

UES EVEL & QUADRAL



**STATUT DU PERSONNEL
DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE EVEL &
QUADRAL**

ENTRE :

EVEL & QUADRAL SAS, Société par Actions Simplifiée,
3 Place du Roi George, 57000 METZ

QUADRAL SAS, Société par Actions Simplifiée,
12, rue François de Curel, 57000 METZ

QUADRAL TRANSACTIONS, Société par Actions Simplifiée,
24Ter, rue du Gal de Gaulle, 57050 LE BAN SAINT MARTIN

QUADRAL EXPERTISE, Société par Actions Simplifiée,
24Ter, rue du Gal de Gaulle, 57050 LE BAN SAINT MARTIN

QUADRAL PROPERTY, Société par Actions Simplifiée,
41, rue de la chaussée d'Antin, 75009 PARIS

AVENIR INVESTISSEMENT IMMOBILIER (A2i), Société à Responsabilité Limitée,
22, avenue Foch, 54000 NANCY

QUADRAL CONSEILS ET COMMERCIALISATION, Société par Actions Simplifiée,
3 Place du Roi George, 57000 METZ

FONCIERE QUADRAL, Société par Actions Simplifiée,
12, rue François de Curel, 57000 METZ

QUADRAL PROMOTION, Société par Actions Simplifiée,
12, rue François de Curel, 57000 METZ

LS PROJETS, Société par Actions Simplifiée,
8, route de Châteaurenard, 45230 SAINT MAURICE SUR AVEYRON,

QUADRAL E-SERVICES, Société par Actions Simplifiée,
12, rue François de Curel, 57000 METZ

QUADRAL CONSEILS ET PATRIMOINE, Société par Actions Simplifiée,
12, rue François de Curel, 57000 METZ

EVEL PARTICIPATIONS IMMOBILIERES, Société par Actions Simplifiée,
2 rue Thomas Edison, 57070 METZ

EVEL PROMOTION, Société par Actions Simplifiée,
2 rue Thomas Edison, 57070 METZ

ALLIANCE IMMOBILIER, Société par Actions Simplifiée,
2 rue Thomas Edison, 57070 METZ

PIERRE ET CREATION, Société par Actions Simplifiée Unipersonnelle,
70 rue Saint-François, 57535 MARANGE SILVANGE

QUADRAL IMMOBILIER, Société par Actions Simplifiée,
24Ter, rue du Gal de Gaulle, 57050 LE BAN SAINT MARTIN

LA MAISON DU SYNDIC, Société à Responsabilité Limitée,
70, route de Jouy, 57160 MOULINS LES METZ,

Représentées par Monsieur Jean-François PREVOT, agissant pour le compte de EVEL & QUADRAL SAS, ayant reçu mandat des structures précitées,

D'UNE PART,

ET :

L'organisation syndicale représentative du personnel de l'UES EVEL & QUADRAL, représentée par :

- Pour la CFDT, Mme Dorothee PINSET, en qualité de déléguée syndicale de l'UES EVEL & QUADRAL ;

D'AUTRE PART,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Un accord de formalisation de l'UES EVEL & QUADRAL, se substituant à l'accord de formalisation de l'UES QUADRAL du 18 janvier 2006 et à ses avenants, a été signé le 18 décembre 2020.

Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'accord de formalisation de l'UES QUADRAL en terme de droits pour les salariés des sociétés qui composent cette nouvelle UES.

L'UES EVEL & QUADRAL regroupe l'ensemble des sociétés qui appartenaient à l'UES QUADRAL ainsi que des sociétés qui bénéficiaient de dispositions relativement similaires au sein d'une autre UES ou isolément.

Les dispositions des accords collectifs et en particulier les dispositions du Statut du Personnel de l'UES QUADRAL sont amenées à se poursuivre, sans interruption, au bénéfice des salariés des sociétés composant l'UES EVEL & QUADRAL.

Pour une plus grande compréhension et dans un souci de lisibilité, les parties au présent accord ont néanmoins souhaité écrire un Statut du Personnel propre à l'UES EVEL & QUADRAL qui reprend les dispositions du Statut du Personnel de l'UES QUADRAL et de ses avenants, tout en toilettant les dispositions qui le nécessitent.

