminé selon le calcul le plus favorable au salarié :
- soit 1/12 de la rémunération brute (salaire, primes, etc.) des 12 derniers mois qui précèdent la notification du licenciement ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

L'âge de cessation d'activité permettant aux salariés de faire valoir leurs droits à la retraite est fixé par la loi.

Le départ ou la mise à la retraite est un événement qui se prépare longtemps à l'avance. L'employeur qui envisage une mise à la retraite ou le salarié qui prévoit un départ à la retraite doit en informer l'autre partie, sous réserve du respect du préavis légal.

Cette cessation d'activité ouvre droit à l'allocation de fin de carrière.

Les salariés invités à faire valoir leurs droits à la retraite ou ceux qui la prennent volontairement à un âge égal ou supérieur aux dispositions légales ou à un âge inférieur en raison de leurs droits particuliers en vertu de la législation en vigueur perçoivent une allocation de fin de carrière proportionnelle à leur ancienneté dans l'entreprise, ainsi calculée :

- il sera versé au salarié, par année de présence dans l'entreprise, une allocation dont le montant est égal à 1/8 du salaire brut mensuel moyen déterminé par les 12 derniers mois de présence, y compris toutes primes, gratifications et autres éléments constitutifs du salaire contractuel ;
- pour toute fraction d'année, le montant de l'allocation sera proportionnel au nombre de mois de présence inclus dans cette fraction.

Bénéficient des dispositions du présent article les salariés reconnus inaptes à l'exercice de leur profession, et, de ce fait, admis à la retraite anticipée, en application de la législation de la sécurité sociale, l'allocation sera calculée dans ce cas comme si le salarié était resté en fonction jusqu'à son âge légal de départ à la retraite.

La présente convention nationale fixe les conditions générales du travail et les rapports qui en découlent entre les employeurs et leurs salariés.

Elle s'applique en France métropolitaine et, conformément à l'[article L. 2222-1 du code du travail](#), dans les régions, départements et collectivités d'outre-mer.

Le champ d'application de la présente convention collective vise l'ensemble des entreprises dont l'activité principale a été rappelée au sein de l'accord du 10 juin 2024, étendu par un arrêté du 4 février 2025, publié au JORF du 14 février 2025.

I. En conséquence la présente convention s'applique aux entreprises ayant comme activité principale des missions d'étude de l'économie de la construction dont :

- l'assistance à maîtrise d'ouvrage relative à des projets de construction ;
- les études, métrés, vérifications tous corps d'état relatifs à des projets de construction ;
- la maîtrise des coûts des projets de construction :
 - assistance à la mise au point de projet de construction ;
 - description technique des ouvrages ;
 - établissement et contrôle des estimations prévisionnelles analyse des offres des entreprises ;
 - suivi administratif et financier des marchés arrêté des comptes de chantiers ;

(Les activités telles que définies ci-avant peuvent inclure la maîtrise d'œuvre de ces opérations.)

- l'ordonnancement, la planification et la coordination des chantiers ;
- le management de la cellule de synthèse ;
- le management de projet et le management du BIM ;
- l'expertise construction ;
- les diagnostics construction ;
- l'assistance à l'entreprise.

II. Est également rattaché à cette convention collective nationale le personnel employé par les organisations patronales (syndicales ou autres) des employeurs concernés. La présente convention est fixée pour une durée indéterminée.

a) Suivi

Les parties signataires s'engagent à se réunir aussi souvent qu'il sera nécessaire aux fins d'examiner en commun les applications et les évolutions des présentes dispositions au sein des commissions paritaires nationales définies à l'article 77.3 de la présente convention.

b) Révision ⁽¹⁾

La commission paritaire nationale d'étude de la convention se réunira dans un délai maximum de 2 mois sur sollicitation par lettre recommandée de l'une des parties signataires. Cette demande de révision devra comporter l'exposé des motifs et la solution préconisée par le demandeur.

c) Dénonciation

Pour dénoncer la présente convention, la ou les parties devront le faire par lettre recommandée avec avis de réception, sous préavis de 3 mois, signifiée à toutes les autres parties signataires de la convention. Cette lettre recommandée devra obligatoirement être accompagnée de propositions. Les dispositions de la convention resteront en vigueur en tout état de cause jusqu'à ce que de nouvelles décisions les aient remplacées, dans la limite du délai maximum de survie prévu par le code du travail.

(1) Le b de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

ART.
3

a) Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

b) Aucune personne ne peut faire l'objet de discrimination (directe et indirecte) en application des dispositions du code du travail [aux articles L. 1132-1](#) et suivants portant diverses dispositions du droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Notamment eu égard :

- au sexe ;
- à l'orientation sexuelle ;
- aux mœurs ;
- à l'âge ;
- à la situation de famille ou à la grossesse ;
- à ses caractéristiques génétiques ;
- à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race ;
- aux opinions politiques ;
- aux activités syndicales, mutualistes ou politiques ;
- aux convictions religieuses ;
- à l'apparence physique ;
- au patronyme ;
- à l'état de santé ou au handicap.

ART.
4

a) Des autorisations d'absence, non rémunérées, exception faite de celles entrant dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale telles que prévues à l'article [L. 3142-7](#), [L. 3142-9](#), [L. 3142-10](#), [L. 3142-11](#), [L. 2145-1](#) et [L. 3142-1](#) du code du travail, non imputables sur les congés payés et limitées à 15 jours ouvrables par an, seront accordées aux salariés :

- pour faciliter leur présence aux réunions statutaires de leur organisation syndicale ;
- pour leur permettre l'exercice du droit syndical. [\(1\)](#)

b) Pour faciliter la présence des salariés aux commissions paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés, le temps passé sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement et de séjour seront remboursés. Ces remboursements se feront de la façon suivante :

- le remboursement des frais (transport, repas, hébergement) des représentants d'employeurs et représentants de salariés de cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs composant les délégations syndicales représentatives appelées à participer aux travaux et réunions diverses liés à la convention collective nationale des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs (commissions paritaires nationales de la branche) ;
- le remboursement aux employeurs du maintien de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative, pour participer à ces réunions.

c) Protection des représentants nationaux au sein de la branche

Les représentants du personnel mandatés aux différentes commissions paritaires nationales de la branche bénéficient de la protection accordée par les dispositions du code du travail aux délégués syndicaux.

Le licenciement d'un salarié investi de mandats syndicaux ou électifs est soumis à l'autorisation de l'inspection du travail après avis de la commission paritaire nationale.

(1) Le a de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2143-13 et suivants du code du travail et sous réserve que :

- la référence à l'article L. 3142-7 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 2145-5 du code du travail ;
- la référence à l'article L. 3142-9 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 2145-7 du code du travail ;
- la référence à l'article L. 3142-10 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 2145-8 du code du travail ;
- la référence à l'article L. 3142-11 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 2145-9 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

ART.
5

Les salariés des entreprises s'engagent formellement, dans les rapports avec la clientèle, à respecter les devoirs et usages de la profession.

Ils doivent observer strictement, en toutes circonstances, les règles du secret professionnel. Ils s'interdisent notamment toute indiscretion ainsi que la divulgation à quiconque des documents soit élaborés au sein de l'entreprise, soit confiés à celui-ci pour l'exercice de sa mission. Conformément à la législation en vigueur, et sauf stipulations contraires du contrat de travail du salarié, tout logiciel informatique créé dans l'exercice des activités de l'entreprise appartient à l'employeur auquel sont dévolus tous les droits reconnus aux auteurs.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 113-9 du code de la propriété intellectuelle.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

ART.
70

Dans le respect des [dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du code du travail](#), les négociations dans les entreprises d'économistes de la construction pourront porter sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective, sauf la classification, les salaires minima conventionnels, les garanties collectives mentionnées à l'[article L. 912-1 du code de la sécurité sociale](#), et la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

Aucune disposition d'accord collectif ne pourra être moins favorable que celle de la présente convention. Ce caractère s'apprécie par catégorie d'avantages. Cette disposition ne concerne toutefois pas les cas dans lesquels le législateur prévoit expressément la primauté de l'accord d'entreprise sur la convention collective de branche, comme c'est le cas notamment en matière des temps de travail.

Aucune proposition syndicale ne pourra être écartée des discussions sans avoir fait l'objet d'un examen et d'une réponse circonstanciée et écrite.

(1) Article étendu sous réserve des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

ART.
71

Les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, sur la base des critères de représentativité définis aux articles [L. 2121-1](#) et [L. 2122-1](#) du code du travail.⁽¹⁾

La validité d'un accord est subordonnée aux trois conditions cumulatives ci-après ⁽¹⁾ :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel et quel que soit le nombre de votants ⁽²⁾ ;
- l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants ;
- le dépôt auprès de l'autorité administrative.

Cet accord devra être communiqué par l'employeur à la commission paritaire nationale de validation des accords.

(1) Les deux premiers alinéas de l'article 71 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2232-12 à L. 2232-20 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(2) Le troisième alinéa de l'article 71 est exclu de l'extension en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

ART.
72

Conformément aux [dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail](#), dans les entreprises d'économistes de la construction de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sans mandat syndical pourront négocier et conclure des accords collectifs de travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Les signataires s'engagent à faciliter le droit à la représentation collective dans les entreprises en l'absence de délégués syndicaux ou de représentants élus du personnel et lorsqu'un procès-verbal de carence a été établi dans les entreprises assujetties à l'obligation d'élections. L'employeur peut négocier dans les conditions fixées à l'[article L. 2232-24 du code du travail](#) avec un ou plusieurs salariés spécialement mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche au sens de l'article L. 2122-5.

Les syndicats, représentatifs au niveau de la branche au sens de l'[article L. 2122-5 du code du travail](#), sont informés par l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 30 jours à l'avance, de la date prévue de la première réunion de négociation et de son objet.

Pendant toute la durée de la négociation et jusqu'à sa conclusion, le salarié mandaté par une des organisations représentatives dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 14 heures mensuelles, considéré comme temps de travail effectif, non compris le temps passé en réunion de négociation avec l'employeur.

Préalablement à l'engagement de la négociation, l'employeur devra s'assurer de la nature du mandat détenu par le salarié mandaté et définira le calendrier des réunions de négociation. Le terme de la négociation sera constaté par la signature d'un accord d'entreprise ou par un procès-verbal de désaccord.

L'accord négocié dans ces conditions n'acquiert valeur d'accord collectif qu'après avoir été approuvé par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés lors de la consultation prévue par l'[article L. 2232-27 du code du travail](#).

L'accord devient applicable après dépôt auprès de l'autorité administrative. Une copie de l'accord accompagnée de l'avis de réception de la notification est adressée à la commission paritaire nationale des accords collectifs par courrier recommandé avec avis de réception.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

La commission paritaire nationale de validation est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation.

Cette saisine doit s'effectuer par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée à la présidence de la commission paritaire nationale de validation. Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'[article L. 2232-21 du code du travail](#), adressée par l'employeur, en lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives (la liste et l'adresse des organisations syndicales représentatives sont indiquées en préambule de la convention collective) ;
- un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'[article L. 1111-2 du code du travail](#) ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation en version papier et un exemplaire en version numérique ;
- le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, la présidence de la commission de validation, dès réception du dossier, demande à la partie ayant saisi la commission de le compléter.

Dès que le dossier est complet, la présidence de la commission adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou messagerie électronique, à chacune des organisations membres préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée une copie de l'ensemble de ces éléments.

La convocation doit être envoyée aux membres de la commission paritaire nationale de validation au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion.

Les réunions de chaque commission paritaire nationale de validation se tiennent selon une périodicité de 3 mois (sauf absence de dossier).

(1) Article exclu de l'extension en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

ART.
75

La commission rend une décision de validation dans l'hypothèse où l'accord respecte les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Toute décision de rejet doit être motivée.

Le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire nationale de validation est considérée comme acquise dès lors qu'une majorité en suffrages exprimés s'est dégagée en ce sens.

Lorsque la commission paritaire nationale de validation n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

Par ailleurs, au sein de la commission paritaire nationale de validation, chaque organisation syndicale de salariés aura un représentant et les organisations professionnelles d'employeurs disposeront d'un nombre de voix égal.

*(1) Article exclu de l'extension en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.
(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)*

ART.
76

La décision explicite de la commission paritaire nationale de validation est notifiée aux parties à l'accord dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La décision est notifiée à la partie signataire qui a saisi la commission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La décision implicite de validation, visée à l'article 75, est notifiée à la demande d'une des parties signataires de l'accord d'entreprise.

*(1) Article exclu de l'extension en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.
(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)*

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 8 avril 2026 relatif aux salaires minimums conventionnels

ART. 1er

Les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

ART. 2

Les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs (IDCC 3213) sont revalorisés de la façon suivante :

- grille nationale : 1,5 % pour les niveaux de A1 à F, de 2,02 % pour le niveau cadre G (qui ne peut pas être inférieur au PMSS) et 1 % pour les niveaux de cadre de H à I ;
- grille Île-de-France : 1,5 % pour les niveaux de A1 à F et 1 % pour les niveaux de cadre de G à I.

ETAM

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
A1	1 883,47 €	1 964,42 €
A2	2 036,24 €	2 168,50 €
B	2 310,16 €	2 428,17 €
C	2 555,25 €	2 683,47 €
D	2 902,46 €	3 045,42 €
E	3 157,75 €	3 325,68 €
F	3 497,02 €	3 691,04 €

Cadres

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
G	4 005,13 €	4 077,40 €
H	4 014,30 €	4 280,74 €
I	4 738,91 €	4 999,77 €

ART. 3

Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois.

ART. 4

Conformément à l'[article R. 2261-1 du code du travail](#) et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

ART. 5

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des [articles L. 2261-16](#) et [L. 2261-24 du code du travail](#).

Cet accord fait l'objet d'une signature électronique. Il est ouvert à la signature à compter du 8 avril 2026 à 12 heures jusqu'au 14 avril 2026 12 heures.

SECTION 3

Avenant : Avenant n° 1 du 7 décembre 2016 modifiant l'annexe III « Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction »

Source officielle Légifrance

ART.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant auprès du ministère chargé du travail.

ART.

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants aux services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles [D. 2231-2](#) et [D. 2231-3](#) du code du travail.

ART.

Dans le titre A « Garanties. – Régime cadres " RNPC " » de la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs, les modifications suivantes sont apportées :

Dans la partie (8) « Chirurgie », au sein du paragraphe intitulé « Montant de la participation », l'alinéa suivant :

« – pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :

– 225 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins ;

– 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins. »

est intégralement remplacé par l'alinéa suivant :

– « pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :

– 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins ;

– 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins. »

ART.

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1er janvier 2017.

ART.

Dans le titre C « Garanties. – Régime non cadres " E1 " » de la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs, les modifications suivantes sont apportées :

Dans la partie « Chirurgie », au sein du paragraphe intitulé « Montant de la participation », l'alinéa suivant :

– « pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :

– 225 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins ;

– 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins. »

est intégralement remplacé par l'alinéa suivant :

– « pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :

– 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins ;

– 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins. »

SECTION 4

Avenant : Avenant du 7 décembre 2016 modifiant l'annexe III « Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction »

Source officielle Légifrance

« Annexe III

Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction

Elle a pour objet de définir les garanties, les prestations et les avantages supplémentaires prévus dans le cadre des accords de la convention collective des entreprises d'économistes de la construction, ainsi que les taux des cotisations sur les tranches de salaires.

Elle détermine par ailleurs les modalités générales s'appliquant aux contrats. Elle est décomposée de la façon suivante :

Titre A " Régimes cadres'RNPC'" :

- garanties du régime ;
- avantages supplémentaires.

Titre B " Taux de cotisation. – Régimes cadres'RNPC'".

Titre C " Régime non-cadres'E1'" :

- garanties du régime ;
- avantages supplémentaires.

Titre D " Taux de cotisation. – Régime non-cadres'E1'".

- modalités générales.

Titre A

Garanties. – Régime cadres " RNPC "

Garantie capital décès	
Salarié célibataire, veuf ou divorcé	200 % de S (1)
Salarié avec conjoint	250 % de S
Majoration pour un enfant à charge (3)	+ 40 % de S
Majoration pour 2 enfants à charge	+ 80 % de S
Majoration par enfant à charge à compter du 3e enfant	+ 60 % de S
Majoration pour accident	+ 100 % de S
Majoration pour AT ou maladie professionnelle	+ 300 % RA (4)
Capital orphelin (si décès du conjoint (2))	+ 125 % SB par enfant à charge
Païement anticipé du capital (si invalidité totale)	Oui
Garantie rente éducation	
(quelle que soit la cause du décès du salarié)	
Pour l'orphelin du parent participant – si décès non suite à AT/ MP	10 % SB Minimum : 10 % PASS (6)
Pour l'orphelin de 2 parents – si décès non suite à AT/ MP	Doublement de la rente
Garantie indemnités journalières	
Maladie	70 % de S (*)
Accident du travail ou maladie professionnelle	85 % de S
Majoration par enfant à charge	+ 3 % 1/3 de S (*)
Garantie invalidité	
Maladie catégorie 1	39 % de S (*)
Maladie catégorie 2	65 % de S (*)
Maladie catégorie 3	85 % de S (*)
Majoration pour enfant à charge : – si maladie catégorie 1 – si maladie catégorie 2	+ 5 % de S (*) si 1 enfant ou plus à charge + 5 % de S (*) par enfant à charge (7)
AT ou maladie professionnelle ($26 \% \leq T \leq 50 \%$)	$[(1,9 \times T) - 35 \%) \times S - \text{rente SS (5)}$
AT ou maladie professionnelle ($T > 50 \%$)	$[(0,7 \times T) + 30 \%) \times S - \text{rente SS (5)}$
Parentalité. – Accouchement	
Forfait parentalité	8 % du PMSS (**) (6)
Forfait accouchement	2,6 % du PASS (***) (6)
Chirurgie	
Pour chaque intervention chirurgicale	Oui (8)

(*) Garanties de ressources globales, incluant les prestations de la sécurité sociale et limitées au salaire d'activité.

(**) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

(***) PASS : plafond annuel de la sécurité sociale.

(1) Salaire de base (S)

Le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du salarié soumise à cotisations pour l'exercice de référence, c'est-à-dire l'exercice civil précédant celui du fait générateur de la prestation. Il se compose :

- du salaire de base tranche A = fraction du salaire total de base limité au plafond de la sécurité sociale ;
- du salaire de base tranche B = fraction du salaire total compris entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale.

(2) Notion de conjoint du participant

A la date du décès du participant, est considéré comme conjoint :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le participant ;
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont réunies :
 - a) Le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun ;
 - b) Il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
 - c) Le participant et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union si le lien de filiation avec le participant décédé est reconnu par l'état civil) ;
 - d) Le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le participant.

(3) Notion d'enfant à charge

Sont considérés comme à charge les enfants nés du participant ou adoptés par le participant :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
 - apprentis ;
 - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'espace économique européen), sans être rémunéré au titre de leur activité principale ;
 - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
 - demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée.
- sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du participant, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé.

Sont également considérés comme enfants à la charge du participant :

- les enfants du conjoint, répondant aux critères ci-avant et à la charge fiscale du participant ;
- les enfants du participant nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

(4) RA : rémunération annuelle du participant soumise à cotisations au titre du présent régime de prévoyance, au cours des 12 mois ayant précédé la date de l'accident ou le début de la maladie.

(5) T : Taux d'incapacité attribué par la sécurité sociale

(6) Forfait parentalité et accouchement

Forfait parentalité :

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à :

- 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

Forfait accouchement :

Un forfait est versé à la femme salariée cadre pour chaque accouchement dont le montant est fixé comme suit :

- 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

(7) L'indemnisation globale (part de la sécurité sociale comprise) ne peut excéder :

- 90 % du salaire brut de base pour les indemnités journalières ;
- 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité.

(8) Chirurgie

Définition du risque chirurgical :

Le risque chirurgical au sens du présent titre est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier et codée ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobaltothérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Sauf dispositions spécifiques ci-après, seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation de l'institution.

Bénéficiaires :

Les personnes couvertes sont le participant, son conjoint et leurs ayants droit à charge au sens de la législation de la sécurité sociale.

