

AVENANT n° 14 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA PROMOTION-CONSTRUCTION

ENTRE :

La F.N.P.C. (Fédération Nationale des Promoteurs Constructeurs)

D'UNE PART,

ET :

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

D'AUTRE PART,

Il est convenu ce qui suit, dans le cadre d'un accord à durée indéterminée :

Le compte épargne temps a pour finalité de permettre aux salariés d'épargner des droits en temps, afin d'utiliser ceux-ci de façon différée à l'occasion d'un congé ou d'anticiper un départ en retraite ou en préretraite totale ou partielle.

1. Salariés bénéficiaires

Dés lors que l'employeur décide d'appliquer le présent avenant, tous les salariés pourront adhérer au compte épargne temps, sous réserve du respect de la condition d'ancienneté fixée par l'employeur. En aucun cas l'ancienneté requise ne pourra être inférieure à six mois.

Un règlement interne à l'entreprise concrétise alors la mise en œuvre du présent accord.



2. Alimentation du compte épargne temps

Le compte épargne temps peut être alimenté par tout ou partie des éléments suivants :

La totalité des jours affectés au compte épargne temps en application des 3 paragraphes suivants ne peut excéder 18 jours par an.

- Réduction du temps de travail

Jours de repos acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail dans la limite de 80 % du nombre de jours de repos par an utilisables à l'initiative du salarié.

- Congés payés

Report de 10 jours ouvrables maximum de congés payés par an.

- Repos lié à des heures supplémentaires

Les heures de repos acquises au titre de la bonification prévue aux premier et deuxième alinéas du I de l'article L.212-5 du Code du Travail ainsi que les heures de repos compensateur de remplacement telles qu'elles résultent des dispositions du III de l'article L.212-5 du même Code peuvent faire l'objet d'un report en tout ou partie.

3. Utilisation du compte épargne temps

Le compte épargne temps peut être utilisé dans différentes hypothèses :

- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;

ou dans les cadres légaux des contrats de travail à temps partiel organisé :

- à l'expiration du congé maternité (article L. 122-28-1 du Code du travail) ;
- suite à une maladie, un accident ou un handicap grave d'un enfant à charge (article L.122-28-9 du Code du travail) ;
- suite au souhait d'un salarié occupant un emploi à temps complet d'occuper un emploi à temps partiel (article L.212-4-9 du Code du travail).

Le compte épargne temps peut également être utilisé pour rémunérer les temps de formation effectués hors du temps de travail dans le cadre du deuxième alinéa de l'article 1.3 de l'avenant n° 11 à la convention collective portant sur la durée et l'aménagement du temps de travail.



Les formations peuvent être de plusieurs natures :

- formation du salarié dont le métier est, ou risque d'être affecté par des évolutions technologiques ou organisationnelles ;
- acquisition d'une qualification professionnelle ;
- développement de nouvelles compétences ;
- pour faciliter l'accès à un nouvel emploi.

Les formations supérieures à 300 heures sanctionnées par un titre ou un diplôme peuvent être prises, sur la partie excédante au temps disponible, hors du temps de travail.

En cas de licenciement pour motif économique le Compte Epargne Temps peut être utilisé individuellement par le salarié et à sa demande pour faciliter son reclassement ou sa reconversion.

L'accord conclu entre l'employeur et le salarié fait référence, le cas échéant, à cette possibilité d'utilisation du compte épargne temps.

Il peut également être utilisé, en accord avec l'employeur, par les salariés âgés de plus de cinquante ans désirant anticiper le départ en retraite. Le salarié est alors absent dans la période précédant sa retraite pour une durée correspondant aux droits épargnés ou ceux-ci sont utilisés pour maintenir le salaire habituel dans le cadre d'un passage à temps partiel. La demande d'utilisation du compte épargne temps à ce titre doit être présentée 6 mois avant la date envisagée pour cette anticipation.

3.1. Les modalités de prise des congé sabbatique, congé création d'entreprise, congé parental et autres congés prévus par le Code du travail sont celles définies par la loi.

En tout état de cause et sous réserve du cas des salariés âgés de plus de 50 ans désirant anticiper le départ en retraite, les jours de repos affectés au compte épargne temps devront être pris dans les cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de repos équivalent à un mois. Le règlement interne à l'entreprise peut diminuer ce seuil d'un mois.

Ce délai de cinq ans est porté à dix ans si, à l'expiration de ce délai, le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans ou lorsque l'un des parents est dépendant ou âgé de plus de 75 ans.

3.2. En dehors de ces différents cas, le salarié peut demander à utiliser tout ou partie de ses droits en présentant sa demande 3 mois avant la date prévue pour un départ en congé (le cas échéant à temps partiel), sauf accord différent entre l'employeur et le salarié.



L'employeur peut reporter cette demande de départ en congé dans une limite de 3 mois, si l'absence du salarié doit avoir des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

En tout état de cause, ce type de congé doit avoir une durée minimale de 1 mois, sauf accord différent entre l'employeur et le salarié.

4. Indemnisation du congé

Pendant son congé, les droits acquis par le salarié peuvent être versés, au choix du salarié, soit :

- en mensualités fixes calculées sur la base du dernier salaire mensuel de référence du salarié avant son départ en congé, jusqu'à épuisement ;
- en mensualités fixes lissées pendant toute la durée du congé calculées sur la base du total des droits acquis divisé par la durée du congé (en nombre de mois).