Le présent accord se substitue par conséquent à toutes les dispositions contractuelles ou usages portant sur le même thème et en particulier au Statut du Personnel du 18 janvier 2006 et à ses avenants successifs.

Il complète les dispositions de la Convention Collective Nationale de l'Immobilier qui est appliquée à l'ensemble des salariés des sociétés de l'UES EVEL & QUADRAL.

Les dispositions comprises dans les accords collectifs actuels de l'UES QUADRAL, qui seront rebaptisés dans le cadre du périmètre de l'UES EVEL & QUADRAL, ainsi que les futurs accords collectifs de l'UES EVEL & QUADRAL, complètent les dispositions du Statut du Personnel sur les sujets particuliers qu'ils traitent (Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, droit à la déconnexion...).

Le Statut du Personnel a vocation à traiter des sujets suivants :

- La rémunération
- L'organisation du temps de travail et les congés
- Les dispositifs de protection sociale (mutuelle et prévoyance)
- Le traitement des absences et des arrêts de travail
- Le régime indemnitaire en cas de licenciement ou de retraite
- Les avantages sociaux divers

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique intégralement à l'ensemble du personnel, sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée.

Le périmètre d'application de l'accord est celui de l'Unité Economique et Sociale EVEL & QUADRAL telle que définie dans l'accord de formalisation de l'UES EVEL & QUADRAL du 18 décembre 2020. En cas de modification de ce périmètre, un avenant à l'accord de formalisation du 18 décembre 2020 sera établi sans qu'il y ait lieu de négocier un avenant au présent Statut du Personnel.

ARTICLE 2 – REMUNERATION

La rémunération de chaque salarié se compose d'une partie fixe (salaire de base sur 12 mois, prime de treizième mois, prime d'ancienneté) et, selon les postes occupés, d'une partie variable (part variable). S'ajoutent à ces éléments de rémunération, des primes spécifiques pour certaines catégories de salariés (exemple : prime de vente, prime d'apport d'affaires) ainsi que des commissions pour les salariés occupant des fonctions commerciales, en particulier dans les domaines de la transaction et de la location immobilières.

Les modalités d'application du dispositif de rémunération sont discutées chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

2.1 – PRIME D'ANCIENNETE

Les dispositions de la Convention Collective Nationale de l'Immobilier s'appliquent concernant la prime d'ancienneté.

Chaque salarié bénéficie tous les 3 ans, au 1^{er} janvier suivant la date anniversaire, d'une prime d'ancienneté dont le montant est actuellement fixé à :

- 28 € pour les 4 premiers niveaux de la grille de classification (E1, E2, E3 et AM1)
- 30 € pour les autres niveaux de la grille de classification

Ces montants évoluent dans le cadre de la négociation de branche.

2.2 – GRATIFICATION - 13^{ème} MOIS

Conformément à la Convention Collective Nationale de l'Immobilier, les salariés de l'UES EVEL & QUADRAL bénéficient d'une gratification dite, treizième mois, dont les modalités sont les suivantes :

Pour l'ensemble du personnel, le versement de la gratification (13^{ème} mois) s'effectue de plein droit en douzième (1/12^{ème} du 13^{ème} mois versé chaque mois).

Par exception, les salariés bénéficiant actuellement et historiquement d'un versement du 13^{ème} mois en deux fois, continueront à percevoir :

- Le versement d'un acompte de 50 % (ou de 75 % pour les cadres) en paie du mois de juin
- Le versement du solde en paie du mois de novembre.

Néanmoins, pour ces derniers, la possibilité de lissage de la gratification (13^{ème} mois) sur 12 mois est également offerte, à leur demande, par voie d'avenant à leur contrat de travail.

2.3 – PART VARIABLE

Le manager fixe avec le salarié des objectifs annuels en lien avec son activité et son évolution professionnelles, mais également en lien avec la stratégie et les enjeux économiques de l'entreprise.

La part variable est attribuée à chaque salarié, en fonction de l'atteinte des objectifs fixés lors de son entretien annuel.

Le montant de la prime cible par catégorie est, actuellement, le suivant :

- Pour les employés, la part variable cible est de 0,40 mois de salaire, prime d'ancienneté comprise
- Pour les agents de maîtrise, la part variable cible est de 0,55 mois de salaire, prime d'ancienneté comprise
- Pour les cadres, la part variable cible est de 0,90 mois de salaire, prime d'ancienneté comprise.