Frais pris en charge :

Sont pris en charge les actes pour lesquels un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine accorde un remboursement, et dans la limite des sommes déclarées à cet organisme. Le cumul des remboursements effectués auprès du participant (incluant la part du régime de base et celle de couvertures complémentaires) ne peut être supérieur au total des frais encourus. Par extension, sont également pris en charge, même s'ils ne donnent pas lieu à intervention d'un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine, les frais de chambre particulière, d'accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans et le forfait hospitalier.

Montant de la participation :

BTP-Prévoyance garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- pour les actes codés ACO (et pour les codes actes ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) ;
- pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :
 - 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins ;
 - 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
- des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
- de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale.

Avantages supplémentaires du régime cadres " RNPC "

Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent règlement cessent :

- au jour où le participant ne fait plus partie de la catégorie de personnel affilié ;
- au terme de l'adhésion de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
- au terme de l'adhésion de l'entreprise, pour les salariés en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès) ;
- en cas de décès du participant (dans ce cas, le maintien concerne la garantie chirurgie au profit des ayants droit).

Les participants qui ne peuvent plus prétendre au bénéfice d'un maintien de garanties peuvent être assurés par adhésions individuelles.

1. Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout participant, sans contrepartie de cotisation :

Temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du BTP ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du BTP.

Dans ce cas, le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que le participant atteste d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Sans limitation de durée, lorsque le participant :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale contrat de travail non rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par BTP-Prévoyance.

2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise adhérente, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux salariés du collège correspondant dans l'entreprise.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

3. Maintien des garanties décès en cas de radiation de l'entreprise

Les garanties en cas de décès continuent d'être accordées sans contrepartie de cotisation, tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par BTP-Prévoyance.

Toutefois, lorsqu'un ancien participant reprend une activité professionnelle en dehors du champ du BTP et bénéficie à ce titre de nouvelles garanties décès auprès d'un autre organisme assureur, il ne peut y avoir de droit à prestations décès à la fois auprès de BTP-Prévoyance et auprès du nouvel assureur. Tout octroi ou versement, par le nouvel organisme assureur, de prestations au titre du décès de l'intéressé, a pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès incombant à BTP-Prévoyance, qu'elle soit issue du régime national de Prévoyance des cadres du BTP ou de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 .

4. Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droit en cas de décès du participant

En cas de décès du participant, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de six mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayants droit du participant.

Titre B
Régime cadres " RNPC " . – Taux de cotisation
Taux à compter du 1er janvier 2015

	Taux de cotisation
Capital décès	0,61 % TA
	0,61 % TB
Rentes décès	0,15 % TA
	0,15 % TB
Indemnité journalière	0,25 % TA
	0,55 % TB
Invalidité	0,32 % TA
	0,92 % TB
Naissance	0,05 % TA
	0,05 % TB
Chirurgie (*)	0,12 % TA
	0,12 % TB
Toutes garanties	1,50 % TA
	2,40 % TB

Titre C
Garanties – Régime non-cadres " E1 "
Décès

Capital décès de base :

- 110 % du salaire de base (1), au décès d'un participant célibataire, veuf ou divorcé ;
- 200 % du salaire de base (1) au décès d'un participant qui avait un conjoint (2).

Le montant du capital est majoré pour enfant à charge :

- + 40 % pour un enfant ;
- + 80 % pour deux enfants ;
- + 140 % pour 3 enfants à charge ;
- + 60 % par enfant à compter du 4e.

Décès consécutif à une maladie professionnelle ou à un accident (toutes causes)

Un capital complémentaire s'ajoute au capital décès de base :

- + 100 % du salaire de base (1).

Ce complément est porté à 200 % si le décès est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Capital orphelin

Il est versé un capital décès complémentaire à chaque enfant qui est orphelin de père et mère, lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- les deux parents dont les noms sont mentionnés sur l'acte de naissance de l'enfant sont décédés ;
- le décès du participant est intervenu antérieurement ou simultanément au décès du second parent de l'enfant, ou les deux décès sont directement imputables à un même accident ;
- l'enfant était à charge du participant (3) à la date du décès du participant ;
- l'enfant était à la charge du second parent (3) à la date du décès de ce dernier.

Ce capital décès complémentaire est égal à 125 % du salaire de base par enfant.

Conversion du capital décès en rente

Le bénéficiaire peut demander la conversion de tout ou partie du capital en rente trimestrielle.

Rente décès

Rente au conjoint reconnu invalide de 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale :

- 15 % du salaire de base (1) après déduction du montant des pensions de réversion attribuées par les régimes de retraite complémentaire ;
- supprimée en cas de remariage.

Rente d'éducation :

- pour l'orphelin du parent participant, si décès non suite à AT-MP : 15 % du salaire de base par enfant à charge ; mini : 12 % PASS (plafond annuel de la sécurité sociale) ;
- pour l'orphelin de 2 parents, si décès non suite à AT-MP : doublement de la rente.

Maladie. – Invalidité Indemnités journalières

Pour tout arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, le participant perçoit des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

Ces indemnités sont versées dès le lendemain du dernier jour indemnisé par l'employeur, ou après 90 jours d'arrêt de travail continu, si le participant ne remplit pas les conditions d'ancienneté dans l'entreprise.

Elles sont versées sur présentation des décomptes originaux de la sécurité sociale :

- à l'entreprise, tant que le contrat de travail est en vigueur ;
- au participant, à partir de la date de rupture du contrat de travail.

L'indemnisation peut se poursuivre jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

Lorsque en cours d'indemnisation, le participant est autorisé par la sécurité sociale à reprendre une activité partielle, avec des indemnités réduites, l'indemnité journalière versée par la caisse est réduite de 50 %.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle à temps complet, le cumul des indemnités (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les arrêts de travail suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle.

La garantie de l'indemnité cesse de plein droit :

- à la date d'arrêt des versements des prestations journalières par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail du participant, sauf reprise à temps partiel pour raison médicale ;
- à la date de reconnaissance d'une invalidité ou d'une incapacité du participant par la sécurité sociale ;
- à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale pour inaptitude.

Maladie. – Accident de droit commun :

- 80 % du salaire de base (1), en comprenant les prestations de la sécurité sociale.

Accident du travail ou maladie professionnelle :

- 85 % du salaire de base (1), en comprenant les prestations de la sécurité sociale.

Rente d'invalidité

Sont considérés comme atteints d'une invalidité totale de droit commun les participants qui ont été classés par la sécurité sociale en 2e ou 3e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Sont considérés comme atteints d'une invalidité partielle de droit commun les participants qui ont été classés par la sécurité sociale en 1re catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Ces participants bénéficient d'une rente d'invalidité versée par l'organisme assureur.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle, le cumul des prestations (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité servies suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle.

Maladie ou accident de droit commun :

- invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 3e catégorie de la sécurité sociale : 80 % du salaire de base (1), rente sécurité

sociale comprise ;

– invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 2e catégorie de la sécurité sociale : 70 % du salaire de base (1), rente sécurité sociale comprise ;

– invalidité partielle, en complément d'une pension d'invalidité de 1re catégorie de la sécurité sociale : 39 % du salaire de base (1), hors majoration pour enfants à charge.

Majoration pour enfants à charge, si le participant a un ou plusieurs enfants à charge (4) : + 5 % du salaire de base (1) en sus de la rente d'invalidité totale ou d'invalidité partielle.

Accident du travail ou maladie professionnelle :

– pour un taux d'IPP de 26 à 50 % : $[(1,9 \times N) - 35 \text{ \%}] \times S - \text{rente SS}$;

– pour un taux d'IPP supérieur à 50 % : $[(0,7 \times N) + 30 \text{ \%}] \times S - \text{rente SS}$.

Chirurgie

Définition du risque chirurgical :

Le risque chirurgical au sens de la présente annexe est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier et codée ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobaltothérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Sauf dispositions spécifiques ci-après, seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation de l'institution.

Bénéficiaires :

Les personnes couvertes sont le participant, son conjoint et leurs ayants droit à charge au sens de la législation de la sécurité sociale.

Frais pris en charge :

Sont pris en charge, les actes pour lesquels un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine accorde un remboursement, et dans la limite des sommes déclarées à cet organisme.

Le cumul des remboursements effectués auprès du participant (incluant la part du régime de base et celle de couvertures complémentaires) ne peut être supérieur au total des frais encourus.

Par extension, sont également pris en charge même s'ils ne donnent pas lieu à intervention d'un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine, les frais de chambre particulière, d'accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans et le forfait hospitalier.

Montant de la participation :

L'organisme assureur garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

– pour les actes codés ACO (et pour les codes actes ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) ;

– pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :

– 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins ;

– 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins.

Ces prises en charge s'entendent :

– à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;

– à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) ;

– des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;

– de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale.

Forfait parentalité et accouchement

Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à :

– 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

Forfait accouchement :

Un forfait est versé à la femme salariée non cadre pour chaque accouchement dont le montant est fixé à :

– 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

Avantages supplémentaires du régime non-cadres " E1 "

Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent règlement cessent :

- au jour où le participant ne fait plus partie de la catégorie de personnel affilié ;
- à la date de radiation de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- en cas de suspension du contrat de travail ;
- à la date de radiation de l'entreprise, pour les salariés en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès) ;
- en cas de décès du participant (dans ce cas, le maintien concerne la garantie chirurgie au profit des ayants droit).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture du contrat de travail ou de radiation de l'entreprise.

Les participants qui ne peuvent plus prétendre au bénéfice d'un maintien de garanties peuvent être assurés par adhésions individuelles (à titre onéreux) à un dérivé du (des) contrat (s) souscrit (s) par son ex-employeur.

1. Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout participant, sans contrepartie de cotisation :

- temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue ;
- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage ;
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du BTP ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du BTP.

Dans ce cas, le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que le participant atteste d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce, pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail ;
- sans limitation de durée, lorsque le participant :
 - a fait l'objet d'une mesure de licenciement alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale contrat de travail non rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
 - et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par l'organisme assureur.

2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension de contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise adhérente, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux salariés du collège correspondant dans l'entreprise. Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues, sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

3. Maintien des garanties décès en cas de radiation de l'entreprise

En cas de radiation de l'entreprise (suite à sa sortie du champ d'application de l'accord du 16 avril 1993), les garanties en cas de décès continuent d'être accordées aux participants non cadres tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par l'organisme assureur.

4. Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droit en cas de décès du participant

En cas de décès du participant, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de six mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayant droits du participant.

Titre D
Régime non-cadres " E1 ". – Cotisations
Taux à compter du 1er janvier 2015

	Taux de cotisation
Indemnité journalière	
Invalidité	1,30 % TA
Capital décès	1,30 % TB (*)
Rentes décès	

Chirurgie	0,10 % TA 0,10 % TB (*)
Naissance	0,10 % TA 0,10 % TB (*)
Toutes garanties	1,50 % TA 1,50 % TB (*)
(*) Limitée à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.	

Modalités générales du régime non-cadres " E1 "

Conditions d'existence des garanties

Affiliation des participants :

L'affiliation à BTP-Prévoyance des membres du personnel non cadre d'une entreprise adhérente est la conséquence des stipulations de l'accord collectif national du 16 avril 1993 et de ses avenants.

L'entreprise adhérente est tenue d'inscrire à BTP-Prévoyance d'une façon permanente tous les membres de son personnel faisant partie des catégories affiliées.

Peuvent prétendre au bénéfice du présent règlement :

- les salariés non cadres des entreprises adhérentes qui sont appelés membres participants ;
- les anciens salariés non cadres des entreprises adhérentes, lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues au paragraphe " Maintien et cessation des garanties " ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent règlement.

Tout membre participant doit remplir et signer une demande d'affiliation.

L'entreprise transmet cette demande à BTP-Prévoyance après y avoir également apposé sa signature.

La date d'admission au régime est fixée à la date d'entrée dans l'entreprise, au premier jour de travail effectif dans l'entreprise en tant que non-cadre en cas de promotion dans la catégorie, et en tout état de cause au plus tôt à la date d'effet d'adhésion de l'entreprise. L'entrée, la promotion dans la catégorie et la cessation d'appartenance à l'entreprise doivent être notifiées à l'institution dans les 15 jours suivant l'événement.

La cessation du contrat de travail ou d'appartenance à la catégorie doit également être notifiée dans les 15 jours.

Conditions d'ouverture des droits. – Fait générateur

1. Conditions d'ouverture des droits

Les droits prévus par le présent régime sont ouverts à tout participant affilié au régime à la date où se produit le fait générateur du risque couvert.

2. Fait générateur

Est définie comme date du fait générateur :

- la date de l'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale pour les garanties d'indemnités journalières, de rente d'invalidité ;
- la date de notification du classement en invalidité 3e catégorie (ou d'octroi de la majoration pour tierce personne) par la sécurité sociale pour le versement anticipé du capital décès en cas d'invalidité totale et permanente ;
- la date du décès pour les garanties de capital décès et de rente d'éducation ;
- la date la plus élevée entre la date de décès du participant et la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale, pour la garantie de rente de conjoint invalide ;
- la date de naissance ou d'adoption pour le forfait naissance ;
- la date d'hospitalisation pour la garantie chirurgie.

3. Notion de garantie applicable

En cas de réalisation du risque, le niveau de la garantie servie est fonction des dispositions conventionnelles applicables à la date du fait générateur.

Toutefois, en cas de maintien des garanties, c'est le niveau des garanties en vigueur à la date de sortie de l'entreprise qui est retenu.

Délais de prescription. – Prescription. – Déclarations tardives

1. Prescription du droit à prestation

Toute demande de prestation doit être présentée à l'institution :

- pour les demandes de rentes d'invalidité, dans un délai de deux ans à compter de la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale ;

– pour les autres prestations, dans un délai de deux ans à compter de la date du fait générateur qui y donne naissance.

Le même délai s'applique pour la déclaration de tout élément donnant droit à majoration du montant de la prestation.

Le délai de prescription est porté à :

- cinq ans en ce qui concerne les demandes de prestations couvrant le risque incapacité de travail et forfait naissance ;
- dix ans en ce qui concerne les demandes de prestations couvrant le risque décès du participant.

2. Déclarations tardives. – Paiement rétroactif

Pour les prestations d'indemnités journalières ou de rentes en cas de décès (rentes d'éducation, rentes de conjoint invalide), est considérée comme tardive, la déclaration faite à l'organisme assureur après un délai de deux années suivant la date du fait générateur. Pour les rentes liées à l'invalidité, la déclaration tardive intervient après un délai de deux ans à compter du classement en invalidité par la sécurité sociale.

En cas de déclaration tardive, le service des prestations d'indemnités journalières ou de rentes sera assuré par l'organisme assureur pour le futur, mais ce dernier l'institution ne paiera les prestations théoriquement dues pour le passé, que dans la limite de deux années précédant la date effective de déclaration du sinistre.

3. Prescription des actions en justice

Toutes les actions en justice dérivant des opérations relatives aux droits et obligations nés du présent régime sont prescrites par deux ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutefois, ce délai ne court :

- en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'institution en a eu connaissance ;
- en cas de réalisation du risque, que du jour où les bénéficiaires en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignorée jusque-là.

Le délai de prescription est porté à :

- cinq ans en ce qui concerne les droits à prestation couvrant le risque incapacité de travail ;
- dix ans en ce qui concerne les droits à prestation couvrant le risque décès à condition que le bénéficiaire de la garantie ne soit pas l'adhérent.

Le délai de prescription est automatiquement interrompu au jour où l'institution, l'entreprise ou le participant engage une action en justice ; dans ce cas, l'interruption de la prescription ne porte que sur l'objet de l'action en justice.

Définitions du régime non-cadres " E1 "

(1) Salaire de base

Le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du participant soumise à cotisation au cours de l'exercice de référence, défini comme étant l'exercice civil précédant celui où se situe l'événement à l'origine du droit à la prestation.

Si l'arrêt intervient suite à un changement dans la durée du travail, non justifié médicalement, la date de ce changement constitue pour le calcul de S la date d'affiliation.

Par ailleurs, lorsque l'exercice de référence ne correspond pas à une année complète, le salaire de base est reconstitué :

- d'après la moyenne des salaires perçus par le participant au cours de l'exercice de référence et sur lesquels il a cotisé au titre du régime, si l'événement se produit avant une année complète de cotisation ;
- si l'exercice de référence comporte une ou plusieurs périodes d'arrêt de travail, d'après la moyenne des salaires perçus par le participant au cours de cet exercice de référence en dehors des périodes d'arrêt de travail ;
- à partir des rémunérations sur lesquelles le participant a cotisé au régime depuis la date de son admission, si l'événement se produit au cours de l'exercice d'affiliation.

Dans ces trois derniers cas, le calcul ainsi réalisé ne peut avoir pour effet de prendre en compte les éléments variables de la rémunération pour un montant supérieur à celui correspondant à un exercice civil complet.

Le salaire de base servant au calcul de la prestation " rente d'invalidité " est actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations " indemnités journalières ".

De même, si le décès du participant survient pendant une période d'arrêt de travail indemnisé par BTP-Prévoyance, le salaire de base servant au calcul des prestations est celui qui a été utilisé pour la détermination du montant de l'indemnisation maladie d'origine, et actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations maladies dont il a bénéficié.

(2) Notion de conjoint du participant

A la date du décès du participant, est considéré comme conjoint :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le participant.

– à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont réunies :

- a) Le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun ;
- b) Il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
- c) Le participant et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union si le lien de filiation avec le participant décédé est reconnu par l'état civil) ;
- d) Le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le participant.

(3) Notion d'enfant à charge

Sont considérés comme à charge les enfants nés du participant ou adoptés par le participant :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
 - apprentis ;
 - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'espace économique européen), sans être rémunéré au titre de leur activité principale ;
 - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance,
 - demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée ;
- sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du participant, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé.

Sont également considérés comme enfants à la charge du participant :

- les enfants du conjoint répondant aux critères ci-avant et à charge fiscale du participant ;
- les enfants du participant nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier. »

SECTION 5

Avenant : Accord du 6 décembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur. Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sera convoquée dans un délai de 2 mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles [L. 2261-7](#), [L. 2261-8](#) et [L. 2231-1](#) du code du travail.

ART.

La [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte des mesures visant à renforcer le rôle des branches et la négociation collective qui a lieu en leur sein.

Le présent accord est établi en application de l'[article L. 2232-9 du code du travail](#) qui prévoit que chaque branche met en place par accord, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale du 16 décembre 2015.

ART.

6.1. Auteurs

Peuvent saisir la CPPNI d'une question d'interprétation portant sur la CCN, ses avenants ou tout accord conclu au sein de la branche :

- les organisations patronales et salariales représentatives *sur le plan national* [\(1\)](#) ;
- les salariés et chefs d'entreprise appliquant la CCN.

Leurs questions, accompagnées de tout éventuel document utile, doivent être adressées au président ou au vice-président par lettre recommandée avec avis de réception à l'adresse postale communiquée ci-dessous.

6.2. Délais

À compter de la date de réception de la saisine, la commission doit se réunir dans un délai maximal de 3 mois. La question d'interprétation est de droit portée à l'ordre du jour de la prochaine réunion sous réserve du respect du délai de 72 heures visé ci-dessus.

6.3. Avis

Les avis rendus par la commission de négociation et d'interprétation auront la même force exécutoire que la convention elle-même lorsqu'ils sont incorporés à la convention par voie d'avenant, sur décision de la commission.

Ledit avenant devra remplir les conditions de validité des accords collectifs prévues par le code du travail.

Toute délibération prise par la commission de négociation et d'interprétation doit être notifiée à l'organisation, à l'employeur ou au salarié qui l'a sollicitée dans un délai de 1 mois à compter de la réunion au cours de laquelle elle a été prise.

(1) Les termes « sur le plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

ART.

Les entreprises relevant de la branche doivent transmettre à la CPPNI leurs conventions et accords dans les conditions prévues par le code du travail à l'une des adresses suivantes :

- adresse électronique : cppni@paritaire-economistes-construction.org ;
- adresse postale : UNTEC – CPPNI, 8, avenue Percier, 75008 Paris.

Les accords d'entreprise reçus sont transmis à l'ensemble des membres de la CPPNI par tous moyens.

La commission accuse réception, auprès de tous les signataires, des conventions et accords transmis dans un délai de 1 mois.

ART.