5. Déblocage anticipé du compte

Après une période de 12 mois suivant son adhésion au compte épargne temps, le salarié, s'il n'a pas utilisé ses droits dans les conditions prévues ci-dessus, peut demander la liquidation de son compte s'il justifie d'une des situations permettant le déblocage anticipé des droits à participation aux résultats telle que prévue par la réglementation.

5.1. Dans ce cas le salarié solde son compte en utilisant en repos, après accord de la Direction, les droits acquis.

5.2. A défaut d'accord avec la Direction sur l'utilisation en repos, le salarié percevra une indemnité correspondant aux droits acquis.

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié avant l'utilisation de tous ses droits, le compte épargne temps est automatiquement liquidé par le biais d'une indemnité compensatrice au moment de l'établissement du solde de tout compte.

6. Information

Le rapport annuel de la convention collective de la promotion-construction devra faire état de la situation du Compte Epargne temps auprès des organisations syndicales représentatives.



7. Dépôt

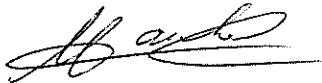
Le présent accord sera déposé par la F.N.P.C. en 5 exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de PARIS.

Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de PARIS.

Le présent accord prendra effet sous réserve de la parution au JOURNAL OFFICIEL de l'arrêté ministériel d'extension. La F.N.P.C. est mandatée pour présenter la demande d'extension.

Fait à Paris
Le ..1.6..AVR. 2002

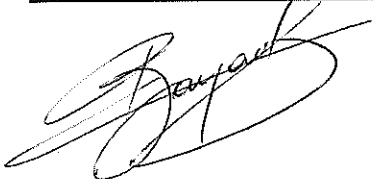
Pour la Fédération C.F.D.T.
des Services
M. Roland MARCHAL



Pour la Fédération C.F.T.C.
M. Jean-Paul ASSE



Pour la Fédération C.G.C.
M. Jean-André BAYARD



Pour la Fédération F.O.
M

Pour la F.N.P.C.
M. Henri GUITELMACHER



**AVENANT N° 14 bis A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA
PROMOTION-CONSTRUCTION**

ENTRE :

La F.N.P.C (Fédération Nationale des Promoteurs Constructeurs)

D'UNE PART,

ET :

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

D'AUTRE PART,

Par une lettre d'observations en date du 22 mai 2003, le Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité a refusé l'extension de l'avenant n°14 à la Convention Collective Nationale de la Promotion-Construction au motif qu' :

« aux termes du 11^{ème} alinéa de l'article L.227-1 du code du travail, la convention ou l'accord collectif de travail qui prévoit la création d'un compte épargne-temps doit, pour pouvoir être étendu, déterminer les conditions de transferts des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe ».

Ainsi, il est convenu ce qui suit, dans le cadre d'un accord à durée indéterminée.

Article 1 transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe

Lorsque le compte épargne temps est mis en œuvre au niveau de quelques établissements d'une entreprise ou de quelques sociétés d'un même groupe, il convient de distinguer deux situations :

- Si l'établissement ou la société d'accueil applique les dispositions relatives au compte épargne temps, les droits du salarié sont transférés sur le compte épargne temps de cet établissement ou de cette société. L'établissement ou la société d'origine remet au salarié, à son départ, une attestation relative au crédit ouvert à son nom, au sein de ce compte épargne. Cette attestation est communiquée à l'établissement ou société d'accueil. L'établissement ou entreprise d'origine verse à l'établissement ou société d'accueil le salaire, augmenté des charges patronales, correspondant aux droits du salarié.

4





- En l'absence de compte épargne temps au sein de l'établissement d'accueil, les droits du salarié demeurent alors inscrits sur le compte ouvert auprès de l'établissement d'origine. Une attestation relative au compte ouvert au nom du salarié lui est remise à son départ.

En l'absence de compte épargne temps au sein de la société d'accueil, une indemnité compensatrice des droits du salarié lui est versée sauf si, en prévision d'un éventuel retour dans la société d'origine dans les 12 mois à venir, il préfère ne pas demander la liquidation de ses droits auquel cas une attestation relative au compte ouvert à son nom lui est remise.

Article 2 dépôt

Le présent accord sera déposé par la F.N.P.C., en cinq exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

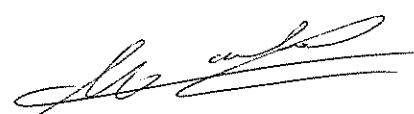
Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il prendra effet à compter de la parution au JOURNAL OFFICIEL de l'arrêté ministériel d'extension de l'avenant 14 ainsi complété par le présent accord. La F.N.P.C. est mandatée pour présenter la demande d'extension.

Fait à Paris,
Le 10 juillet 2003

Pour la Fédération des Services C.F.D.T.
M. Roland MARCHAL

Pour la F.N.P.C.
M. Marc PIGEON


Pour la Fédération C.F.T.C. – C.S.F.V.
M. Jean-Paul ASSE


Pour la Fédération C.G.C.
M. Jean-André BAYARD


Pour la Fédération F.O.
Mme Cathy SIMON