La part variable est attribuée au mois de décembre à l'ensemble du personnel présent au moment de son versement et à l'issue des entretiens annuels d'objectifs.

Par exception, certains salariés qui, par leurs fonctions commerciales, sont amenés à percevoir, dans le cadre d'un système de commissionnement, des commissions versées mensuellement, ne bénéficient pas d'une part variable.

2.4 – REMUNERATION MINIMALE DES CADRES

Chaque salarié recruté ou promu au Statut Cadre bénéficie d'une rémunération annuelle brute minimum de 36.000 € (hors part variable).

S'agissant des cadres embauchés ou transférés au sein de l'UES EVEL & QUADRAL par effet de cession, transfert ou fusion d'entreprise, une période transitoire de deux ans pourra être appliquée pour atteindre le montant de rémunération annuelle minimum de 36.000 €.

Le salarié amené à être promu Cadre bénéficie d'un parcours préalable d'accompagnement individualisé destiné au développement de ses compétences par le biais, notamment, d'actions de formation.

Par exception, les salariés au statut Cadre dont la rémunération comprend le versement de commissions mensuelles variables en fonction des ventes ou des locations immobilières réalisées, ne bénéficient pas d'une rémunération annuelle brute fixe de 36.000 €, leur rémunération étant majoritairement constituée par une rémunération variable.

ARTICLE 3 – EPARGNE SALARIALE

Les salariés bénéficient de différents dispositifs d'épargne salariale qui sont actuellement prévus par des accords collectifs spécifiques (intéressement, intéressement de projets et participation).

Afin de favoriser l'épargne salariale, les salariés peuvent placer tout ou partie de leur prime d'intéressement, ainsi que leur épargne personnelle, dans un Plan d'Epargne Entreprise (PEE) dans les conditions et limites fixées à l'accord sur le PEE.

La prime d'intéressement placée sur un ou plusieurs supports prévus au PEE donne lieu au versement d'un abondement par l'employeur dans les conditions fixées à l'accord sur le PEE. Cet abondement peut atteindre actuellement jusqu'à 4.000 € bruts selon le choix des supports de placement effectué par le salarié.

ARTICLE 4 – ABSENCES POUR MALADIE, MATERNITE OU ACCIDENT

En complément des dispositions de la convention collective de l'Immobilier, les dispositions plus favorables suivantes s'appliquent :

- Maintien de l'indemnisation du délai de carence (3 jours) en cas de maladie. Cette disposition reste cependant soumise à l'évolution de l'absentéisme maladie. En cas d'aggravation sensible de l'absentéisme maladie de courte durée, l'indemnisation du délai de carence pourra être suspendue ou supprimée. Les parties signataires et les représentants du personnel se concerteront avant l'application de toute nouvelle règle d'indemnisation.
- Maintien du salaire mensuel net pendant 90 jours.
- Le régime de prévoyance, pour la garantie "Incapacité Temporaire", interviendra en relais de l'application de la convention collective prévoyant une indemnisation complémentaire aux Indemnités Journalières de Sécurité Sociale.
- Les dispositions relatives à la subrogation et à la mise en œuvre de la garantie "Incapacité Temporaire" (maintien du salaire mensuel) ne seront effectives que si le salarié concerné effectue les formalités nécessaires, tant pour l'employeur que pour les organismes extérieurs, dans les formes et les délais requis. En cas de retard dans les formalités, l'employeur s'engage à informer le salarié avant de suspendre le maintien du salaire.

Les abattements éventuels sur la gratification annuelle (13ème mois) seront effectués dans les conditions prévues par la Convention Collective.