La commission établit annuellement un rapport d'activité comprenant :

- un bilan des accords d'entreprise transmis conformément à l'article 7 du présent accord ;
- une analyse de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Le rapport peut en outre comprendre des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport sera transmis à l'autorité compétente selon les modalités définies par la loi.

ART.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

ART.

Les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont ainsi définies :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité ;
- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article [L. 441-1](#) du code de l'organisation judiciaire ;
- négocier des accords au niveau de la branche et définir son calendrier de négociation,

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'[article L. 2232-10 du code du travail](#).

Du fait de la création de la CPPNI, sont dissoutes les commissions suivantes telles que résultant de [l'article 77.3 de la convention collective nationale du 16 décembre 2015](#) :

- la commission paritaire nationale de la validation des accords (CPNVA) ;
- la commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC).

En revanche, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) définie à l'article 77.3 de la convention collective nationale du 16 décembre 2015 demeure.

ART.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- d'un collège « salarié » comprenant deux membres par organisation syndicale salariale représentative au niveau de la branche (un titulaire et un suppléant) ;

- d'un collège « employeur » comprenant un nombre de représentants issus d'organisations patronales, égal à celui du collège salarié et dans les mêmes proportions selon leur qualité (titulaire et suppléant). Il est précisé qu'un même représentant peut être le suppléant de deux titulaires.

Avant le 1er janvier de chaque année, les organisations syndicales salariales et patronales désignent leurs représentants titulaires et suppléants et en informent le secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception et/ou mail avec accusé de réception.

Cette désignation est valable pour l'année civile et renouvelable par tacite reconduction.

En cas de nouvelle désignation intervenant en cours d'année, les organisations doivent informer selon les mêmes modalités, au moins 15 jours avant la prochaine réunion.

Seuls les représentants régulièrement désignés par les organisations salariales et patronales selon les modalités ci-dessus peuvent assister aux réunions et prendre part aux votes.

4.1. Présidence et vice-présidence

Lors de la première réunion de chaque année civile, la commission élit une présidence composée d'un président et d'un vice-président dont les mandats valent jusqu'à la première réunion de l'année civile suivante, dans la limite de 15 mois.

Le président est alternativement du collège employeur et du collège salarié.

Le vice-président appartient obligatoirement à l'autre collège.

Le président a pour fonction :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission ;
- de convoquer les membres de la commission aux réunions par mail dans un délai de 15 jours avant la date de celles-ci.

Le vice-président a pour fonction :

- d'assurer le secrétariat de la commission ;
- de rédiger les procès-verbaux, comptes rendus et de mettre en forme les accords, avant validation en commission.

En cas d'absence ou d'empêchement du président ou du vice-président à l'occasion d'une CPPNI, il est procédé à la désignation d'un président ou vice-président de séance au sein du collège concerné.

4.2. Ordre du jour

L'ordre du jour est préparé par la présidence.

Le vice-président peut lui transmettre, au moins 5 jours avant la réunion, les points qu'il souhaite, ou que d'autres membres de la commission souhaitent, y voir inscrits et les documents à communiquer.

Le président transmet l'ordre du jour aux membres de la commission au moins 72 heures avant l'heure prévue pour la réunion, en y joignant les dossiers nécessaires.

4.3. Réunions

La commission se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociation dans les conditions prévues à l'[article L. 2222-3 du code du travail](#).

4.4. Vote

Sous réserve des règles légales applicables à la conclusion des accords collectifs, les décisions de la CPPNI sont prises à la majorité des présents.

4.5. Procès-verbal

Le vice-président établit un procès-verbal de réunion et le transmet aux membres de la commission. Ce PV sera approuvé à la prochaine réunion.

Les frais suivants sont pris en charge au titre du fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme tel que défini à l'[article 78 de la convention collective nationale du 16 décembre 2015](#) :

- le remboursement des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des membres composant la CPPNI ;
- le remboursement aux employeurs de la branche du maintien de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative, pour participer à ces réunions ;
- les frais de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'information, liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions afférentes.

En début d'année, la CPPNI fixe, le cas échéant dans un règlement intérieur, les modalités de remboursement des frais engagés par ses membres.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'[article L. 2261-9 du code du travail](#).

Les signataires du présent accord instituent dans la branche des économistes de la construction et des métreurs vérificateurs une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

ART.

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail.

SECTION 6

Avenant : Avenant n° 2 du 21 mars 2018 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux entendent conclure un avenant afin de mettre à jour les dispositions relatives au régime de prévoyance de la branche.

ART.

Au sein du chapitre X « Régime de retraite et prévoyance » de la convention collective nationale du 16 décembre 2015 des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métteurs-vérificateurs :

L'article 60 « Régime de prévoyance du personnel d'encadrement et assimilés » est rédigé de la manière suivante :

« Article 60

Régime de prévoyance du personnel d'encadrement et assimilés

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues de souscrire, pour leurs salariés relevant de l'article 59 ci-dessus, un régime de prévoyance de base, dont les prestations et les taux de cotisation sont définis à l'annexe III de la présente convention.

Peuvent également prétendre au bénéfice des prestations nées du présent régime et dans les conditions fixées par celui-ci :

- les anciens salariés cadres des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues au présent régime ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent régime.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur. »

L'article 62 « Régime de prévoyance des salariés non-cadres » est rédigé de la manière suivante :

« Article 62

Régime de prévoyance des salariés non-cadres

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues de souscrire, pour leurs salariés autres que ceux visés par les articles 59 et 60 ci-dessus, un régime de prévoyance de base, dont les garanties et les taux sont définis à l'annexe III de la présente convention.

Peuvent également prétendre au bénéfice des prestations nées du présent régime et dans les conditions fixées par celui-ci :

- les anciens salariés non-cadres des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues au présent régime ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent régime.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur. »

Les dispositions de l'article 63 « Modalités d'organisation de la mutualisation des risques de prévoyance » sont supprimées. L'article 63 est réservé.

L'article 64 « Clause de revalorisation » est rédigé de la manière suivante :

« Article 64

Clause de revalorisation

Les prestations indemnités journalières, rentes d'incapacité, rentes d'éducation sont revalorisées annuellement lors de chaque exercice. »

L'annexe III relative au régime de prévoyance, modifiée par l'[avenant n° 1 du 7 décembre 2016](#) de la convention collective nationale du 16 décembre 2015 des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métteurs vérificateurs, est rédigée de la manière suivante :

« Annexe III

Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction

La présente annexe a pour objet de définir le régime de prévoyance auquel doivent souscrire pour leurs salariés non-cadres et cadres, les entreprises relevant de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métteurs-vérificateurs.

Les intitulés des titres et paragraphes de la présente annexe sont rédigés de la manière suivante :

Titre A. – Régime des cadres

- I. – Définition du régime et de ses garanties
- II. – Maintien et cessation des garanties
- III. – Taux de cotisations

Titre B. – Régime des non-cadres

- I. – Modalités de fonctionnement du régime des non-cadres
- II. – Définition des garanties
- III. – Maintien et cessation des garanties
- IV. – Taux de cotisations.

Titre A. – Régime des cadres

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0036/boc_20180036_0000_0010.pdf

(1) Définition du salaire de base (S)

Le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du salarié soumise à cotisations pour l'exercice de référence, c'est-à-dire l'exercice civil précédant celui du fait générateur de la prestation. Il se compose :

- du salaire de base tranche A = fraction du salaire total de base limité au plafond de la sécurité sociale ;
- du salaire de base tranche B = fraction du salaire total compris entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale.

(2) Définition du conjoint du cadre

À la date du décès du cadre, est considéré comme conjoint :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée au cadre par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le cadre ;
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont réunies :
 - le concubinage est notoire et est justifié par un domicile commun ;
 - il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
 - le cadre et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union si le lien de filiation avec le cadre décédé est reconnu par l'état civil) ;
 - le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le cadre.

(3) Définition des enfants à charge

a) Sont considérés comme à charge le ou les enfants nés du cadre ou adoptés par le cadre :

- i) âgés de moins de 18 ans ;
- ii) âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
 - apprentis ;
 - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'espace économique européen), sans être rémunéré au titre de leur activité principale ;
 - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
 - demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée.
- iii) sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus, au sens de la législation sociale. Dans ce cas, le ou les enfants doivent être à la charge fiscale du cadre, et leur invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale, doit avoir été prononcée avant leurs 21 ans.

b) Sont également considérés comme enfants à la charge du cadre :

- les enfants du conjoint, répondant aux critères ci-dessus et à la charge fiscale du cadre ;
- les enfants du cadre nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

(4) RA : rémunération annuelle du cadre soumise à cotisations au titre du présent régime de prévoyance, au cours des 12 mois ayant précédé la date de l'accident ou le début de la maladie.

(5) T : Taux d'incapacité attribué par la sécurité sociale

(6) Forfait parentalité/ accouchement

a) Forfait parentalité :

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans.

Le montant de ce forfait est fixé à :

– 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

b) Forfait accouchement :

Un forfait, dont le montant est fixé à 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance, est versé à la femme salariée cadre pour chaque accouchement.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

(7) L'indemnisation globale (part de la sécurité sociale comprise) ne peut excéder :

– 90 % du salaire brut de base pour les Indemnités journalières ;

– 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité.

(8) Chirurgie

a) Définition du risque chirurgical :

Le risque chirurgical au sens du présent article est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier, codé ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobaltothérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Sauf dispositions spécifiques ci-après, seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation.

b) Bénéficiaires :

Les personnes couvertes par le présent régime sont :

– le cadre ;

– son conjoint au sens du « (2) Notion de conjoint du cadre » de la présente annexe ;

– et leurs ayants droit à charge, au sens de la législation de la sécurité sociale.

c) Frais pris en charge :

Sont pris en charge, dans la limite des sommes déclarées à cet organisme, les actes pour lesquels un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine accorde un remboursement.

Le cumul des remboursements effectués auprès du cadre (incluant la part du régime de base et celle de couvertures complémentaires) ne peut être supérieur au total des frais encourus.

Par extension, sont également pris en charge même s'ils ne donnent pas lieu à intervention d'un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine, les frais de chambre particulière, de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans et le forfait hospitalier.

Les garanties prises en charge s'entendent après déduction :

– des dépenses prises en charge par le régime de sécurité sociale dont relèvent le participant et ses ayants droit ;

– des dépenses prises en charge par la couverture santé collective obligatoire dont relève l'entreprise du cadre.

d) Montant de la participation :

Le présent régime garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

– pour les actes codés ACO (et pour les actes codés ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) et pour le montant déclaré à la sécurité sociale ;

– pour les actes codés ADC, à concurrence des montants déclarés à la sécurité sociale, dans la limite de :

– – 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat

d'accès aux soins ;

- 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les autres médecins ;
- pour les forfaits hospitaliers liés aux actes codés ADC, à concurrence des frais réels engagés ;
- pour les frais de chambre particulière ou de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans (ces derniers dans la limite d'une fois le plafond horaire de la sécurité sociale de l'année en cours arrondi à l'euro le plus proche) liés aux actes codés ACO et ADC, à concurrence des frais réels engagés, le cas échéant dans la limite des tarifs conventionnés avec l'organisme assureur.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'[article L. 322-2 du code de la sécurité sociale](#) ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
 - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18 de l'[article L. 162-5 du code de la sécurité sociale](#) ;
 - de la majoration de la participation prévue aux articles L. 162-5-3 et [L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale](#).

II. – Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs Cadres ou assimilés de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
- pour les cadres en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès) ;
- en cas de décès du cadre (dans ce cas, le maintien concerne la garantie chirurgie au profit des ayants droit).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail (sans que ces garanties puissent être inférieures à celles résultant des dispositions de l'[article L. 911-8 du code de la sécurité sociale](#)).

II. 1. – Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout cadre, sans contrepartie de cotisation :

a) Temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du bâtiment et des travaux publics.

Dans ce cas le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien cadre atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 4° du code de la sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien cadre à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

b) Sans limitation de durée, lorsque le cadre :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale sans que le contrat de travail n'ait été rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

c) Ne font pas obstacle au maintien des garanties :

- les périodes (dès lors qu'elles ne dépassent pas 30 jours calendaires en cumul) :
- de reprise temporaire d'activité ;
- ou pour lesquelles aucun justificatif de situation n'est fourni par le cadre ;
- les périodes qui correspondent aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage.

II. 2. – Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux cadres en activité.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

II. 3. – Autres dispositions de maintien des garanties décès

Pour les cadres qui ne relèvent pas des deux dispositions précédentes, les garanties en cas de décès sont accordées aux cadres, sans contrepartie de cotisation, tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent

régime.

Le cumul des droits à prestation décès est interdit, lorsqu'un ancien cadre reprend une activité professionnelle en dehors du champ de la convention collective des entreprises des économistes de la construction et des métteurs vérificateurs, et qu'il bénéficie de nouvelles garanties décès, au titre d'un autre régime de prévoyance.

Tout octroi ou versement, dans le cadre de la nouvelle couverture, de prestations au titre du décès de l'intéressé, a pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès au titre du présent régime, qu'elle soit issue du présent régime ou de [l'article 71 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#).

II. 4. – Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droit en cas de décès du participant

En cas de décès du cadre, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de 6 mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayants droit du cadre tels que définis au b « Bénéficiaires » de l'article (8) Chirurgie.

III. – Taux de Cotisations

	Taux de cotisation
Capital décès	0,61 % TA 0,61 % TB
Rente éducation	0,15 % TA 0,15 % TB
Indemnité journalière	0,25 % TA 0,55 % TB
Invalidité	0,32 % TA 0,92 % TB
Forfaits parentalité, accouchement	0,05 % TA 0,05 % TB
Frais de chirurgie	0,12 % TA 0,12 % TB
Toutes garanties	1,50 % TA 2,40 % TB

Titre B. – Régime des non-cadres

I. – Modalités de fonctionnement du régime des non-cadres

I. 1. – Conditions d'existence des garanties

a) Conditions d'affiliation :

Peuvent prétendre au bénéfice des prestations nées du présent régime les salariés non-cadres tels que définis à l'article 62 de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métteurs vérificateurs.

b) Conditions d'ouverture des droits. – Fait générateur :

1) Conditions d'ouverture des droits

Les droits prévus par le présent régime sont ouverts à tout salarié non-cadre employé par une entreprise relevant de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métteurs vérificateurs à la date où se produit le fait générateur du risque couvert.

2) Date du fait générateur

Est défini comme la date du fait générateur :

- la date de l'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale pour les garanties d'indemnités journalières, ou de rente d'invalidité ;
- la date de notification du classement en invalidité 3e catégorie (ou d'octroi de la majoration pour tierce personne) par la sécurité sociale pour le versement anticipé du capital décès en cas d'invalidité totale et permanente ;
- la date du décès pour les garanties de capital décès et de rente d'éducation ;
- la date la plus élevée entre la date de décès du non-cadre et la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale, pour la garantie de rente de conjoint invalide ;
- la date de naissance ou d'adoption pour le forfait.

3) Définition de la garantie applicable

En cas de réalisation du risque, le niveau de la garantie servie est fonction des dispositions conventionnelles applicables à la date du fait générateur.

Toutefois, en cas de maintien des garanties, c'est le niveau des garanties en vigueur à la date de sortie de l'entreprise qui est retenu.

I. 2. – Définitions

1) Salaire de base

Au sens de la présente annexe, le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du non-cadre soumise à cotisation au titre du présent régime au cours de l'exercice de référence, défini comme étant l'exercice civil précédant celui où se situe l'événement à l'origine du droit à la prestation.

Si l'arrêt de travail intervient suite à un changement dans la durée du travail, non justifié médicalement, la date de ce changement constitue pour le calcul de SB la date d'affiliation.

Par ailleurs, lorsque l'exercice de référence ne correspond pas à une année complète, le salaire de base est reconstitué :

- d'après la moyenne des salaires perçus par le non-cadre au cours de l'exercice de référence et sur lesquels il a cotisé au titre du régime, si l'événement se produit avant une année complète de cotisation ;
- si l'exercice de référence comporte une ou plusieurs période (s) d'arrêt de travail, d'après la moyenne des salaires perçus par le non-cadre au cours de cet exercice de référence en dehors des périodes d'arrêt de travail,
- à partir des rémunérations sur lesquelles le non-cadre a cotisé au régime depuis la date de son admission, si l'événement se produit au cours de l'exercice d'affiliation.

Dans ces trois derniers cas, le calcul ainsi réalisé ne peut avoir pour effet de prendre en compte les éléments variables de la rémunération pour un montant supérieur à celui correspondant à un exercice civil complet.

Le salaire de base servant au calcul de la prestation « Rente d'invalidité » est actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations « Indemnités journalières ».

De même, si le décès du non-cadre survient pendant une période d'arrêt de travail indemnisé par l'organisme assureur, le salaire de base servant au calcul des prestations est celui qui a été utilisé pour la détermination du montant de l'indemnisation maladie d'origine, et actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations maladies dont il a bénéficié.

2) Définition du conjoint du non-cadre

Le conjoint du (de la) salarié (e) non-cadre est défini de la manière suivante à la date du fait générateur des droits. Il s'agit de :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec le non-cadre ;
- à défaut, de la personne liée au non-cadre par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le non-cadre ;
- à défaut, du concubin si les conditions suivantes sont remplies :
 - le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun ;
 - il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
 - le non-cadre et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union lorsque le lien de filiation avec le non-cadre décédé est reconnu par l'état civil) ;
- le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le non-cadre.

3) Sont considérés comme à charge les enfants nés du non-cadre ou adoptés par le non-cadre :

- (i) Âgés de moins de 18 ans,
- (ii) Âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
 - apprentis ;
 - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'espace économique européen), sans être rémunérés au titre de leur activité principale ;
 - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
 - demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée.
- (iii) Sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du non-cadre, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé.
- (iv) Sont également considérés comme enfants à la charge du non-cadre :
 - les enfants du conjoint répondant aux critères ci-avant et à charge fiscale du non-cadre ;
 - les enfants du non-cadre nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

II. – Définition des garanties

Détermination des garanties

II. 1. – Décès

a) Capital décès de base

- 110 % du salaire de base 1), au décès d'un non-cadre célibataire, veuf ou divorcé ;
- 200 % du salaire de base 1) au décès d'un non-cadre qui avait un conjoint 2).

Le montant du capital est majoré pour enfant à charge :

- + 40 % pour 1 enfant ;
- + 80 % pour 2 enfants ;
- + 140 % pour 3 enfants à charge ;
- + 60 % par enfant à compter du 4e.

b) Décès consécutif à une maladie professionnelle ou à un accident (toutes causes)

Un capital complémentaire s'ajoute au capital décès de base :

- + 100 % du salaire de base 1).

Ce complément est porté à 200 % si le décès est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

c) Capital orphelin

Il est versé un capital décès complémentaire à chaque enfant qui est orphelin de père et mère, lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- les deux parents dont les noms sont mentionnés sur l'acte de naissance de l'enfant sont décédés ;
- le décès du non-cadre est intervenu antérieurement ou simultanément au décès du second parent de l'enfant, ou les deux décès sont directement imputables à un même accident ;
- à la date du décès du non-cadre, l'enfant était à sa charge 3) ;
- l'enfant était à la charge du second parent 3) à la date du décès de ce dernier.

Ce capital décès complémentaire est égal à 125 % du salaire de base par enfant.

d) Conversion du capital décès en rente

Le bénéficiaire peut demander la conversion de tout ou partie du capital en rente trimestrielle.

Rente de conjoint invalide

Une rente est servie au conjoint reconnu invalide de 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale lorsque le non-cadre est décédé.

Elle est égale à 15 % du salaire de base 1) après déduction du montant des pensions de réversion attribuées par les régimes de retraite complémentaire ;

Elle est supprimée en cas de remariage.

Rente d'éducation

Il est prévu une rente d'éducation pour l'orphelin du parent non-cadre dans les cas suivants :

- en cas de décès qui n'est pas consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle le montant de la rente d'éducation est fixé à 15 % du salaire de base par enfant à charge. Le montant de cette rente d'éducation est au minimum de 12 % du PASS (plafond annuel de la sécurité sociale) ;
- en cas de décès des 2 parents non consécutif à un accident du travail ou à la maladie professionnelle, l'orphelin de 2 parents a droit au doublement du montant de la rente défini ci-dessus.

