

Brochure n° 3248 | Convention collective nationale

IDCC : 1512 | **PROMOTION IMMOBILIÈRE**

Accord du 11 mai 2020
relatif aux mesures liées à la crise sanitaire du Covid-19

NOR : ASET2050521M

IDCC : 1512

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FPI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Devant la situation exceptionnelle liée à la propagation du Covid-19 à laquelle la France est confrontée, les partenaires sociaux de la branche de la promotion immobilière (IDCC 1512) souhaitent assurer les entreprises et salariés de l'attention particulière portée à la préservation de la santé et les encourager à respecter les mesures et préconisations sanitaires applicables.

Les partenaires sociaux partagent la volonté d'apporter des réponses aux difficultés que peuvent rencontrer :

- les salariés, parce qu'eux-mêmes ou leurs proches ont été victimes de l'épidémie et/ou parce que leurs conditions de travail ont été modifiées ;
- les entreprises, parce que leur activité ayant fortement baissé, le tissu économique de la branche, notamment des TPE et PME, est extrêmement fragilisé.

Devant la gravité et l'urgence de la situation, ils ont donc souhaité négocier un accord afin :

- de venir en aide aux salariés dont les conditions de travail ont été affectées ;
- d'aider les entreprises à accompagner la fluctuation de l'activité, en limitant au maximum les effets sur l'emploi et les rémunérations.

Un accord complémentaire spécifique relatif à la protection sociale sera négocié pour venir en aide aux entreprises et aux salariés concernés par l'épidémie ou fragilisés.

Étant précisé que l'employeur pourra toujours déroger aux dispositions ci-dessous dans un sens plus favorable aux salariés, en veillant alors à ce que ses décisions s'appliquent de la même façon à tous les salariés placés dans une situation identique, sans différence de traitement.

Article 1^{er} | Rappel de la primauté de la négociation d'entreprise et des règles relatives à la protection de la santé des salariés

Les partenaires sociaux réaffirment le rôle essentiel du dialogue social à l'échelle de l'entreprise comme à celle de la branche et rappellent que la majorité des entreprises relevant de la convention collective de la promotion immobilière sont de petites entreprises (85 % des entreprises comptent entre 1 et 9 salariés) non couvertes par des accords d'entreprises.

Pour les entreprises qui ont déjà conclu un accord collectif sur ce sujet conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux rappellent que le rôle de la branche est exclusivement supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail. Par conséquent, l'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise relatif à ce sujet, en raison de l'échec de négociations en entreprise ou en l'absence de possibilité de négocier du fait de l'absence de représentants du personnel, en particulier dans les TPE-PME.

L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche tout en pouvant y déroger conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

En outre, cet accord de branche ne remet pas en cause les négociations en cours dans les entreprises qui doivent se poursuivre dans le respect des règles du dialogue social.

Les partenaires sociaux rappellent, par ailleurs, la responsabilité des entreprises pour faire connaître les règles sanitaires afin de réduire autant que possible le risque de propagation du virus par l'application des mesures barrières et de distanciation sociale, et le respect du confinement.

Si le maintien de l'activité économique est possible dans cette crise sanitaire sans précédent, l'organisation du travail doit s'adapter aux nouvelles contraintes qui s'imposent. Dans la mesure du possible, elles devront adapter leur organisation du travail au regard de leurs spécificités et des risques évalués et respecter les principes généraux de prévention en application de l'article L. 4121-2 du code du travail.

Dans ce cadre, il est rappelé la nécessité de recourir au télétravail (travail à distance) dès que cela est possible, notamment sur la base de l'article L. 1222-11 du code du travail, pendant la période de confinement.

Article 2 | Mesures d'urgence en matière de congés payés

L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos prévoit la possibilité pour les branches professionnelles d'adapter les règles de gestion et de prise des congés payés. Par le présent accord, les signataires souhaitent permettre aux entreprises de la branche de se saisir de cette faculté afin de faire face aux conséquences sociales, économiques et financières de la crise. Cette mesure vise en effet à anticiper et préparer la sortie de crise, sécuriser le plan de continuité de l'activité et à préserver prioritairement la santé et les emplois.

Par dérogation aux dispositions applicables en matière de prise des congés payés, conformément à l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2020-323 précitée, dans la limite de six (6) jours ouvrables de congés payés et sous réserve du respect d'un délai de prévenance de sept (7) jours francs, les entreprises pourront, en l'absence d'accord négocié en leur sein et ayant le même objet :

- décider de la prise de 6 jours ouvrables de congés payés non fractionnables acquis par le salarié ;
- y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris ;
- ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables de congés payés déjà posés et acceptés, non fractionnables ;

Pour les salariés n'ayant pas acquis six (6) jours de congés payés, l'entreprise ne peut imposer la prise de congés payés que dans la limite des jours effectivement acquis.

La période de congés imposée ou modifiée en application du présent accord ne peut s'étendre au-delà du 30 septembre 2020.

Il est rappelé que, conformément aux articles L. 3141-17 et suivants du code du travail, les salariés doivent bénéficier d'au moins 12 jours ouvrables consécutifs de congés payés et au maximum 24 jours au cours de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

L'information des salariés concernés par la mesure de fixation ou de modification des dates de congés payés décidées par l'employeur est effectuée par tout moyen permettant d'assurer l'information individuelle du salarié dans le respect des délais de prévenance.

L'employeur s'efforcera d'accorder des congés payés simultanés aux conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) travaillant dans la même entreprise, pendant la durée d'application du présent accord. Toutefois, si les conditions économiques nécessitent que ces congés ne soient pas simultanément pris, il pourra être dérogé aux dispositions prévoyant que les conjoints et partenaires liés par un Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Article 3 | *Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 4 | *Champ d'application, durée et entrée en vigueur*

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche de la promotion immobilière (IDCC 1512) quel que soit leur effectif. Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 septembre 2020. Il entrera en vigueur au lendemain de sa signature.

Le présent accord vise l'ensemble des salariés en contrat à durée indéterminée et les salariés en contrat à durée déterminée de plus de 4 mois.

Les signataires conviennent d'échanger dans le mois suivant l'échéance du terme de l'état d'urgence sanitaire en vue d'assurer le suivi du présent accord et de discuter des éventuels ajustements qui pourraient lui être apportés.

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Article 5 | *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6 | *Extension*

Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 mai 2020.

(Suivent les signatures.)