Pour les salariés dont le système de rémunération comporte des commissions variables en fonction de leur activité, le salaire mensuel net de référence pour l'application de cette garantie sera calculé sur la base de la moyenne des douze mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

Le versement des indemnités complémentaires à la charge de l'employeur en cas de maladie, de maternité ou d'accident, y compris celles émanant du régime de prévoyance, est subordonné au respect des deux règles suivantes :

- Le salarié a l'obligation d'informer l'employeur de tout changement survenant dans sa situation et dans les conditions de sa prise en charge par la Sécurité Sociale, dans les 48 heures suivant la modification intervenue,

- L'employeur se réserve exceptionnellement la possibilité de faire réaliser, par le médecin de son choix, une expertise médicale ainsi qu'une vérification de la présence du salarié à son domicile en dehors des heures de sortie autorisées. En fonction de l'avis du médecin mandaté par l'employeur, les prestations servies en complément des indemnités journalières de Sécurité Sociale pourront être, le cas échéant, limitées en durée. Le refus du salarié de se soumettre à ce contrôle entraînera automatiquement la suppression des indemnités complémentaires émanant de l'employeur ainsi que de l'organisme de prévoyance.

La situation particulière de la maternité fait l'objet de dispositions spécifiques. La salariée devra déclarer sa situation de grossesse au plus tard au cours de la 12ème semaine pour bénéficier des avantages particuliers suivants :

- Temps de travail : un aménagement personnel spécifique pourra être prioritairement mis en œuvre sur demande de la salariée et en accord avec sa hiérarchie ; cet aménagement fera l'objet d'un avenant au contrat de travail dans le cadre d'un horaire individualisé,
- Congés payés : lorsque la période d'absence au titre de la maternité coïncidera avec la fin d'exercice de prise des congés payés, la possibilité de report, au-delà de la date de fin d'exercice, pourra être permise pour les congés payés non pris ; dans ce cas les droits reportés devront, de préférence, être pris à l'issue du congé de maternité,
- Toutes dispositions particulières pourront être étudiées dans le cadre du Comité Social et Economique, à la demande de la salariée ou d'un membre du CSE.

ARTICLE 5 – HORAIRES, CONGES ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

5.1 - PRINCIPES

Les salariés à temps plein effectuent 35 heures de travail effectif par semaine selon les modalités suivantes :

- 36 heures et 30 minutes de travail effectif par semaine,
- 12 jours pour réduction du temps de travail, dits Jours RTT, pour une année civile complète de travail effectif. Ces Jours RTT, obligatoirement soldés au 31 décembre de chaque année civile, sont destinés à compenser l'heure trente hebdomadairement effectuée au-delà de 35 heures. Chaque salarié dispose du choix de ces jours dans le respect des impératifs de service et en accord avec sa hiérarchie.

Les heures de travail effectif sont, en principe et sauf impératifs de service ou spécificités du poste, réparties dans les plages fixes et mobiles suivantes :

- Plage mobile : de 7h30 à 9h00
- Plage fixe : de 9h00 à 11h30
- Plage mobile : de 11h30 à 14h30 avec une interruption minimum d'une heure
- Plage fixe : de 14h30 à 17h00
- Plage mobile : de 17h00 à 19h00

Sous réserve d'assurer le service à la clientèle et d'effectuer 36 heures 30 de travail effectif dans la semaine, il est permis de prendre une heure trente sur la plage fixe.

Conformément à l'article 9 de l'avenant n° 20 du 29 novembre 2000 à la convention collective de l'Immobilier relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail, certains cadres autonomes pourront se voir proposer, par voie d'avenant, la mise en place d'une convention de forfait annuel en jours. Le forfait est fixé à 214 jours de travail effectif.

Conformément à l'accord relatif à la mise en place de conventions annuelles de forfait en jours pour les non cadres du 19 juin 2008, certains cadres autonomes pourront également se voir proposer, par voie d'avenant, la mise en place d'une convention de forfait annuel en jours. Le forfait est fixé à 214 jours de travail effectif.

5.2 - CONGES PAYES

L'acquisition et la prise des droits à congés payés s'effectuent sur l'année civile.

Au 1^{er} janvier de chaque année, chaque salarié dispose, par anticipation, de l'ensemble de ses droits potentiels à congés payés (CP légaux et CP ancienneté) en présumant une présence complète du salarié sur l'année civile.

Les droits effectifs à congés payés font l'objet d'un suivi mensuel et d'une information individuelle sur la fiche de paie corrigeant le droit potentiel à congés payés, en cas d'absence en particulier.

Les droits attribués sont à prendre du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année, sans report d'une année sur l'autre.