II. 2. – Maladie. – Invalidité

a) Indemnités journalières

Pour tout arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, le non-cadre perçoit des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

Ces indemnités sont versées dès le lendemain du dernier jour indemnisé par l'employeur, ou après 90 jours d'arrêt de travail continu, si le non-cadre ne remplit pas les conditions d'ancienneté dans l'entreprise.

Elles sont versées sur présentation des décomptes originaux de la sécurité sociale :

- à l'entreprise, tant que le contrat de travail est en vigueur ;
- au non-cadre, à partir de la date de rupture du contrat de travail.

L'indemnisation peut se poursuivre jusqu'à 1 095 jours d'arrêt de travail.

Lorsque en cours d'indemnisation, le non-cadre est autorisé par la sécurité sociale à reprendre une activité partielle, avec des indemnités réduites, l'indemnité journalière versée par la caisse est réduite de 50 %.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle à temps complet, le cumul des indemnités (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les arrêts de travail suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle.

La garantie de l'indemnité cesse de plein droit ;

- à la date d'arrêt des versements des prestations journalières par la sécurité sociale ;

- à la date de reprise du travail du non-cadre, sauf reprise à temps partiel pour raison médicale ;
- à la date de reconnaissance d'une invalidité ou d'une incapacité du participant par la sécurité sociale ;
- à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale pour inaptitude.

Maladie. – Accident de droit commun

80 % du salaire de base 1), en comprenant les prestations de la sécurité sociale.

Accident du travail ou maladie professionnelle

85 % du salaire de base 1), en comprenant les prestations de la sécurité sociale.

b) Rente d'invalidité

Sont considérés comme atteints d'une invalidité totale de droit commun les non-cadres qui ont été classés par la sécurité sociale en 2e ou 3e catégorie au sens de l'[article L. 341-4 du code de la sécurité sociale](#).

Sont considérés comme atteints d'une invalidité partielle de droit commun les non-cadres qui ont été classés par la Sécurité sociale en 1re catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Ces non-cadres bénéficient d'une rente d'invalidité versée par l'organisme assureur.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle, le cumul des prestations (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité servies suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle.

Maladie ou accident de droit commun :

Invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 3e catégorie de la sécurité sociale : 80 % du salaire de base 1), rente sécurité sociale comprise.

Invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 2e catégorie de la sécurité sociale : 70 % du salaire de base 1), rente sécurité sociale comprise.

Invalidité partielle, en complément d'une pension d'invalidité de 1re catégorie de la sécurité sociale : 39 % du salaire de base 1), hors majoration pour enfants à charge.

Majoration pour enfants à charge, si le non-cadre a un ou plusieurs enfants à charge :
+ 5 % du salaire de base en sus de la rente d'invalidité totale ou d'invalidité partielle.

Accident du travail ou maladie professionnelle :

- pour un taux d'IPP de 26 à 50 % : $[(1,9 \times N) - 35 \text{ \%}] \times S$ – rente SS ;
- pour un taux d'IPP supérieur à 50 % : $[(0,7 \times N) + 30 \text{ \%}] \times S$ – rente SS.

II. 3. – Chirurgie

a) Définition du risque chirurgical

Le risque chirurgical au sens du présent article est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier et codée ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobalthérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Sauf dispositions spécifiques ci-après, seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation de l'institution.

b) Bénéficiaires

Les personnes couvertes sont :

- le non-cadre ;
- son conjoint au sens du 2) à « Notion de conjoint du non-cadre » du présent régime,
- et leurs ayants droit à charge au sens de la législation de la sécurité sociale.

c) Frais pris en charge

Sont pris en charge les actes pour lesquels un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine accorde un remboursement, et dans la limite des sommes déclarées à cet organisme.

Le cumul des remboursements effectués auprès du non-cadre (incluant la part du régime de base et celle de couvertures complémentaires) ne peut être supérieur au total des frais encourus.

Par extension, sont également pris en charge même s'ils ne donnent pas lieu à intervention d'un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine, les frais de chambre particulière, de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans et le forfait hospitalier.

Les garanties prises en charge s'entendent après déduction :

- des dépenses prises en charge par le régime de sécurité sociale dont relèvent le participant et ses ayants droit ;
- des dépenses prises en charge par la couverture santé collective obligatoire dont relève l'entreprise du non-cadre.

d) Montant de la participation

Le présent régime garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- pour les actes codés ACO (et pour les actes codés ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) et pour le montant déclaré à la sécurité sociale ;
- pour les actes codés ADC, à concurrence des montants déclarés à la sécurité sociale, dans la limite de :
 - 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins,
 - 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les autres médecins ;
- pour les forfaits hospitaliers liés aux actes codés ADC, à concurrence des frais réels engagés ;
- pour les frais de chambre particulière ou de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans (ces derniers dans la limite d'une fois le plafond horaire de la sécurité sociale de l'année en cours arrondi à l'euro le plus proche) liés aux actes codés ACO et ADC, à concurrence des frais réels engagés, le cas échéant dans la limite des tarifs conventionnés avec l'organisme assureur.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
- des dépassements d'honoraires mentionnés au 18 de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
- de la majoration de la participation prévue aux articles [L. 162-5-3](#) et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale.

II. 4. – Forfait parentalité et accouchement

a) Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à :

- 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

b) Forfait accouchement

Un forfait est versé à la femme salariée non-cadre pour chaque accouchement dont le montant est fixé à :

- 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

III. – Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs non-cadres de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
- pour les non-cadres en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès) ;
- en cas de décès du non-cadre (dans ce cas, le maintien concerne la garantie chirurgie au profit des ayants droit).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail (sans que ces garanties puissent être inférieures à celles résultant des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

III. 1. – Maintien des garanties en cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout non-cadre, sans contrepartie de cotisation :

a) Temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du bâtiment et des travaux publics.

Dans ce cas le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien non-cadre atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 4° du code de la sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien non-cadre à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

b) Sans limitation de durée, lorsque le non-cadre :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale sans que le contrat de travail n'ait été rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

c) Ne font pas obstacle au maintien des garanties :

- les périodes (dès lors qu'elles ne dépassent pas 30 jours calendaires en cumul) :
- de reprise temporaire d'activité ;
- ou pour lesquelles aucun justificatif de situation n'est fourni par le non-cadre ;
- les périodes qui correspondent aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage.

III. 2. – Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux non-cadres en activité.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

III. 3. – Autres dispositions de maintien des garanties décès

Pour les non-cadres qui ne relèvent pas des deux dispositions précédentes, les garanties en cas de décès continuent d'être accordées aux non-cadres, sans contrepartie de cotisation, tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

Lorsqu'un ancien non-cadre reprend une activité professionnelle en dehors du champ de la convention collective des entreprises des économistes de la construction et des métreurs vérificateurs et bénéficie ainsi de nouvelles garanties décès dans le cadre d'une autre couverture de prévoyance, il ne peut y avoir de droit à prestations décès à la fois au titre du présent régime et dans le cadre de la nouvelle couverture.

Tout octroi ou versement, dans le cadre de la nouvelle couverture, de prestations au titre du décès de l'intéressé, a pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès au titre du présent régime, qu'elle soit issue du présent régime ou de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

III. 4. – Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droit en cas de décès du non-cadre

En cas de décès d'un non-cadre, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de 6 mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayants droits du non-cadre tels que définis au b, « Bénéficiaires » de l'article II. 3 « Chirurgie ».

IV. – Taux de cotisations

	Taux de cotisation
Indemnité journalière	
Invalidité	1,30 % TA
Capital décès	1,30 % TB (*)
Rentes décès	
Rentes	
Éducatifs	
Frais de chirurgie	0,10 % TA 0,10 % TB (*)
Forfaits parentalité, accouchement	0,10 % TA 0,10 % TB (*)

Toutes garanties	1,50 % TA 1,50 % TB (*)
(*) Limitée à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.	

ART.

I. – Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs et syndicales représentatives, signataires ou non.

II. – Entrée en vigueur et dépôt

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant sera conformément aux [dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail](#) adressé auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion sous forme papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ainsi que sous format électronique.

III. – Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant auprès du ministère chargé du travail.

SECTION 7

Avenant : Avenant n° 3 du 20 décembre 2018 relatif au financement du fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme (FFDP)

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux entendent conclure un avenant afin de mettre à jour les règles de financement du fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme (FFDP).

ART.

1er

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1er de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métteurs-vérificateurs du 16 décembre 2015.

ART.

2

Au sein du chapitre XIV « Développement du paritarisme » de la convention collective nationale du 16 décembre 2015 des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métteurs vérificateurs, le taux de la cotisation annuelle défini à l'article 79 « Financement du FFDP » est porté à 0,15 % en lieu et place des 0,06 % précédemment fixés.

ART.

3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.

4

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, afin de garantir l'efficacité du dialogue social dans la branche et son adaptation aux nécessités pratiques et/ou juridiques.

ART.

5

Révision et dénonciation

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

SECTION 8

Avenant : Avenant du 18 décembre 2019 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FILAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

ART.

3

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

ART.

4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles [L. 2261-16](#) et [L. 2261-24](#) du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales applicables.

L'article 2 de l'avenant n° 1 à l'accord du 13 octobre 2005 relatif au régime frais de santé est modifié comme suit :

« Les remboursements interviennent en complément des remboursements de la sécurité sociale, dès lors qu'elle intervient. Sauf pour les garanties exprimées en % des dépenses effectives (DE), qui s'entendent y compris les remboursements de la sécurité sociale et sauf pour les forfaits verres et montures qui s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale.

(Document [\(1\)](#), non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230008_0000_0026.pdf/BOCC

L'annexe IV « Régime de la complémentaire santé des salariés des entreprises d'économistes de la construction » relative au régime de complémentaire santé de la convention collective nationale du 16 décembre 2015 des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métteurs-vérificateurs, est annulée et remplacée comme suit :

« Annexe IV

Régime de la complémentaire santé des salariés des entreprises d'économistes de la construction

Elle a pour objet de préciser les garanties définies pour la branche.

Tous les remboursements sont plafonnés aux montants des frais engagés. Les remboursements complémentaires à ceux de la sécurité sociale s'entendent :

- dans la limite des montants déclarés à la sécurité sociale ;
- à l'exclusion des participations forfaitaires et franchises mentionnées aux II et III de l'[article L. 160-13 du code de la sécurité sociale](#) ;
- à l'exclusion (en cas de consultation en dehors du parcours de soins) :
- des dépassements d'honoraires mentionnés au [18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale](#) ;
- de la majoration de participation prévue aux [articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale](#) et [L. 1111-15 du code de la santé publique](#).

Les garanties s'entendent y compris les remboursements de la sécurité sociale (Rbt sécurité sociale). Elles sont formulées :

- soit en € ;
- soit en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale, ou en pourcentage du tarif d'autorité pour les actes en secteur non conventionné (% BR).

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200003_0000_0013.pdf/BOCC

(1) Les tableaux de garanties « dentaires » et « aides auditives ou équipement par oreille » sont étendus sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant l'application des honoraires limites de facturation et des prix limites de vente.

(Arrêté du 10 juillet 2023 - art. 1)

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faire évoluer les garanties du régime frais de santé mis en place dans la branche afin de prendre en compte l'évolution des textes applicables en matière de contrats responsables.

En effet, les modifications apportées par l'[article 51](#) de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret du 11 janvier 2019 nécessitent de modifier les garanties proposées par le régime professionnel afin de le mettre en conformité au 1er janvier 2020.

Ces modifications intégrant les dispositions obligatoires du 100 % santé permettront aux régimes de continuer à bénéficier des avantages sociaux et fiscaux réservés aux contrats responsables.

Les garanties sont modifiées conformément aux tableaux figurant à l'article 1er qui remplacent les précédents tableaux de garantie.

Avenant : Dénonciation par lettre du 15 janvier 2024 de l'UNTEC, UNGE et FENIGS de l'accord de fusion du 7 mai 2019

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 15 janvier 2024.

Madame, Monsieur,

Le 7 septembre 2022, lors d'une réunion de la commission mixte paritaire, l'UNTEC annonçait officiellement son souhait de quitter la FIIAC, formalisant sa volonté de signer un accord paritaire actant de son départ.

L'UNGE prenait alors acte de cette décision.

Le FENIGS annonçait également ne pas s'opposer à la démarche initiée par l'UNTEC.

Suite à de nombreux échanges et en application des [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#), nos trois organisations syndicales patronales entendent dénoncer, par le présent courrier, l'[accord de fusion](#) volontaire entre les branches des cabinets et entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts-fonciers et les collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs du 7 mai 2019.

En effet, nos organisations professionnelles constatent que les conditions ne sont plus réunies pour que la fusion desdites conventions collectives enregistrées respectivement sous les numéros d'IDCC 2543 et 3213 puisse se poursuivre, ni même amener vers un nouvel accord de fusion.

Cette dénonciation est effectuée en application des dispositions de l'[article L. 2261-10 du code du travail](#), la totalité des organisations patronales signataires y procédant. Les dispositions de cet article prévoient un préavis et une période de survie d'effet et permettent le cas échéant à un accord collectif de substitution d'être signé et de s'appliquer le cas échéant y compris avant la fin du délai de préavis.

Pour votre parfaite information, le présent courrier est également notifié ce jour, par courrier séparé, à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ de la FIIAC.

Enfin, il sera indispensable que le ministre du travail procède à l'abrogation de l'arrêté d'extension de l'accord dénoncé.

Président FENIGS.

Présidente UNGE.

Président UNTEC.

Avenant : Accord de substitution du 10 juin 2024 à l'accord du 7 mai 2019 relatif à la fusion de convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Au regard de la dénonciation de l'accord de fusion susvisé, il est décidé de confirmer l'application de l'ensemble de la convention collective des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs initialement signé le 16 décembre 2015 et étendue par arrêté du 4 mars 2019 (IDCC 3213) en vigueur à la date de la signature et des accords de branche afférentes.

En outre, les accords signés au sein de la branche FIIAC, en ce qu'ils sont applicables aux entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs demeurent également applicables. Il s'agit notamment de :

- avenant du 18 décembre 2019 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé (sous réserve d'une décision de justice qui pourrait intervenir) ;
- accord du 22 janvier 2020 relatif aux salaires minima conventionnels ;
- accord du 22 janvier 2020 relatif aux salaires minimums conventionnels 2020 ;
- accord du 20 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels ;
- accord du 4 mars 2022 relatif aux salaires minimums conventionnels 2022 ;
- accord EDEC du 21 septembre 2022 ;
- accord du 8 février 2023 relatif aux salaires minimums conventionnels 2024 ;
- accord du 10 janvier 2024 relatif aux salaires minimums conventionnels 2024.

Le présent accord de substitution s'applique en métropole et dans les départements d'outre-mer.

Pour mémoire, le champ d'application de la convention collective vise l'ensemble des entreprises ayant comme activité principale des missions d'étude de l'économie de la construction dont :

- l'assistance à maîtrise d'ouvrage relative à des projets de construction ;
- les études, métrés, vérifications tous corps d'état relatifs à des projets de construction ;
- la maîtrise des coûts des projets de construction :
 - assistance à la mise au point de projet de construction ;
 - description technique des ouvrages ;
 - établissement et contrôle des estimations prévisionnelles analyse des offres des entreprises ;
 - suivi administratif et financier des marchés arrêté des comptes de chantiers ;
 (Les activités telles que définies ci-avant peuvent inclure la maîtrise d'œuvre de ces opérations.) ;
- l'ordonnancement, la planification et la coordination des chantiers ;
- le management de la cellule de synthèse ;
- le management de projet et le management du BIM ;
- l'expertise construction ;
- les diagnostics construction ;
- l'assistance à l'entreprise.

Les textes conventionnels concernés figurent en annexe au présent accord.

Par ailleurs, les dispositions de l'accord du 6 décembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) sont applicables dès lors qu'elles ne sont pas contraires aux dispositions de l'article 2 du présent accord.

ART. 2

Compte tenu de la poursuite de l'application de dispositions négociées dans le champ FIIAC, les signataires conviennent de clarifier l'application des règles de représentativité.

Indépendamment de la possibilité organisée par le présent accord de restaurer la mise en place d'instances paritaires dans le champ de la convention collective des économistes de la construction (IDCC 3213), des négociations ont été menées au niveau du champ FIIAC et ont abouti à la négociation d'accords qui demeurent applicables.

Les accords conclus dans une branche conventionnelle qui n'existe plus deviennent nécessairement caducs.

En conséquence, les signataires souhaitent que la mesure de représentativité des organisations syndicales demeure effectuée dans le champ FIIAC visé par l'arrêté du 6 octobre 2021 et ceci pour la durée du cycle de 4 ans à venir, et tant qu'un nouvel arrêté de mesure de la représentativité dans la branche d'accueil n'aura pas été publié.

**ART.
3**

Le présent accord organise les conditions de fonctionnement au sein de la branche de :

- la commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- la commission paritaire nationale de gestion du régime de prévoyance santé (CPNGRPS) ;
- les commissions paritaires régionales pour la formation et l'emploi en relation avec les commissions nationales (CPRFE).

D'autres commissions paritaires nationales ou régionales peuvent être mise en place par décision de la CPPNI par la suite en fonction de l'avancement des négociations.

**ART.
3.1****3.1.1 Composition**

La composition de la CPPNI et la répartition de ses sièges sont fixées à la date de signature de cet accord comme tel en tenant compte de la mesure de la représentativité de la branche telle que visée à l'article 2 et du principe d'au moins deux représentants par organisation syndicale de salariés et avec une égalité du nombre de représentants dans chaque collège.

Cette composition et la répartition seront réexaminées pour tenir compte le cas échéant des équilibres résultants d'une nouvelle mesure ou calcul de la représentativité. Elles pourront être revues également dans le cadre de rapprochement avec une ou plusieurs autres branches en fonction du calcul correspondant.

Organisations patronales	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de sièges
UNTEC	6	CFTC	4
		SYNATPAU CFTD	2

Chaque organisation professionnelle dont les statuts couvre le champ des économistes de la construction, ou syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle peut avoir un nombre maximal de mandats, conformément au tableau ci-dessus, par organisation professionnelle ou syndicale représentative au niveau de la branche. [\(1\)](#)

Les membres des commissions paritaires sont mandatés, par leur organisation professionnelle ou syndicale représentative au niveau de la branche. [\(1\)](#)

3.1.2 Missions de la CPPNI [\(2\)](#) [\(3\)](#)

La CPPNI a pour mission essentielle de négocier les dispositions conventionnelles dans la branche et, conformément aux dispositions de l'[article L. 2232-9 du code du travail](#) :

- de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- d'établir un rapport annuel d'activité.

La CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective : ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'[article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire](#).

Les divergences qui pourraient se manifester sur l'interprétation d'une clause de la présente convention peuvent être portées à la demande de l'un des membres de la CPPNI qui se réunira sur convocation de son secrétariat, dans un délai maximal de 45 jours francs après la réception de cette demande.

La commission pourra émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend. Si elle constate que la rédaction de la clause incriminée est défectueuse et qu'il convient de la modifier, elle pourra négocier et conclure un avenant de révision à la convention collective dans les conditions légales.

(1) Les alinéas 3 et 4 de l'article 3.1.1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 2261-19 du code du travail, qui prévoient que seules les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs reconnues représentatives sont habilitées à siéger en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

(Arrêté du 4 février 2025 - art. 1)

(2) L'article 3.1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, relatives aux attributions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, lesquelles prévoient que le rapport annuel d'activité comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise mais également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 4 février 2025 - art. 1)

(3) L'article 3.1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 5e alinéa du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, lesquelles prévoient que la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 dudit code.

(Arrêté du 4 février 2025 - art. 1)

3.2.1 Composition

La composition de la CPNEFP et la répartition de ses sièges sont fixées à la date de signature de cet accord comme tel en tenant compte de la mesure de la représentativité de la branche telle que visée à l'article 2 et du principe d'au moins deux représentants par organisation syndicale de salariés et avec une égalité du nombre de représentants dans chaque collège.

Cette composition et la répartition seront réexaminées pour tenir compte le cas échéant des équilibres résultants d'une nouvelle mesure ou calcul de la représentativité. Elles pourront être revues également dans le cadre de rapprochement avec une ou plusieurs autres branches en fonction du calcul correspondant.

Organisations patronales	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de sièges
UNTEC	6	CFTC	4
		SYNATPAU CFDT	2

3.2.2 Missions

La CPNEFP a notamment pour objet d'analyser la situation économique et de l'emploi dans la branche et de définir, au-delà des obligations de négociation triennales ([art. R. 2241-4 du code du travail](#)), une politique de formation innovante au service des entreprises (salariés et employeurs).

Elle a pour rôle d'étudier les besoins de la branche, et en particulier :

- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible, notamment au regard des évolutions économiques, sociales et technologiques ;
- de procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et notamment d'être organisme prescripteur des activités de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- de participer à l'étude des moyens de formation et de perfectionnement professionnels existants pour les différents niveaux de qualification, notamment les CQP, le plan de développement des compétences des moins de 50 salariés, la Pro-A, l'alternance, le CPF de transition, l'apprentissage, etc. ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes agréés de formation, les critères de qualité et de suivi des actions de formation ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- d'établir un questionnaire annuel à destination de l'ensemble des entreprises de la branche, afin de répondre précisément aux besoins des entreprises.

Dans le cadre de ses missions, la CPNEFP procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés et notamment le ministère de l'éducation nationale et le ministère du travail, de la santé et des solidarités, ainsi que des CQP certifiés par elle-même ;
- du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validations) menés dans la branche.

Elle est chargée des relations avec l'opérateur de compétences dont elle est l'interlocutrice unique pour la branche.

Afin de l'aider dans ses travaux, la CPNEFP s'appuie sur les commissions paritaires au niveau régional ou inter-régional existantes.

3.3.1 Élection de la coprésidence

La coprésidence est composée de deux coprésidents. Chaque collège élit son coprésident. Le vote a lieu à main levée, à raison d'une voix par organisation représentative dans la branche présente ou représentée.

Le poids du vote de chaque organisation est proportionnel à sa représentativité dans la branche.

La durée des mandats correspond à la durée d'un cycle de mesure de la représentativité, l'élection a lieu dans le mois qui suit l'arrêté de mesure de la représentativité.

En cas d'absence d'un des deux coprésidents, il mandate un représentant de son collège pour le remplacer.

3.3.2 Fonctions de la coprésidence

La coprésidence a pour fonction :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale ;
- de convoquer par courriel les parties aux réunions ;
- de mettre à disposition les convocations et les dossiers d'appuis dans un système d'informations partagé ;
- de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance.

3.3.3 Secrétariat

La coprésidence assure paritairement le secrétariat de la commission et propose à la validation de la commission paritaire nationale concernée les moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

3.3.4 Réunions et calendrier des négociations

Les commissions paritaires nationales se réunissent chacune au moins dix fois par an.

La CPPNI établi en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir, intégrant les demandes des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche à l'agenda social légal.

Ces commissions peuvent se réunir le même jour par demi-journée.

3.3.5 Ordre du jour, convocation et relevé de décisions

La coprésidence rédige le projet d'ordre du jour en fin de séance sur proposition de la commission et le transmet aux partenaires sociaux dans la semaine suivante. Aucun point proposé par une organisation syndicale et patronale représentative ne peut être écarté de l'ordre du jour.

La coprésidence convoque les organisations représentatives dans la branche (aux coordonnées communiquées par celles-ci), au moins 15 jours avant la date de la réunion, en y joignant les dossiers nécessaires et en précisant la date, le lieu et l'heure.

Un projet de relevé des décisions est rédigé en cours de séance par la coprésidence et soumis à approbation de la commission.

Les membres des commissions veillent à échanger les informations utiles qu'elles ont collectées ou les simulations qu'elles ont pu faire de nature à permettre un travail productif préalablement et au cours des réunions de négociation.

Les signataires réaffirment leur volonté d'engager rapidement un processus paritaire de rapprochement avec un autre champ conventionnel afin de procéder à un regroupement négocié de dispositions conventionnelles.

Un suivi régulier sera effectué des démarches paritaires accomplies en ce sens par la coprésidence de la CPPNI et un examen des propositions formulées.

Les signataires rappellent que les dispositions de l'avenant n° 3 du 20 décembre 2018 relatif au financement du fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme (FFDP), étendu, à la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métteurs-vérificateurs, sont pleinement applicables. Ils rappellent également qu'elles fixent pour mémoire un taux de cotisation de 0,15 % de la masse salariale.

ART.
5.1

Les organisations syndicales représentatives dans la branche qui mandatent des salariés pour participer à des commissions paritaires portent à la connaissance de l'entreprise les nom et prénom du salarié mandaté par tout moyen.

Le temps passé par les salariés à une commission paritaire ou à une réunion pour laquelle la participation a été validée par une commission nationale est du temps de travail effectif payé par l'employeur dans la limite de l'horaire collectif de l'entreprise.

En complément ces salariés bénéficient de sept heures préparatoires ou de suivi au maximum, pour chaque participation à une commission nationale ou régionale, rémunérées par l'employeur et destinées à l'exercice de leur mandat.

En outre, les temps de déplacement du salarié sont rémunérés.

Le coût lié à la participation du salarié à une commission et le temps de préparation déclarés par le salarié sont indemnisés à l'employeur par le fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme sur la base du salaire horaire brut (total brut + charges patronales) sur la base de la durée journalière habituelle.

Les coûts correspondants au temps de déplacement déclaré par le salarié sont indemnisés par le fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme à l'employeur sur la base du salaire horaire brut (total brut + charges patronales) sur la base de la durée journalière habituelle.

Les salariés concernés sont tenus d'informer préalablement leur entreprise de leur préparation et participation à ces commissions au moins une semaine à l'avance.

En application des dispositions de l'[article L. 2234-3 du code du travail](#), les salariés à qui s'applique la présente convention collective et mandatés par une organisation syndicale représentative pour l'une des commissions paritaires instituées par la présente convention, bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'[article L. 2411-3 du code du travail](#), dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux.

La protection du salarié débute à compter de la date d'envoi de la notification.

ART.
7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Les signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des [articles L. 2261-16](#) et [L. 2261-24 du code du travail](#). Ils demandent également l'abrogation de l'arrêté d'extension de l'accord portant fusion volontaire (étendu par un arrêté du 18 septembre 2020 publié au Journal officiel en date du 19 septembre 2020).

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales applicables.

La commission paritaire nationale de gestion du régime prévoyance santé a pour objet d'examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance institué par les accords applicables notamment, l'étude et l'analyse du rapport d'information sur les comptes des résultats globaux du régime qui doit être fourni par l'organisme de prévoyance chaque année, au plus tard le 30 août de l'année N + 1.

En particulier, ladite commission est habilitée à faire toutes propositions d'aménagements du régime, tant au niveau des prestations qu'à celui des cotisations, ainsi qu'à étudier et valider toutes propositions de modifications du régime de prévoyance émises par l'organisme de prévoyance. Elle peut demander à ce dernier des précisions et informations complémentaires d'ordre économique, financier, social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord et/ ou à l'étude de l'équilibre financier du régime dans son ensemble.

3.4.1 Composition et fonctionnement

Chaque organisation syndicale et patronale représentative dans la branche dispose de deux sièges au minimum. Sur la base du dernier arrêtes de représentativité.

La commission se réunit au moins 4 fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande d'au moins une organisation représentative dans la branche, pour traiter des questions spécifiques et/ ou urgentes.

Les convocations sont assurées par la coprésidence qui établit l'ordre du jour en y faisant figurer les demandes desdites organisations.

3.4.2 Élection de la coprésidence

La coprésidence est composée de deux coprésidents. Chaque collège élit son coprésident.

Le vote a lieu à main levée, à raison d'une voix par organisation représentative dans la branche présente ou représentée.

Le poids du vote de chaque organisation est proportionnel à sa représentativité dans la branche.

La durée des mandats correspond à la durée d'un cycle de mesure de la représentativité, l'élection a lieu dans le mois qui suit l'arrêté de mesure de la représentativité.

En cas d'absence d'un des deux coprésidents, il mandate un représentant de son collège pour le remplacer.

3.4.3 Fonctions de la coprésidence

La coprésidence a pour fonction :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale ;
- de convoquer par courriel les parties aux réunions ;
- de mettre à disposition les convocations et les dossiers d'appuis dans un système d'informations partagé ;
- de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance.

3.4.4 Secrétariat et lieu de commission

La coprésidence assure paritairement le secrétariat de la commission.

Les partenaires sociaux décident que le collège patronal met à disposition une " ressource " et perçoit en contrepartie un forfait de 800 € par réunion financé à partir des fonds paritaires.

Les partenaires sociaux décident que ce forfait comprend la prise de note pendant la réunion, la rédaction du relevé de décision, les échanges avec les membres de la commission pour validation du relevé, l'envoi du relevé de décision aux membres identifiés et l'intégration dans l'outil informatique de stockage.

Les partenaires sociaux décident que le collège patronal met à disposition une salle de réunion et perçoit en contrepartie un forfait de 300 € par commission financé à partir des fonds paritaires.

3.5.1 Missions et composition

Les commissions paritaires régionales pour la formation et l'emploi (CPRFE) sont chargées, en relais des commissions nationales, dans le cadre de chaque région administrative sauf regroupement entre elles des missions suivantes :

- suivi de l'application de la CCN ;
- analyse de l'emploi et des besoins de formation professionnelle en lien avec les établissements (CFA...) ;
- conciliation de différends individuels ou collectifs sur saisine d'employeurs ou de salariés (à définir).

Les commissions paritaires régionales sont composées de membres mandatés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau de la branche à raison de deux sièges. Sur la base du dernier arrêtes de représentativité.

3.5.2 Coprésidence et fonctionnement

Chaque commission régionale élit en son sein une coprésidence composée de deux coprésidents représentant chacun des deux collèges.

La coprésidence de chaque commission régionale a pour fonction :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission régionale ;
- de convoquer par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, par courriel les membres de la commission, dans un délai de 15 jours avant la date de chaque réunion ;
- de mettre à disposition, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les dossiers d'appuis aux réunions ;
- de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance qui est transmis au secrétariat du paritarisme.

Les commissions paritaires régionales se réunissent deux fois par an.

Les partenaires sociaux décident que les commissions paritaires régionales CPRFE pourront se tenir en présentiel ou en distanciel.

3.5.3 Procédure de conciliation

Tout conflit individuel est porté devant la commission paritaire régionale où est né le différend, sans préjudice du droit pour l'intéressé de saisir la juridiction de droit commun compétente.

La commission paritaire est saisie par le demandeur au moyen d'une requête adressée par pli recommandé. La requête expose avec tous les éléments d'appréciation le ou les points sur lesquels porte le différend.

La présidence porte à l'ordre du jour de la prochaine réunion la requête.

La commission assure sa mission de conciliation, selon les modalités suivantes :

- convocation des parties par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défendeur ;
- les parties ou leurs représentants dûment mandatés se présentent avec la faculté de se faire assister par un défenseur de leur choix, sauf empêchement majeur reconnu valable par la commission paritaire régionale ;
- la non-comparution de la partie demanderesse vaut renonciation à la conciliation ;
- sauf empêchement légitime, la non-comparution de la partie défenderesse vaut acceptation de la demande ;
- la commission paritaire régionale dresse procès-verbal de l'absence de l'une ou l'autre des parties et lui envoie copie.

La commission paritaire régionale entend les parties et tente de les concilier.

Si la conciliation est obtenue, la commission paritaire régionale le constate en un procès-verbal circonstancié, établi en 4 exemplaires dûment signés et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels l'accord a été obtenu, des concessions réciproques des parties et de leurs engagements.

Si la conciliation n'est pas obtenue, la commission paritaire régionale constate la non-conciliation en un procès-verbal circonstancié, établi en 4 exemplaires dûment signés, et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels le litige persiste et, éventuellement, de ceux sur lesquels un accord a été obtenu et des propositions faites par les parties et la commission.

La commission paritaire régionale remet un exemplaire à chacune des parties, en classe un exemplaire dans ses archives et adresse le dernier exemplaire à la commission paritaire nationale de la négociation collective.

5.2.1 Remboursements des frais

Les frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants salariés participant aux commissions instituées par la présente convention sont remboursés dans la limite des frais réels.

5.2.2 Indemnisation des entreprises employant des salariés mandatés par des organisations syndicales

La rémunération des salariés (dans la limite des salaires bruts et charges patronales) mandatés par leur organisation syndicale représentative auprès des commissions paritaires de la branche au niveau national ou régional est remboursée aux employeurs.

5.2.3 Indemnisation des organisations syndicales et patronales

Le montant de l'enveloppe forfaitaire allouée par séance à chaque type de commission paritaire nationale est fixé à 10 000 €.

Pour les commissions paritaires régionales il est fixé à 4 000 €.

Ces montants pourront être révisés par accord de branche.

Le montant de l'enveloppe sera fixé au vu de la collecte dans le champ du présent accord et donnera lieu au versement d'une somme dont les trois quarts concerneront les commissions nationales et un quart les commissions régionales.

Pour mémoire, les montants collectés au titre de l'année 2023 dans le champ du présent accord étaient de plus de 220 000 € avec 30 000 € de frais de collecte et 30 000 € de secrétariat par un intervenant externe.

Pour chaque séance de commission paritaire nationale ou régional, ce montant est réparti à parts égales entre le collège salarié et le collège employeur.

Chaque part est ensuite reversée aux organisations présentes à la réunion concernée au prorata de la représentativité des organisations syndicales et patronales. Par présence, les signataires conviennent que le minimum de présence est de 2 h 30 pour une réunion d'une demi-journée et au minimum 5 h 00 sur les 7 h 00 pour une réunion d'une journée. En cas d'absence, l'indemnité est réattribuée à l'organisation syndicale du même collège présente.

5.2.4 Financement des frais de fonctionnement

Les fonds du paritarisme couvrent :

- les frais de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'information liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions y afférentes ;
- les frais de collecte de la cotisation du paritarisme.

Les signataires conviennent qu'un audit financier sera initié dans les trois mois suivant la signature de cet accord sur la conformité de l'utilisation des fonds paritaires à leur objet tel que prévu à l'article 78 de la convention collective. L'organisme auditeur sera choisi paritairement sur propositions des différentes organisations.

En particulier la répartition des fonds collectés au titre de l'année 2023 sera mentionnée.

Par ailleurs, les documents comptables, bancaires et de facturation, les justificatifs pour les années 2020 à 2023 seront transmis aux organisations syndicales représentatives avant fin septembre pour 2023 et fin novembre 2024 pour les autres années.

Les signataires conviennent qu'à compter du 1er janvier 2024 dans le mois qui suit la fin de chaque trimestre, les documents comptables, bancaires et de facturation, les justificatifs seront transmis à l'ensemble des partenaires sociaux.

Les signataires conviennent également qu'aucun engagement de dépenses ne peut être effectué sans une validation paritaire. Celles-ci seront validées lors de chaque CPPNI.

ART.
6

Outre le fait de réaffirmer sa volonté de procéder à un rapprochement tel qu'évoqué à l'article 4, les signataires rappellent leur volonté de faire vivre un dialogue social régulier et efficient au niveau de la branche et s'engagent notamment à ouvrir prochainement de nouvelles négociations portant sur :

- la rédaction d'un accord de méthode portant sur l'agenda social quinquennal de négociation dans la branche ;
- la rédaction d'un règlement intérieur pour la gestion des fonds du paritarisme, comme mentionné à l'article précédent ;
- la subrogation ;
- la mise en place de l'épargne salariale ;
- l'actualisation de certaines dispositions de la convention collective devenues sans objet à la suite de modification législatives ;
- l'établissement d'un plan de formation professionnelle – développement des compétences et de l'employabilité global : PDC, CPF, contrat Pro, Pro-A, POEC, POEI, AFFEST, apprentissage, CQP, TFP, etc. ;
- la mise à jour du régime du complémentaire santé ;
- la mise à jour du régime prévoyance ;
- les classifications ;
- la prise en compte des nouvelles organisations de travail telles que le télétravail ;
- etc.

Enfin, les signataires s'engagent également à ouvrir des négociations dans les 6 mois à venir sur une politique salariale attractive dans le prolongement d'une étude paritaire.

ART.

Annexe

Liste des dispositions conventionnelles applicables

Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015 en ce compris :

- le texte de base ;
- annexe I « Grilles hiérarchiques de classification » ;
- annexe II « Formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la branche » ;
- annexe III « Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction » ;
- annexe IV « Régime de la complémentaire santé des salariés des entreprises d'économistes de la construction » ;
- avenant du 18 décembre 2019 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé.

Afin notamment de dynamiser la négociation collective de branche par le renforcement de ses acteurs et de renforcer les capacités d'actions des branches, le Gouvernement a initié, depuis plusieurs années, un processus de restructuration de celles-ci.

C'est dans le cadre de cette évolution que par un accord en date du 7 mai 2019, les branches des géomètres (IDCC 2543) et celle des économistes de la construction (IDCC 3213) ont signé un accord de « fusion volontaire ».

Pour mémoire, l'accord de fusion volontaire était signé par l'UNGE et l'UNTEC du côté des organisations patronales et par le SYNATPAU-CFDT et par la CGT pour le compte des organisations syndicales. En conséquence, la FENIGS et la CSNGT n'étaient pas signataires de l'accord d'origine pour les organisations patronales et la CFTC, la CFE-CGC et FO pour les organisations salariales.

Les organisations syndicales de salariés CFTC, FO et CFE-CGC ont refusé de signer cet accord de fusion pour au moins deux raisons :

- l'écart entre la grille des minima conventionnels de la convention collective des métiers du géomètre avec celle des métiers des économistes de la construction préexistant au moment de la signature de l'accord de fusion supposait un effort mieux disant irréaliste au regard de la politique salariale imposée par le patronat de la branche des métiers des géomètres ;
- la rédaction de l'article 17 de l'accord de fusion qui proposait comme issue en cas d'échec la mise en œuvre de la convention collective des métiers du géomètre moins-disant pour l'ensemble des salariés des entreprises des métiers de l'économie de la construction.

La volonté des signataires de l'accord de fusion s'expliquait par le fait que ces deux branches « regroupent un certain nombre d'activités et de métiers qui ont pour points communs de fournir des prestations d'ingénierie en immobilier, aménagement et construction, rendant ainsi pertinentes la détermination des conditions de travail et garanties communes aux travailleurs de ces branches, mais aussi la création de passerelles entre les différents métiers pour les salariés ».

Au terme de cet accord, les partenaires sociaux signataires ambitionnaient de créer la convention collective de la filière ingénierie de l'immobilier, l'aménagement et la construction (FIIAC).

Dès la conclusion de cet accord, les signataires avaient conscience de la difficulté du projet et précisaient que l'objectif n'excluait pas « la possibilité de définir au sein de cette convention collective des annexes ou dispositions catégorielles » afin de tenir compte des particularités de chacune des conventions collectives visées par ce rapprochement.

Or, au fil des négociations, il s'est révélé que la fusion entre les deux branches ne pouvait avoir lieu et ceci au regard de nombreuses difficultés.

En effet, alors même que des négociations ont été menées dans différents domaines (notamment en matière de contrat de chantier, égalité femmes-hommes, travailleurs handicapés, règlement Intérieur pour la gestion des fonds du paritarisme de la branche), les projets de textes présentés en CMP notamment par la fédération nationale bâtiment matériaux travaux publics CFTC ont donné lieu à un rejet du collège patronal.

Ainsi, en dehors des négociations des minima salariaux, point de passage récurrent indispensable, l'absence de volonté de la part du collège patronal a rendu impossible la négociation de toutes stipulations communes. Cette situation aboutit inéluctablement à une forme de blocage qui n'est profitable ni aux partenaires sociaux, ni aux entreprises et salariés du champ conventionnel regroupé, ni aux pouvoirs publics.

Dès lors et compte tenu de l'absence de mise en œuvre définitive de la fusion, l'intégralité des organisations patronales signataires ont dénoncé cet accord de « fusion volontaire » par courrier en date du 15 janvier 2024.

Pour mémoire, cette dénonciation a emporté de fait également dénonciation des avenants à cet accord de fusion, qui recouvrent le même champ dans son ensemble et qui conformément aux dispositions de l'[article L. 2261-8 du code du travail](#) s'étaient incorporés à l'accord en se substituant de plein droit aux dispositions qu'ils modifiaient.

Pour mémoire, la dénonciation de l'accord de fusion n'a aucun effet sur les conventions collectives d'origine, celle des géomètres et celle des économistes de la construction, ni sur les accords conclus dans leur champ respectif, lesquels demeurent applicables.

Cependant, et dans la mesure où l'article 17 de l'accord prévoit qu'« à défaut d'accord conclu dans le délai de cinq ans, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement, à savoir celles des cabinets ou entreprises des géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers (IDCC 2543) s'appliquent », les présents signataires se sont rapprochés afin de conclure le présent accord collectif de substitution et ceci avant la date d'application effective de cette stipulation conventionnelle.

En effet, la conclusion du présent accord collectif, avant cette date anniversaire des 5 ans vise à :

- permettre au dialogue social, dans le champ initial de la convention collective des économistes de la construction, de retrouver une vitalité et un dynamisme pour faire vivre un cadre conventionnel actualisé et adapté ;
- sécuriser le champ conventionnel et les garanties sociales en découlant applicables.

En conséquence, le présent accord de substitution vise à organiser les modalités selon lesquelles les signataires :

- tirent les conséquences de la fin du processus de fusion prévu par l'accord dénoncé ;
- organisent l'application de la convention collective pour les salariés relevant initialement du champ d'application de la convention collective des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs vérificateurs (IDCC 3213), à compter du dépôt du présent accord ;
- ouvrent des perspectives de rapprochement avec d'autres branches.

Ce présent accord a été modifié à la suite du droit d'opposition effectué par l'organisation syndicale majoritaire la fédération nationale bâtiment matériaux travaux publics CFTC pour tenir compte de celui-ci.

Le présent accord, qui a la nature juridique d'un accord de substitution à l'accord de fusion dans le champ qu'il vise doit, pour sa validité, être négocié et conclu par les organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ substitué, sans préjudice de la possibilité qui leur

est laissée de prévoir des dispositions limitées à un champ professionnel réduit.

Les organisations patronales dont l'objet statutaire ne couvre pas celui de la branche des économistes de la construction ont ainsi été invitées à la négociation. Les signataires considèrent que le rapprochement de la branche des économistes de la construction avec une autre branche devra faire l'objet d'un accord paritaire. Ils constatent dès maintenant qu'un rapprochement avec la branche des cabinets d'architecture ne peut être envisagé et ne le sera pas.

L'engagement de rapprochement ou d'adhésion des signataires à une autre branche par un accord paritaire dans laquelle le poids électoral des organisations syndicales en matière de représentativité permet de conserver les équilibres existants dans le périmètre FIAC en terme de capacité de signature et d'opposition ou la conclusion d'un accord de fusion de champ dans un périmètre remplissant les mêmes caractéristiques constitue une condition essentielle du présent accord, sans laquelle le consentement de l'ensemble des signataires n'aurait pas été acquis.

Il en résulte que l'ensemble du présent accord deviendrait caduc en cas d'adhésion de l'organisation patronale signataire à une branche au sein de laquelle ces équilibres ne seraient pas maintenus, ou de conclusion d'un accord de fusion de champ dans le périmètre duquel ces équilibres ne seraient pas maintenus.

Ils considèrent enfin la nécessité d'une clarification des dispositions applicables en matière de mesure de la représentativité.

Avenant : Avenant du 24 octobre 2024 relatif à la révision de la convention collective (art. 79 « Financement du FFDP »)

Source officielle Légifrance

ART.

À la suite de la promulgation de l'[article 11 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les signataires ont décidé de réviser les stipulations de l'article 79 de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs.

Pour ce faire, ils ont conclu l'avenant suivant :

ART.**1er**

L'article 79 actuellement rédigé : « Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs. Le taux de cette cotisation est fixé à 0,15 %, appelé dès le premier euro.

Les parties signataires mandatent l'OPCA-PL (organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales) pour recouvrer auprès des entreprises d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs cette cotisation selon des modalités suivantes :

- la cotisation est appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue ;
- la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1 ;
- l'assiette de contribution est constituée par la masse salariale brute de l'année N ».

Et révisé ainsi :

« Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs.

La masse salariale brute comprend :

- l'ensemble des rémunérations brutes et avantages versés aux salariés d'une entreprise sur une période donnée ;
- les salaires de base, ainsi que les primes, les indemnités, les avantages en nature, les cotisations salariales et patronales, sans oublier les charges sociales.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,15 %, appelé dès le premier euro.

Les parties signataires mandatent l'association APGTP via une convention pour recouvrer par tous moyens auprès des entreprises d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs cette cotisation selon des modalités suivantes :

- la cotisation est appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue ;
- la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1 ;
- l'assiette de contribution est constituée par la somme totale des coûts directs et indirects liés à la main-d'œuvre employée par l'entreprise au cours de l'année N ;
- la prescription de cette cotisation est quinquennale.

Les entreprises redevables de cette cotisation sont celles dont les activités exercées sont définies à l'article 1er de l'accord de substitution du 10 juin 2024.

Les signataires du présent avenant sont également les signataires de la convention susvisée. »

(1) L'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve du respect des articles L. 931-1 et L. 931-2 du code de la sécurité sociale aux termes desquels la délégation de la collecte de la contribution au dialogue social ne peut être confiée à un organisme de prévoyance.

(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

ART.**2**

Le présent accord prend effet à compter de la date de signature des présentes.

ART.**3**

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente au ministère, selon les dispositions de l'[article D. 2231-2 du code du travail](#).

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des [articles L. 2261-16](#) et [L. 2261-24 du code du travail](#).

Avenant : Accord du 21 novembre 2024 relatif à la prise en compte de situations particulières et/ou temporaires

Source officielle Légifrance

ART. 1er

En cas d'interruption spontanée de grossesse avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 3 jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire. Cette absence peut être accolée à un arrêt de travail pour maladie éventuellement prescrit. La salariée fournit un certificat médical dans les 15 jours suivant l'évènement. Tout salarié, homme ou femme, pourra également bénéficier de ce congé dès lors que son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin aura subi le même évènement traumatique. Les salariés ne souhaitant pas bénéficier de ce congé pourront choisir, à la place, des jours de télétravail exceptionnels dans limite de 3 jours.

ART. 2

ART. 2.1

L'entreprise étant soucieuse de la santé des femmes enceintes, elle souhaite mettre en place des mesures particulières leur permettant de continuer à travailler jusqu'à la date de leur congé lié à leur maternité, tout en garantissant des conditions favorables de travail.

ART. 2.2

Il est rappelé que la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'[article L. 2122-1 du code de la santé publique](#), dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un Pacs de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum durant la grossesse, conformément à l'article 25 de la convention collective mais limité à trois demi-journées.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

ART. 2.3

La convention collective permet aux salariées enceintes de quitter leur travail 20 minutes plus tôt chaque jour, à compter de leur 4e mois de grossesse puis 30 minutes plus tôt par jour, à partir du 6e mois de grossesse.

Étant cependant rappelé que les salariés de la branche peuvent être soumis à une durée du travail en jour et non en heures, ce dispositif peut s'avérer inefficace.

C'est pourquoi les signataires conviennent de sensibiliser les salariées enceintes à l'importance de s'octroyer cette réduction d'horaires dans le cadre d'une pause journalière ou encore dans le cadre de leur droit à la déconnexion.

ART. 2.4

Les entreprises s'engagent à tout mettre en œuvre pour réduire les déplacements des salariées enceintes (hors trajet domicile-travail). La réduction de ces déplacements fera l'objet d'une concertation avec le responsable dont dépend la salariée, pour définir une nouvelle organisation de travail.

ART. 2.5

Il pourra être octroyé une journée de télétravail/semaine (et le cas échéant, au-delà sur avis express du médecin traitant) pour les personnes enceintes en concertation avec le responsable dont dépend la salariée, pour définir une nouvelle organisation de travail.

ART. 3

ART.
3.1

L'allaitement au travail est un droit : le code du travail autorise en effet les salariées à allaiter leurs bébés pendant un an à compter de la naissance de l'enfant durant le temps de travail (non rémunéré selon le code du travail). La salariée peut choisir :

- d'allaiter dans l'établissement où elle travaille ;
- de tirer son lait.

Pendant cette année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant ou tirant son lait dispose d'une heure par jour durant les heures de travail. Cette heure d'allaitement est répartie en deux périodes de 30 minutes : l'une pendant le matin, l'autre pendant l'après-midi.

Les missions en grand déplacement, tel que définies par l'Urssaf, ne permettant pas, de fait, d'assurer l'allaitement, la salariée concernée ne sera pas amenée à effectuer des grands déplacements, ponctuels et/ou réguliers.

ART.
3.2

Ces périodes d'allaitement sont réparties en 3 périodes de 20 minutes dont 2 aux périodes de pauses habituelles et la 3e en accord avec son responsable. Ces périodes d'allaitement ou de tirage de lait sont rémunérées et considérées comme du travail effectif et limité à six mois.

Dans les entreprises, un local (salle de réunion, salle de pause, bureau vide, etc.) est mis provisoirement à disposition de la salariée allaitant son enfant. Ce local est correctement éclairé (éclairage naturel), occulté, ventilé, maintenu à une température raisonnable et dans des conditions d'hygiène normale.

La salariée est autorisée à conserver son lait en utilisant le réfrigérateur mis à disposition des salariés dans les entreprises. Il est demandé à l'intéressée de faire le nécessaire pour que le lait ainsi conservé soit distinctement identifié et son contenant rangé, au sein du réfrigérateur, selon les conditions d'hygiène habituelles.

ART.
3.3

La salariée qui allaite son enfant et qui le souhaite pourra bénéficier de deux jours de télétravail maximum par semaine avec l'accord de l'employeur, pour définir une nouvelle organisation de travail. Lorsque la salariée en télétravail allaite effectivement son enfant, elle est autorisée à ne pas être joignable, sans que cela puisse lui être reproché.

ART.
4

ART.
4.1

Il est rappelé que conformément à l'[article L. 1225-16 alinéa 2 du code du travail](#), la salariée bénéficiant d'une AMP/ PMA bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne partenaire de Pacs ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum durant toute la démarche de AMP/ PMA.

ART.
4.2

Les signataires conviennent d'étendre l'autorisation d'absence pour les conjoints, partenaire de Pacs ou concubin d'une salariée bénéficiant d'une AMP (assistance médicale à la procréation) ou d'un PMA (procréation médicalement assistée) à l'ensemble des rendez-vous médicaux obligatoires ou nécessaires dans la limite de 6 demi-journées. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période effective de travail acquise par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

ART.
4.3

Le temps de télétravail pris en compte dans la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels des contraintes liées aux dates de traitement ou d'hospitalisation pour l'AMP ou la PMA, il est convenu de faciliter l'organisation du travail et les plannings de la salariée concernée, en conséquence. Il pourra être accordé en concertation avec le responsable, d'une à trois journées supplémentaires sur la période concernée.

ART.
5

Pour les personnes souffrant de règles douloureuses, la proportion du temps de travail réalisée à domicile pourra être mis en place ou allongée, d'une à trois journées sur la période concernée, en concertation avec le responsable.

ART.
6

Pour les personnes souffrant de symptômes en lien avec la ménopause, la proportion du temps de travail réalisée à domicile pourra être mis en place ou allongée, d'une à trois journées de télétravail par semaine en concertation avec le responsable.

ART.
7

Une écoute attentive du responsable, du médecin du travail, des représentants du personnel est apportée aux besoins des personnes séropositives au VIH ou hépatites virales, notamment en cas d'importante fatigue. Une négociation de gré à gré avec la hiérarchie pourra être ouverte.

ART.
8

Les signataires reconnaissent qu'il est opportun, dans le cadre de leur démarche relative au bien-être au travail et à l'objectif d'adopter un comportement socialement responsable, de se saisir du phénomène social complexe que sont les violences conjugales et intra-familiales.

Considérant que ces problématiques peuvent impacter directement la santé et la sécurité au travail des collaborateurs(rices), et que l'entreprise constitue un lieu privilégié pour sensibiliser au problème des violences conjugales et intra-familiales en toute sécurité, la branche souhaite mettre en place des dispositifs de soutien et d'information.

ART.
8.1

Les signataires rappellent que toute personne peut contacter la hotline des services publics en composant le 3919. Anonyme et gratuit, ce numéro est accessible depuis un poste fixe et un mobile en métropole et dans les DOM. Ce numéro permet d'assurer une écoute et une information, et, en fonction des demandes, effectue une orientation adaptée vers dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge.

ART.
8.2

La branche s'engage à sensibiliser l'ensemble des salariés sur la possibilité, dans les hypothèses de violence conjugale, de se mettre en relation des associations d'aides spécialisées.

ART.
8.3

Les signataires souhaitent permettre au salarié rencontrant cette situation, de se maintenir dans l'emploi afin de lui permettre plus facilement de se reloger et/ou d'être autonome financièrement.

À ces fins, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre les dispositifs suivants, sur présentation d'un justificatif :

- faciliter les avances sur salaires demandées par ces salariés victimes ;
- faciliter la prise de congés payés ou de congés sans soldes demandés par ces salariés victimes afin de leur permettre la réalisation de démarches administratives liées à cette situation ;
- faciliter les aménagements du temps de travail temporaires en fonction des équipes et de la charge de travail du service, pour permettre à la victime de se rendre à des rendez-vous personnels sur le temps de travail.

En fonction de la situation rencontrée, le salarié victime de violence conjugale pourra demander à changer son numéro de portable professionnel afin d'éviter tout risque de harcèlement et autre acte lié à la situation de violence conjugale.

L'ensemble de ces demandes seront étudiées au cas par cas afin de répondre au mieux à la situation rencontrée, tout en assurant le respect et la confidentialité attachée à cette situation.

ART.
9

Les signataires rappellent que l'ensemble des dispositifs prévus au présent accord repose sur un comportement social responsable, adopté tant par les entreprises de la branche que par les collaborateurs.

Les signataires insistent sur le fait que ces dispositifs relèvent du choix personnel des salariés.

Les signataires rappellent enfin que ces dispositifs devront être mis en œuvre de bonne foi, en tenant compte à la fois du bien-être du collaborateur et des impératifs liés à la bonne marche générale de l'entreprise.

ART.
10

Dès la déclaration de la survenance de l'évènement en cause à son responsable, le ou la salariée peut demander, par tout moyen, de bénéficier d'un « congé spécial santé ».

Dans un délai de 15 jours suivant la prise d'un « congé spécial santé », le ou la salarié(e) devra présenter un justificatif médical indiquant qu'il/elle se trouve dans l'un des événements visés par le présent accord.

ART.
11

Afin de sauvegarder les intérêts des salariés et des entreprises, les signataires rappellent que l'ensemble des dispositions de cet accord sont couvertes par le secret médical et relatif à la vie privée. Seul le médecin du ou de la salarié(e) peut être amené à connaître les raisons justifiant le télétravail ou le congé choisi.

Aucune mention spécifique n'est renseignée au niveau des ressources humaines ou de la paie, hormis « congé spécial santé ».

ART.
12

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

ART.
13

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des [articles L. 2261-16](#) et [L. 2261-24 du code du travail](#).

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

Il est ouvert à la signature à compter du 26 novembre 2024 jusqu'au 3 décembre 2024 inclus.

ART.

La santé et le bien-être des collaborateurs font partie des préoccupations majeures des signataires.

La population féminine peut être particulièrement exposée à de nombreuses problématiques d'ordre médical, souvent méconnues ou tues, et qui peuvent impacter leur quotidien professionnel.

De nombreuses études ont révélé qu'une femme sur dix est atteinte d'endométriose et que près de 65 % d'entre elles considèrent les symptômes ainsi subis comme temporairement invalidants, ce qui peut entraîner une véritable gêne, voire souffrance, ainsi qu'un frein dans la carrière de l'intéressée, face au vide juridique en la matière.

De nombreux pays asiatiques et, plus récemment l'Espagne, ont adopté en ce sens un congé menstruel aux fins de ne pas léser les salariées. De la même manière, certains événements marquants telle qu'une interruption spontanée de grossesse sont susceptibles d'avoir d'importantes conséquences physiques et psychologiques, tant pour les femmes concernées que pour le conjoint.

La branche des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs s'engage à accompagner les salariés face à ces épreuves. Cet accord a pour objectif de donner du temps, et de prendre en compte le conjoint dont la présence aux cotés de leur conjointe est importante, dans ces moments difficiles.

De plus, il semble important aux parties signataires de prendre en compte d'autres situations particulières et ou temporaire, tel que :

- la grossesse ;
- l'allaitement ;
- processus d'assistance médicale à la procréation ;
- dysménorrhée ;
- etc.

Les signataires souhaitent donc adopter en ce sens une démarche triple tenant d'une part, à l'amélioration de la qualité de vie au travail, d'autre part, à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et, enfin, à la transition sociale voulue de plus en plus par les pouvoirs publics au travers de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

Des réponses organisationnelles via du télétravail peuvent être accordées, en cas de situations particulières et/ou temporaires.

Avenant : Accord du 21 novembre 2024 relatif à la définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire

Source officielle Légifrance

ART.

1er

ART.

1.1

On entend par cadres, le personnel relevant de l'article 2.1 de l'[ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres](#), soit les salariés relevant des emplois classés sur la catégorie G et suivant tel que prévue aux articles 13 et 17 de la convention collective.

ART.

1.2

On entend par assimilés cadres le personnel relevant de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, soit les salariés relevant des emplois classés sur la catégorie F tel que prévue aux articles 13 et 17 de la convention collective.

ART.

1.3

En application du 2e alinéa du 1° de l'[article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale](#) et sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire de l'APEC, les salariés, relevant des emplois classés sur la catégorie C à E tel que prévue aux articles 13 et 17 de la convention collective, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protections sociale complémentaire. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

ART.

2

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#), dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective quel que soit leur effectif.

ART.

3

Le présent accord sera soumis à la commission paritaire APEC en vue de son agrément.

Il est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2025 sous réserve de son extension.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'[article L. 2231-8 du code du travail](#), le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'[article L. 2261-15 du code du travail](#).

Les partenaires sociaux conviennent que la fédération BATIMAT-TP CFTC rédactrice de cette proposition d'accord est la partie la plus diligente pour procéder à la procédure d'extension.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente au ministère, selon les dispositions de l'[article D. 2231-2 du code du travail](#).

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des [articles L. 2261-16](#) et [L. 2261-24 du code du travail](#).

ART.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes de protection sociale complémentaire (frais de santé, prévoyance lourde et retraites) soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie objective ».

À défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles d'appartenance des salariés (employés, agents de maîtrise et cadres).

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet toutefois d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait deux types de publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

- les salariés « assimilés cadres » (dits article 4 bis de la convention) ;
- les salariés non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe à la convention).

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le [décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021](#) ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation devant entrer en vigueur au plus tard au 1er janvier 2025, que les partenaires sociaux ont entendu précisés les conditions dans lesquelles les entreprises de la branche peuvent décider d'intégrer certains salariés non-cadres à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'[article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale](#) pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Avenant : Avenant n° 3 du 21 novembre 2024 relatif au régime prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord améliorant le régime de prévoyance dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension 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 pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.

L'article II. 4 « Forfait parentalité et accouchement » de l'annexe III « Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction » est rédigé comme suit :

« II. 4. Forfait parentalité et accouchement

a) Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à :

- 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

b) Forfait accouchement

Un forfait est versé à la femme salariée non-cadre pour chaque accouchement dont le montant est fixé à :

- 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille. »

Il est modifié comme suit :

« II. 4. Forfait parentalité et accouchement

a) Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à :

- 10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

b) Forfait accouchement

Un forfait est versé à la femme salariée non-cadre pour chaque accouchement dont le montant est fixé à :

- 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille. »

Les autres dispositions de l'annexe III relative au régime de prévoyance des cadres et des non cadres demeurent inchangées.

ART.

Les partenaires sociaux ont souhaité revoir les garanties du régime de prévoyance des non cadres définis à l'article 62 du chapitre X de la convention collective nationale du 16 décembre 2015.

ART.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Le présent accord, établi en vertu des [articles L. 2221-2 et suivants du code du travail](#), est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les [articles L. 2231-6](#) et [L. 2261-1](#) et [D. 2231-2 du code du travail](#).

L'avenant prend effet au premier jour du mois qui suit la date de son extension et au plus tôt au 1er janvier 2025.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente au ministère, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des [articles L. 2261-16](#) et [L. 2261-24 du code du travail](#).

Avenant : Avenant n° 1 du 19 décembre 2024 à l'accord de substitution du 10 juin 2024 relatif à la fusion de convention collective

Source officielle Légifrance

ART.
1er

L'article 3.4.4 « Secrétariat » est modifié par les dispositions suivantes :

« Article 3.4.4

Secrétariat et lieu de commission

La coprésidence assure paritairement le secrétariat de la commission.

Les partenaires sociaux décident que le collège patronal met à disposition une " ressource " et perçoit en contrepartie un forfait de 800 € par réunion financé à partir des fonds paritaires.

Les partenaires sociaux décident que ce forfait comprend la prise de note pendant la réunion, la rédaction du relevé de décision, les échanges avec les membres de la commission pour validation du relevé, l'envoi du relevé de décision aux membres identifiés et l'intégration dans l'outil informatique de stockage.

Les partenaires sociaux décident que le collège patronal met à disposition une salle de réunion et perçoit en contrepartie un forfait de 300 € par commission financé à partir des fonds paritaires. »

Les autres dispositions de l'article demeurent.

ART.
2

L'article 3.5.2 « Coprésidence et fonctionnement » est complété par la disposition suivante :

« Les partenaires sociaux décident que les commissions paritaires régionales CPRFE pourront se tenir en présentiel ou en distanciel. »

Les autres dispositions de l'article demeurent.

ART.
3

L'article 5.2.2 « Indemnisation des entreprises employant des salariés mandatés par des organisations syndicales » est modifié par la disposition suivante :

« La rémunération des salariés (dans la limite des salaires bruts et charges patronales) mandatés par leur organisation syndicale représentative auprès des commissions paritaires de la branche au niveau national ou régional est remboursée aux employeurs. »

Les autres dispositions de l'article demeurent.

ART.
4

L'article 5.2.3 Indemnisation des organisations syndicales et patronales est modifié par les dispositions suivantes :

« Le montant de l'enveloppe forfaitaire allouée par séance à chaque type de commission paritaire nationale est fixé à 10 000 €.

Pour les commissions paritaires régionales il est fixé à 4 000 €.

Ces montants pourront être révisés par accord de branche. »

Les autres dispositions de l'article demeurent.

ART.
5

La rédaction de l'article 6 est modifiée ainsi :

« Outre le fait de réaffirmer sa volonté de procéder à un rapprochement tel qu'évoqué à l'article 4, les signataires rappellent leur volonté de faire vivre un dialogue social régulier et efficient au niveau de la branche et s'engagent notamment à ouvrir prochainement de nouvelles négociations portant sur ... »

ART.
6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Les signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des [articles L. 2261-16](#) et [L. 2261-24 du code du travail](#).

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales applicables.

Cet avenant est ouvert à la signature le jeudi 19 décembre 2024 jusqu'au vendredi 20 décembre 2024 à 12 heures.

ART.

À la suite de la signature de l'accord de substitution, il apparaît nécessaire aux partenaires sociaux de procéder à des modifications et/ou compléments de dispositions.

Cet avenant formalise les points de convergence des séances de négociations du 26 septembre et du 15 octobre 2024.

Avenant : Accord du 20 février 2025 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif de faire progresser le taux d'emploi des salariés permanents en situation de handicap dans la branche afin de tendre, a minima, vers le taux légal d'emploi des travailleurs handicapés de 6 %.

Cet accord vise ainsi à reconnaître et renforcer les efforts déjà accomplis par les entreprises de la branche, qu'elles soient ou non assujetties à l'obligation d'emploi et du maintien à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux rappellent que le handicap est défini à l'[article L. 114 du code de l'action sociale](#) et des familles « comme toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. » et dans le code du travail à l'[article L. 5213-1](#) « Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentale ou psychique. »

Cet accord a pour objectif d'inciter les entreprises à mettre en œuvre une politique volontariste en faveur du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment en continuant à développer l'information et la sensibilisation de leur personnel et en luttant contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel que dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Enfin, le présent accord ne permet pas une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés telle que visée à l'[article L. 5212-2 du code du travail](#).

ART. 2

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métteurs-vérificateurs et dans l'accord de substitution conclu le 10 juin 2024 et étendu par arrêté en date du 4 février 2025 et publié au Journal officiel le 14 février 2025.

Ses stipulations s'appliquent aux salariés employés à la date de conclusion du présent accord ou embauchés postérieurement à cette date et de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement.

Eu égard à son objet, cet accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 13

À titre liminaire, il est rappelé que le statut de personne en situation de handicap relève de la vie privée et constitue à ce titre une information qui ne peut pas être divulguée sans l'accord de ladite personne.

ART. 14

Les signataires du présent accord rappellent que tout recrutement repose sur les compétences professionnelles de la personne. Nul ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap ni faire l'objet d'une quelconque discrimination, quelle qu'en soit la nature ou la forme. Ainsi, les entreprises de la branche embauchent les salariés en situation de handicap dans les mêmes conditions salariales que les autres travailleurs dans des postes similaires. En outre, elles les assurent de disposer de droits identiques, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que leur processus de recrutement favorise l'emploi des salariés en situation de handicap dans tous les services de l'entreprise.

Pour ce faire, elles :

- indiquent dans leurs offres d'emploi que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap et précisent le cas échéant que leurs locaux sont adaptés ;
- diversifient leurs canaux et moyens de recrutement, notamment par la diffusion des offres d'emploi au sein du réseau des acteurs de l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- mettent à disposition des salariés une information sur la reconnaissance, le statut et le processus d'intégration des personnes handicapées ;
- favorisent le recours à l'alternance comme vecteur prioritaire à l'insertion des personnes en situation de handicap.

Il est rappelé que chaque entreprise, quelle que soit sa taille, doit déclarer mensuellement le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés qu'elle emploie.

ART.
15

Le développement de l'emploi des salariés en situation de handicap doit s'accompagner de l'adaptation des conditions de leur accueil en entreprise, sous réserve de l'accord préalable et explicite du salarié sur la communication au collectif de travail de sa situation de handicap.

ART.
16

Les éventuels aménagements et adaptations du poste de travail sont identifiés en amont de l'arrivée du salarié dans l'entreprise, en lien avec les représentants du personnel, la CSSCT ⁽¹⁾ si elle existe et le référent handicap ou accompagnant handicap le cas échéant.

Les salariés en situation de handicap nouvellement embauchés bénéficient de modalités d'accueil personnalisées pour permettre de faciliter leur intégration dans l'entreprise et d'identifier le cas échéant les adaptations nécessaires. Il peut par exemple s'agir d'aménagements du poste de travail sur préconisation des équipes pluridisciplinaires des services de prévention et de santé au travail ou encore de la mise en place d'horaires aménagés.

(1) CSSCT : commission santé, sécurité et conditions de travail.

ART.
17

Les entreprises de la branche mettent en place les conditions permettant de faciliter aux personnes en situation de handicap le bon déroulement d'un parcours professionnel en adéquation avec leur handicap.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à favoriser le déploiement d'actions concrètes destinées à faciliter le maintien en emploi des salariés en situation de handicap. Dans cette perspective, la commission de suivi examine la possibilité de conclure une convention de partenariat avec l'Agefiph.

ART.
18

Les partenaires sociaux rappellent le principe essentiel de non-discrimination en raison de l'état de santé ou du handicap du salarié.

Toutefois, la connaissance de la qualité de salarié en situation de handicap par l'employeur permet d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées. Cette reconnaissance permet également aux intéressés de bénéficier des services et aides financières de l'Agefiph et autres organismes nationaux ou régionaux.

Seul le salarié peut prendre la décision d'engager une procédure de reconnaissance. Au regard de la complexité des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée pour effectuer les démarches d'obtention ou de renouvellement de la RQTH ⁽¹⁾, sur présentation d'un justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance minimal de 15 jours.

(1) RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

ART.
19

L'obligation de prévention définie dans le code du travail vise le risque professionnel inhérent à l'activité de l'entreprise et sur lequel elle doit avoir un contrôle.

C'est dans ce cadre que les actions anticipatrices ou correctrices doivent être mises en œuvre, en privilégiant la prévention primaire.

Les entreprises sont vigilantes à la prévention de toute situation de travail qui serait de nature à entraîner une usure professionnelle de leurs salariés pouvant aboutir à une reconnaissance de travailleurs handicapés.

Cette obligation de prévention se traduit notamment par l'obligation légale, pour tout employeur, de réaliser le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le DUERP est en effet l'outil indispensable de la prévention. Si ce document relève de la seule responsabilité de l'employeur, il n'en demeure pas moins que son élaboration et son actualisation nourrissent le dialogue social. Le comité social et économique (CSE) contribue à l'analyse des risques dans l'entreprise. Il est informé et consulté sur son actualisation. Le DUERP est mis à jour chaque fois que nécessaire, et au moins une fois par an.

Par ailleurs, le DUERP présente les résultats de l'analyse des risques à partir desquels l'entreprise détermine des actions de prévention pertinentes à mettre en œuvre et identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées dans cet objectif.

Sur cette base, l'employeur planifie les mesures de prévention nécessaires et leur déploiement. Ces mesures s'intègrent dans une approche qui prend également en compte les relations sociales et les conditions de travail. Ce plan de prévention suppose la mobilisation des moyens nécessaires : techniques, humains et financiers.

Les partenaires sociaux considèrent qu'une politique de prévention ne peut être pleinement mise en œuvre que par l'implication, dans son élaboration, de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, et qu'il s'agit donc là d'un objet de dialogue social en entreprise.

Les partenaires sociaux préconisent ainsi la planification des actions par accord d'entreprise à durée déterminée. En l'absence d'un tel accord, le CSE est consulté annuellement sur le plan de prévention.

**ART.
20**

La prévention de la survenue des situations de handicap ainsi que le maintien en emploi des personnes en situation de handicap constituent des priorités nécessitant une mobilisation forte des différents acteurs impliqués dans cette démarche, dont celle du (de la) salarié (e).

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'anticipation des situations de handicap requiert des liens étroits entre l'entreprise et la médecine du travail. En ce sens, les services de prévention et de santé au travail conseillent les employeurs, les salariés et leurs représentants, membres du CSE, sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels – physiques ou psychiques – et de contribuer au maintien en emploi des salariés.

Dans une optique de prévention, la coopération entre les entreprises et les équipes des services de prévention et de santé au travail permet, par une analyse objective, de déterminer les situations à risque qui pourraient générer un handicap et de faire émerger des solutions d'aides et d'accompagnements adaptées.

Les partenaires sociaux rappellent, outre les informations et consultations prévues par les dispositions légales en vigueur, que les représentants du personnel peuvent soumettre aux employeurs leurs observations relatives aux conditions de travail des salariés. Acteurs de prévention, les représentants du personnel sont invités à proposer des possibilités d'amélioration des conditions de travail et prévenir certaines situations de handicap, dans le strict cadre de leur mission. Enfin, les représentants du personnel informent les salariés et les orientent vers les interlocuteurs compétents.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche effectuent un suivi des risques professionnels encourus par les salariés dans le cadre de la commission paritaire prévoyance et santé. Ils s'engagent, au regard des risques identifiés, à étudier et mettre en place des actions collectives de prévention en matière de handicap, et à promouvoir leur intégration dans les programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact ^[1]) ou à défaut dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

(1) PAPRI Pact : programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

**ART.
21**

Conformément au principe d'égalité de traitement et aux dispositions légales en vigueur, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux salariés en situation de handicap de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Les besoins de la personne en situation de handicap peuvent conduire à différents aménagements et adaptations : aménagement technique du poste de travail, aménagement des tâches, aménagement organisationnel tel qu'une adaptation des horaires de travail, etc.

Le télétravail peut également être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre de la réglementation en vigueur. Les personnes en situation de handicap sont associées au choix des aménagements proposés. Le comité social et économique lorsqu'il existe est informé et consulté sur ces aménagements.

Les partenaires sociaux rappellent que les dépenses de l'entreprise liées à l'adaptation du poste de travail du salarié en situation de handicap peuvent faire l'objet d'une aide financière.

**ART.
22**

L'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs.

Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et, le cas échéant, validée.

**ART.
23**

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés en situation de handicap bénéficient de la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés. À cet effet, leurs parcours et besoins en matière de formation doivent être examinés lors de leur entretien professionnel afin de faciliter le bon déroulement de leur carrière.

Les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap en facilitant leur accès à des actions de formation.

Des modalités de formation appropriées visant à assurer l'égalité des chances en matière de formation sont, si nécessaire, mises en œuvre en fonction de chaque situation individuelle : formation à distance (FOAD), adaptation de la programmation et des rythmes de la formation, aménagement de modules, etc.

Un point sur la formation des salariés en situation de handicap est réalisé annuellement par la CPNEFP, qui convie l'Agefiph à cette occasion. Les membres de la CPNEFP préconisent le cas échéant les mesures correctives à mettre en œuvre.

ART.
24

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et leurs aptitudes.

Tous (toutes) les salariés de l'entreprise doivent ainsi être en mesure d'accéder aux mêmes possibilités d'évolution de carrière y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

À ce titre, ils peuvent saisir leur responsable hiérarchique, le service en charge des ressources humaines et/ou le référent ou l'accompagnant handicap le cas échéant pour que soient examinés leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

L'entretien professionnel biennal est un moment privilégié pour aborder ces questions.

Les partenaires sociaux rappellent que des aides peuvent être sollicitées auprès des organismes compétents en matière de handicap afin de faciliter l'évolution de carrière et les changements de poste des salariés en situation de handicap, en permettant notamment de compenser tout ou partie des dépenses mises en œuvre par l'employeur afin de l'adapter.

À ce titre, une fois par an, le comité social et économique lorsqu'il existe obtient un état des lieux des sommes investies.

ART.
25

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche, en concertation avec les partenaires sociaux s'ils existent, à prendre des mesures destinées à améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés aidant un proche en situation de handicap ou en perte d'autonomie.

Ils encouragent les employeurs à accéder aux demandes des salariés souhaitant faire don de jours de repos non pris au bénéfice de salariés proches aidants, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Enfin, ils rappellent qu'une aide financière à destination des proches aidants est mise en place dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime de prévoyance de branche.

Ils encouragent les entreprises de la branche à relayer l'existence de cette aide sociale auprès de l'ensemble des salariés qu'elles emploient.

ART.
26

La branche encourage les entreprises à engager des partenariats avec le secteur protégé et adapté. Ces partenariats peuvent s'établir sur des activités de production comme de services.

À cet effet, des actions de sensibilisation peuvent être mises en œuvre, telles que la visite d'ESAT ou d'EA.

Le comité social et économique lorsqu'il existe est également sensibilisé, notamment sur les prestations proposées dans le cadre des activités sociales et culturelles.

Les achats aux entreprises adaptées, aux ESAT et aux organismes employant en majorité des travailleurs handicapés revêtent en règle générale un caractère local.

Les directions portent une vigilance particulière à recourir chaque fois que cela est possible à ces entreprises, et ce, même si le taux d'emploi de salarié(e)s en situation de handicap dans l'entreprise est égal ou supérieur au taux minimum légal.

Pour les prestations qui s'y prêtent, il convient de favoriser la signature de contrats pluriannuels avec les EA ⁽¹⁾ et les ESAT ⁽²⁾.

(1) EA : entreprises adaptées.

(2) ESAT : établissements ou services d'aide par le travail.

ART.
27

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

ART.
28

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ART.
29

Les partenaires sociaux conviennent que la CPPNI se réunit au moins tous les trois ans, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour ouvrir des négociations visant, le cas échéant, à sa révision.

Cet accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions posées par les [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#). (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail qui ne prévoient la dénonciation que pour les accords à durée indéterminée.

(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

ART.
30

Le présent accord, établi en vertu des [articles L. 2221-2 et suivants du code du travail](#), est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les [articles L. 2231-6](#) et [L. 2261-1](#) et [D. 2231-2 du code du travail](#).

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles [L. 2261-16](#) et [2261-24](#) du code du travail.

ART.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'obligation d'emploi des salariés en situation de handicap (OETH) concerne les entreprises d'au moins 20 salariés équivalent temps plein, à hauteur de 6 % des effectifs.

Cette appréciation au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement, impulsée par la [loi du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a pour effet d'augmenter le nombre d'entreprises de la branche concernées par l'OETH (1), qui n'y étaient jusqu'alors pas soumises.

Les partenaires sociaux conviennent que l'information, la sensibilisation et la communication sont des éléments essentiels pour construire, soutenir et amplifier des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ils estiment par ailleurs que la prise en compte du handicap doit être transverse à l'ensemble des actions menées par la branche.

Les actions visées au présent accord doivent ainsi permettre :

- au sein de la branche : d'impulser un « réflexe handicap » des partenaires sociaux dans l'ensemble des sujets de négociation collective ;
- dans l'environnement de travail (collaborateurs, encadrement, représentants des salariés) : de lever certains freins à l'emploi ou à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap notamment en luttant contre les préjugés et stéréotypes ;
- pour la personne concernée : de la sécuriser sur la perception du handicap par l'entreprise et de la sensibiliser sur la nécessité de permettre à l'entreprise d'éviter toute dégradation de son état de santé.

(1) OETH : obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

ART.
3

À cette fin, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser dans un délai de trois ans en collaboration avec l'Agefiph un guide de bonnes pratiques portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap à destination des salariés et entreprises de la branche.

ART.
4

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est essentiel de mettre à disposition un espace internet dédié à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ils s'engagent à créer un portail internet dans les trois années à venir regroupant les informations utiles à la mise en œuvre de cet accord notamment.

L'objectif est à la fois de permettre aux employeurs et aux salariés de trouver des informations utiles sur ce sujet (en rappelant, en particulier les dispositions légales et réglementaires applicables, mais également en diffusant, par exemple, des informations communiquées par l'Agefiph (1) et de relayer les expériences probantes réalisées au niveau des entreprises.

Toute personne intéressée peut ainsi se connecter à l'espace internet dédié, en accès libre. L'espace internet précité est alimenté et mis à jour par le groupe de travail paritaire dédié sous la supervision de la commission paritaire nationale de la négociation et de l'interprétation (CPPNI), qui laissera sa place à une association dédiée au paritarisme de la branche, prochainement créée. La branche assure la promotion de cet espace auprès des entreprises.

(1) AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

ART.
5

Dans ce même délai, les partenaires sociaux s'engagent également à capitaliser et diffuser auprès des entreprises de la branche des ressources, informations et outils en matière de handicap. L'employeur les relaie par tout moyen à ses salariés.

ART. 6 En relayant, sur l'espace internet défini à l'article 3, les expériences probantes réalisées dans les entreprises, les commissions paritaires régionales pour la formation et l'emploi en relation avec les commissions nationales (CPRFE ⁽¹⁾) ont pour objectifs :

- de développer un réseau interne sur ce sujet des travailleurs handicapés, en favorisant les échanges entre entreprises ;
- de montrer qu'il est possible, quels que soient les moyens, de réaliser des actions constructives avec un impact positif à moyen terme ;
- d'attirer l'attention des entreprises de moins de 20 salariés qui ne sont pas soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mais qui peuvent néanmoins conduire des actions et mobiliser des aides pour la mise en œuvre de ces actions ;
- de valoriser les entreprises actives en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux relèveront les bonnes pratiques auprès des entreprises concernant les expériences en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

(1) CPRPE : commissions paritaires régionales pour la formation et l'emploi.

ART. 7 Les entreprises employant au moins 11 salariés doivent désigner, sur la base du volontariat, au moins un référent handicap, chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en situation de handicap.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, à se doter d'un référent handicap.

En effet, un référent est une personne-ressource, qui incarne la politique handicap de l'entreprise et fait le lien entre les différents acteurs, qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise. Il relève de préférence de la direction des ressources humaines de l'entreprise ou des membres du conseil social et économique (CSE) et bénéficie d'une formation adaptée pour remplir ses missions.

Outre les actions de formation mises en place par les entreprises de la branche, les partenaires sociaux mandatent la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) – pour élaborer un cadre de référence de formation et en faciliter l'accès aux référents.

Le référent peut cumuler cette mission avec celle de référent handicap pour l'accueil et la formation de personnes en situation de handicap (référent handicap « apprenant »).

Dans ce cas, une attention particulière est portée à la dissociation des deux missions, qui se complètent sans se confondre.

Les missions du (de la) référent sont les suivantes :

- accompagner les salarié(e)s de l'entreprise dans leur démarche de reconnaissance de travailleur handicapé ;
- être un appui pour les salariés en situation de handicap nouvellement embauchés afin de faciliter leur intégration ;
- écouter, renseigner et orienter les salariés en situation de handicap souhaitant faire le point sur leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée ;
- relayer le contenu du présent accord et les actions de communication et de sensibilisation menées par les partenaires sociaux de la branche.

Pour assurer ces missions, le référent handicap se voit attribuer un temps qu'il définit conjointement avec son responsable hiérarchique et la direction de l'organisme de formation. Une attention particulière est portée à la conciliation de la charge de travail du référent handicap et des missions qui lui sont dévolues.

Le temps consacré à ces missions se déroule sur le temps de travail, constitue du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

ART. 8 Les entreprises qui ne sont pas pourvues d'un référent handicap, proposent un accompagnement spécifique au (à la) salarié en situation de handicap lors de son arrivée dans l'entreprise, sous réserve de son accord explicite.

L'accompagnant est choisi sur la base du volontariat et est informé et sensibilisé à la problématique de l'accueil des salariés en situation de handicap.

Si le (la) salarié en situation de handicap en est d'accord, un temps d'échange et d'information sur son handicap et les implications de celui-ci dans sa vie professionnelle est organisé avec l'accompagnant, afin de le (la) sensibiliser sur les spécificités du handicap considéré et lui permettre d'accomplir au mieux ses missions.

Les missions de l'accompagnant sont les suivantes :

- participer à l'accueil du (de la) salarié ;
- veiller à sa bonne intégration ;
- s'assurer du bon déroulement de sa prise de fonctions ;
- alerter le responsable hiérarchique en cas de difficultés.

Le salarié accompagnant dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions. Une attention particulière est portée à la conciliation de la charge de travail de l'accompagnant handicap et des missions qui lui sont dévolues. Ce temps se déroule sur le temps de travail, constitue du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

Les partenaires sociaux rappellent l'existence de dispositifs d'accompagnement financés mis en place par l'Agefiph.

ART.
9

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est essentiel que les entreprises intègrent, dans leur plan de formation professionnelle, un module de formation sur le handicap, à destination des référents et accompagnants handicaps identifiés en charge de ces questions et des institutions de représentants du personnel.

ART.
10

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent impulser une dynamique de réseau de référent(e)s et accompagnant(e)s handicap.

À cette fin, ils s'engagent à organiser au moins une fois tous les cinq ans une rencontre réunissant l'ensemble des référent(e)s et accompagnant(e)s handicap et associant un ou plusieurs acteurs du champ du handicap, afin de permettre l'échange entre pairs, la mutualisation de bonnes pratiques et l'émergence de pistes d'actions nouvelles susceptibles d'enrichir les actions prévues au présent accord.

Pour mener à bien cette mission, les référent(e)s et accompagnant(e)s handicap communiquent leurs coordonnées au secrétariat de la CPPNI à l'adresse suivante : secretariat-paritarisme@cp-economistes.fr.

ART.
11

Chaque année, les entreprises employant plus de 11 salariés transmettent les données recueillies sur le sujet des travailleurs handicapés via l'espace internet prévu à l'article 4, dans le cadre de la collecte réalisée par la CPPNI, pour élaborer le rapport de branche.

Elles figurent ensuite dans le rapport annuel de branche prévu à l'[article D. 2241-1 du code du travail](#), et permettent notamment d'analyser la pertinence des actions menées par les entreprises. Ces données sont ensuite présentées à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les partenaires sociaux retiennent l'objectif que chaque entreprise concernée désigne un référent ou accompagnant identifié comme étant l'interlocuteur, dans son entreprise, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux retiennent les indicateurs de suivi suivants :

- pourcentage d'entreprise assujettie à l'obligation d'emploi n'ayant pas à verser de contribution à l'Agefiph ;
- pourcentage de travailleurs handicapés employés en contrat à durée indéterminée par les entreprises sur l'effectif total des entreprises ;
- nombre de travailleurs handicapés en ETP issu du secteur adapté ;
- pourcentage des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi n'ayant aucun salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- pourcentage d'entreprises disposant d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP ^[1]) ;
- pourcentage d'entreprises ayant désigné un salarié référent conformément aux dispositions ci-avant ;
- pourcentage d'entreprises ayant désigné un salarié accompagnant conformément aux dispositions ci-avant ;
- pourcentage d'entreprises ayant mis en place un parcours d'intégration ;
- pourcentage d'entreprises ayant mis en place un dispositif de suivi individualisé ;
- nombre de personnes des entreprises ayant suivi un module de formation professionnelle portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- nombre d'actions menées et leur nature (insertion, réinsertion, formation, reclassement, aménagement/adaptation de poste de travail) au niveau des entreprises mobilisant les réseaux institutionnels (Cap emploi, Agefiph, les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle de la CARSAT ^[2], etc.) ;
- nombre de visiteurs sur l'espace internet dédié (tel que prévu à l'article 4 du présent accord).

L'ensemble de ces indicateurs annuels figurent dans le rapport triennal établi par la commission de suivi.

(1) DUERP : document unique d'évaluation des risques professionnels.

(2) CARSAT : caisse d'assurance retraite et de la santé au travail.

La mise en œuvre et le suivi du présent accord sont confiés par les partenaires sociaux à la commission de suivi, chargée d'évaluer l'impact des mesures dudit accord et le cas échéant de proposer les révisions qu'elle estime nécessaires.

La commission est notamment chargée d'effectuer un suivi annuel des indicateurs suivants :

- nombre de salariés en situation de handicap ;
- tranches d'âge des salariés en situation de handicap ;
- ancienneté des salariés en situation de handicap ;
- type de contrat des salariés en situation de handicap, avec un focus sur le nombre de contrats en alternance ;
- nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une évolution professionnelle.

Elle effectue la capitalisation et la diffusion auprès des entreprises et des salariés de la branche des ressources, informations et outils utiles relevant de la thématique du handicap.

Le cas échéant, elle produit les outils et organise les actions nécessaires à la mise en œuvre de la politique déterminée par le présent accord.

Elle se réunit au moins une fois par an sur cet ordre du jour et rend compte de ses travaux par écrit à la CPPNI en vue de l'élaboration du rapport annuel d'activité.

Elle propose, en fonction des constats qu'elle dresse, les orientations à prendre par la branche pour les années suivantes et émet des recommandations sur les projets d'actions à mettre en place pour réaliser les engagements de la branche.

a) Composition et prise en charge de la commission de suivi

La commission de suivi est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative dans la branche suivant les derniers arrêtés de mesure de la représentativité en vigueur.

Avenant salaires : Accord n° 79 du 5 juillet 2017 relatif aux salaires au 1er juillet 2017 (national et Ile-de-France)

Source officielle Légifrance

ART.

Les signataires du présent accord, prenant acte des propositions de la commission nationale paritaire réunie le 5 juillet 2017 à Paris, décident de fixer les valeurs de salaires minima par niveau selon le tableau ci-après :

ETAM

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national	Salaire minimal mensuel (région Ile-de-France)
A1	1 573	1 640
A2	1 700	1 811
B	1 938	2 036
C	2 144	2 251
D	2 435	2 555
E	2 649	2 791
F	2 934	3 098

Cadres

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national	Salaire minimal mensuel région Ile-de-France
G	3 254	3 479
H	3 429	3 655
I	4 047	4 271

Le présent accord est applicable à compter du 1er juillet 2017 et pourra être révisé à la demande de l'une des parties en fonction de l'évolution des salaires, et au minimum deux fois par an.

Conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail](#) et à la [loi n° 2006-340 du 23 mars 2006](#), aucune différence de rémunération ne peut être justifiée entre hommes et femmes.

Les parties signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Avenant salaires : Accord n° 81 du 21 mars 2018 relatif aux salaires au 1er juillet 2018 (national et région Île-de-France)

Source officielle Légifrance

ART.

Les signataires du présent accord réunis le 21 mars 2018 à Paris, prenant acte des propositions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs, décident de fixer les valeurs de salaires minima par niveau selon le tableau ci-après :

ETAM

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
Niveau A 1	1 596	1 664
Niveau A 2	1 725	1 837
Niveau B	1 966	2 066
Niveau C	2 175	2 284
Niveau D	2 470	2 592
Niveau E	2 688	2 831
Niveau F	2 976	3 142

Cadres

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national	Salaire minimal mensuel région Ile-de-France
Niveau G	3 301	3 529
Niveau H	3 478	3 708
Niveau I	4 105	4 332

Le présent accord est applicable à compter du 1er juillet 2018 et pourra être révisé à la demande de l'une des parties en fonction de l'évolution des salaires, et au minimum deux fois par an.

Conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail](#) et à la [loi n° 2006-340 du 23 mars 2006](#), aucune différence de rémunération ne peut être justifiée entre hommes et femmes.

Les parties signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Avenant salaires : Accord du 16 janvier 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2019 (national et région Île-de-France)

Source officielle Légifrance

I. – Barème des salaires minima conventionnels

Les signataires du présent accord réunis le 16 janvier 2019 à Paris, décident de fixer les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles ci-après :

Au 1er janvier 2019

ETAM

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
A 1	1 612,00	1 681,00
A 2	1 742,00	1 855,00
B	1 986,00	2 087,00
C	2 197,00	2 307,00
D	2 495,00	2 618,00
E	2 715,00	2 859,00
F	3 006,00	3 173,00

Cadres

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
G	3 334,00	3 564,00
H	3 513,00	3 745,00
I	4 146,00	4 375,00

Au 1er juillet 2019

ETAM

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
A 1	1 628,00	1 697,00
A 2	1 760,00	1 874,00
B	2 006,00	2 108,00
C	2 219,00	2 330,00
D	2 520,00	2 644,00
E	2 742,00	2 888,00
F	3 036,00	3 205,00

Cadres

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
G	3 367,00	3 600,00
H	3 548,00	3 783,00
I	4 188,00	4 419,00

II. – Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment concernant la rémunération ou l'accès à l'emploi au sein de la branche.

Sur ce dernier sujet, le panorama réalisé par la branche montre un déséquilibre des effectifs en faveur des hommes, malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics et la branche.

Les partenaires sociaux souhaitent que ce travail de fond soit poursuivi afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux.

III. – Clause de revoyure

Les partenaires sociaux décident de se revoir avant la fin du premier semestre 2018 afin d'évoquer l'évolution de la situation économique du secteur et d'en mesurer l'impact auprès des entreprises et des salariés.

IV. – Modalités d'application et impérativité [\(1\)](#)

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif. Il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

V. – Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

VI. – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

(1) L'article IV est étendu sous réserve du respect des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2253-1, qui autorise un accord d'entreprise à déroger aux stipulations de l'accord de branche s'il assure " des garanties au moins équivalentes " pour les salariés.

(Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1, modifié par arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Avenant salaires : Accord du 22 janvier 2020 relatif aux salaires minima conventionnels

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FILAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

ART.

2

Les salaires minima du niveau I et des niveaux supérieurs de la grille de classification, issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures, prévus par l'accord du 18 décembre 2019, sont revalorisés de 2,2 % pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Grille de salaire mensuel brut 35 heures (151,67 heures)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	200	1 593,21 €
II	1	236	1 637,33 €
	2	259	1 764,53 €
	3	281	1 886,22 €
III	1	306	2 024,48 €
	2	364	2 345,29 €
	3	450	2 820,97 €
IV	1	600	3 087,18 €
	2	690	3 477,01 €
	3	790	3 910,16 €
V	1	900	4 386,62 €

ART.

3

Les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs (IDCC 3213), sont inchangées.

ART.

4

Le présent accord prend effet immédiatement pour l'ensemble des entreprises adhérentes à un syndicat signataire.

ART.

5

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

ART.

6

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

ART.
7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles [L. 2261-16](#) et [L. 2261-24](#) du code du travail.

Avenant salaires : Accord du 22 janvier 2020 relatif aux salaires minimums conventionnels pour l'année 2020

Source officielle Légifrance

ART.**1er**

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FILAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

ART.**2**

Le salaire minimum du niveau I de la grille de classification, issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures, prévu par l'accord du 18 décembre 2019, est maintenu à 1 558,91 €.

ART.**3**

Les salaires minima du niveau 2 et des niveaux supérieurs de la grille de classification, issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures sont revalorisés de 1,5 % pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Grille de salaire mensuel brut 35 heures (151,67 heures)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	200	1 558,91 €
II	1	236	1 626,11 €
	2	259	1 752,45 €
	3	281	1 873,30 €
III	1	306	2 010,61 €
	2	364	2 329,22 €
	3	450	2 801,64 €
IV	1	600	3 066,03 €
	2	690	3 453,19 €
	3	790	3 883,38 €
V	1	900	4 356,57 €

ART. 4 Les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs (IDCC 3213), sont revalorisées de 1,5 % pour l'ensemble des entreprises de la branche :

ETAM

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel (région Île-de-France)
A 1	1 652	1 723
A 2	1 786	1 902
B	2 036	2 140
C	2 252	2 365
D	2 558	2 684
E	2 783	2 931
F	3 082	3 253

Cadres

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel (région Île-de-France)
G	3 415	3 654
H	3 601	3 840
I	4 251	4 485

ART. 5 Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois.

ART. 6 Conformément à l'[article R. 2261-1 du code du travail](#) et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

ART. 7 La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

ART. 8 Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles [L. 2261-16](#) et [L. 2261-24](#) du code du travail.

Avenant salaires : Accord du 8 février 2023 relatif aux salaires minimums conventionnels

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FILAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

ART. 2

Les partenaires sociaux ont choisi, pour tenir compte du contexte économique actuel, d'utiliser les dispositions des articles 7.1 et 10.12 de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543).

Le niveau 1, échelon 1 est de 1 709,28 € brut base 35 heures.

Les autres échelons sont augmentés de façon uniforme de 90 € brut base 35 heures.

Les salaires minima de la grille de classification issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures sont ainsi égaux aux montants portés dans le tableau suivant :

Grille de salaire mensuel brut 35 heures (151,67 heures)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	200	1 709,28 €
II	1	236	1 770,00 €
	2	259	1 900,53 €
	3	281	2 025,38 €
III	1	306	2 167,26 €
	2	364	2 496,42 €
	3	450	2 984,49 €
IV	1	600	3 232,99 €
	2	690	3 629,87 €
	3	790	4 070,85 €
V	1	900	4 555,92 €

ART. 4 Les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs (IDCC 3213), base 151,67 heures sont ainsi égaux aux montants portés dans les tableaux suivants :

ETAM

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
A 1	1 774,88 €	1 851,16 €
A 2	1 918,84 €	2 043,47 €
B	2 176,97 €	2 288,17 €
C	2 407,93 €	2 528,75 €
D	2 735,11 €	2 869,84 €
E	2 975,69 €	3 133,94 €
F	3 295,40 €	3 478,24 €

Cadres

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel région Île-de-France
G	3 666,00 €	3 895,54 €
H	3 839,04 €	4 093,84 €
I	4 532,01 €	4 781,48 €

Conformément à l'article 16 de la CCN IDCC 3213 :

- les partenaires sociaux se réuniront de nouveau début juillet dans le cadre de la commission paritaire nationale de la convention collective pour négocier sur les salaires minima ;
- le minima des salaires des cadres (niveau G), est au moins égal au plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) [\(1\)](#).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'article L. 3231-3 du code du travail, la mention du plafond mensuel de la sécurité sociale figurant audit article ne valant que pour la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale à la date de conclusion de l'accord.

(Arrêté du 9 mai 2023 - art. 1)

ART. 5 Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois.

ART. 6 Conformément à l'[article R. 2261-1 du code du travail](#) et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

ART. 7 La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

ART. 8 Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles [L. 2261-16](#) et [L. 2261-24](#) du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 13 février 2023 jusqu'au 20 février 2023 inclus.

ART.

Au cours de l'année 2022, le montant du Smic a augmenté à trois reprises, au 1er janvier, au 1er mai puis au 1er août 2022. Les partenaires sociaux constatent que ces augmentations sont dues à une inflation importante pour des raisons à la fois structurelles et conjoncturelles.

Afin de maintenir l'attractivité de leur secteur dans ce contexte particulier, et conscients des impacts différenciés de l'inflation suivant les niveaux de classification, les partenaires sociaux ont négociés les augmentations en pourcentages variables suivant les niveaux, dans le respect des règles de calcul définies dans chacune des conventions collectives.

Avenant salaires : Accord du 10 janvier 2024 relatif aux salaires minimums conventionnels

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FILAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

ART.
2

Les partenaires sociaux ont choisi, pour tenir compte du contexte économique actuel, d'utiliser les dispositions des articles 7.1 et 10.12 de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543).

Le salaire minimum du niveau I est de 1 766,92 € brut base 35 heures.

Les autres échelons sont augmentés de façon uniforme de 50 € brut base 35 heures.

Les salaires minima de la grille de classification issue de de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures sont ainsi égaux aux montants portés dans le tableau suivant :

Grille de salaire mensuel brut 35 heures (151,67)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	200	1 766,92 €
II	1	236	1 820,00 €
	2	259	1 950,53 €
	3	281	2 075,38 €
III	1	306	2 217,26 €
	2	364	2 546,42 €
	3	450	3 034,49 €
IV	1	600	3 282,99 €
	2	690	3 679,87 €
	3	790	4 120,85 €
V	1	900	4 605,92 €

**ART.
3**

Les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs (IDCC 3213), sont revalorisés de la façon suivante :

- grille nationale : 2,5 % pour les niveaux ETAM et de 2 % pour les niveaux cadre H et I (excepté le niveau G qui ne peut pas être inférieur au PMSS) ;
- grille Île-de-France : 2,5 % pour les niveaux ETAM et de 2 % pour les niveaux cadre.

ETAM

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel (région Île-de-France)
A 1	1 819,25 €	1 897,44 €
A 2	1 966,81 €	2 094,56 €
B	2 231,40 €	2 345,38 €
C	2 468,13 €	2 591,97 €
D	2 803,49 €	2 941,59 €
E	3 050,09 €	3 212,29 €
F	3 377,78 €	3 565,19 €

Cadres

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel (région Île-de-France)
G	3 864,00 €	3 973,45 €
H	3 915,82 €	4 175,72 €
I	4 622,65 €	4 877,11 €

**ART.
4**

Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois.

**ART.
5**

Conformément à l'[article R. 2261-1 du code du travail](#) et à la [loi du 23 mars 2006](#) applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

**ART.
6**

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

**ART.
7**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des [articles L. 2261-16](#) et [L. 2261-24 du code du travail](#).

Il est ouvert à la signature à compter du 10 janvier 2024 jusqu'au 12 janvier 2024 inclus.

Avenant salaires : Accord du 23 janvier 2025 relatif aux salaires minimums conventionnels

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

ART.
2

Les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs (IDCC 3213), sont revalorisés de la façon suivante :

- grille nationale : 2, % pour les niveaux de A1 à F, de 1.6 % pour le niveau cadre G (qui ne peut pas être inférieur au PMSS) et 1.5 % pour les niveaux de cadre de H à I ;
- grille Ile de France : 2, % pour les niveaux de A1 à F, de 1.6 % pour le niveau cadre G (qui ne peut pas être inférieur au PMSS) et 1.5 % pour les niveaux de cadre de H à I.

ETAM

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel Région Île-de-France
A1	1 855,63 €	1 935,38 €
A2	2 006,15 €	2 136,45 €
B	2 276,02 €	2 392,28 €
C	2 517,49 €	2 643,81 €
D	2 859,56 €	3 000,42 €
E	3 111,09 €	3 276,54 €
F	3 445,34 €	3 636,50 €

Cadres

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel Région Île-de-France
G	3 925,82 €	4 037,03 €
H	3 974,56 €	4 238,35 €
I	4 691,99 €	4 950,26 €

ART.
3

Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois.

ART.
4

Conformément à l'[article R. 2261-1 du code du travail](#) et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

ART.
5

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des [articles L. 2261-16](#) et [L. 2261-24](#) du code du travail.

Cet accord fait l'objet d'une « signature sur table » à l'issue de la réunion de CPPNI du 23 janvier 2025.

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).