S'il apparaît, lors d'une rupture de contrat de travail, qu'un salarié a pris par anticipation un nombre de congés payés supérieur à ses droits réels à congés payés, une retenue sur le solde de tout compte sera opérée.

5.3 - CONGES ANCIENNETE

Chaque salarié bénéficie d'un congé supplémentaire lié à l'ancienneté, dans les conditions suivantes :

- 1 jour de congé supplémentaire pour 5 ans d'ancienneté au sein d'une ou plusieurs sociétés de l'UES EVEL & QUADRAL,

Il est rappelé que les congés payés supplémentaires pour fractionnement ont été supprimés au bénéfice des 12 Jours RTT instaurés et de l'extension du bénéfice du congé d'ancienneté à l'ensemble des salariés.

ARTICLE 6 – REGIME INDEMNITAIRE

6.1 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Les dispositions prévues par la convention collective de l'Immobilier, ou par la loi si les dispositions légales sont plus favorables, s'appliquent à l'ensemble des salariés.

6.2 - INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

Les dispositions prévues par la convention collective de l'Immobilier s'appliquent à l'ensemble des salariés.

6.3 - INDEMNITE DE MISE EN RETRAITE

Les dispositions prévues par la convention collective de l'Immobilier s'appliquent à l'ensemble des salariés.

ARTICLE 7 – GARANTIES SOCIALES

Les parties ont souhaité que chaque salarié de l'UES EVEL & QUADRAL soit couvert par un dispositif de mutuelle – frais de santé et par un dispositif de prévoyance dans le cadre de principes de solidarité et de protection de la famille.

Chaque salarié de l'UES EVEL & QUADRAL bénéficie en conséquence d'une mutuelle et d'un régime de prévoyance obligatoires et applicables dès l'embauche.

7.1 - MUTUELLE

Le régime de remboursement de frais de santé (mutuelle) prévoit une garantie de base obligatoire permettant une prise en charge de certaines dépenses de frais de santé pour l'ensemble de la famille du salarié (conjoint et enfant(s)).

Le coût de ce régime de base obligatoire est pris en charge à :

- 62,08% par l'employeur
- 37,92% par le salarié

Toute évolution ultérieure du montant des cotisations sera répartie dans les mêmes proportions que les cotisations initiales entre l'employeur et les salariés.

La mutuelle est obligatoire pour tous les salariés dès leur premier jour d'embauche. Toutefois, les salariés suivants auront la faculté de refuser l'adhésion au régime, quelle que soit leur date d'embauche :

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs,
- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties,
- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation les conduirait à s'acquitter d'une cotisation, y compris la cotisation due au titre des garanties de prévoyance, au moins égale à 10 % de leur rémunération brute,
- Les salariés bénéficiaires de la Complémentaire Santé Solidaire (CSS) en application de l'article L 861-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide,
- Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel. Si le contrat prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de reconduction tacite,
- A condition de le justifier chaque année, des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale en application de l'article R.242-1-6 du Code de la sécurité sociale.

- Les couples travaillant dans la même entreprise, dans ce cas précis, l'un des deux est affilié au régime avec paiement de la cotisation, l'autre membre du couple est affilié en qualité de conjoint.

Les salariés doivent formuler leur demande par écrit, auprès du service des ressources humaines, dans les trente jours qui suivent la date d'effet du présent accord, leur embauche ou leur passage à temps partiel. Selon les cas, ils doivent produire, dans le même délai, et par la suite tous les ans avant le 31 décembre, un document justifiant de la couverture dont ils bénéficient par ailleurs en matière de remboursements de frais de santé répondant aux conditions ci-dessus précisées.

En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus sont tenus de cotiser au régime :

- S'ils ne formulent pas leur demande de non affiliation dans les délais et conditions prévus au présent article,
- S'ils cessent d'apporter les justificatifs exigés au cas par cas.

Les garanties souscrites, qui sont résumées dans le document joint à titre informatif, ne constituent, en aucun cas, un engagement pour la société, qui n'est tenue, à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des cotisations. Par conséquent, les garanties figurant en annexe relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

Le régime de base obligatoire, et le contrat d'assurance y afférent, est conforme aux prescriptions des articles L.871-1 et L.242-1 alinéas 6 et 8 du Code de la sécurité sociale ainsi que des articles 83, 1° *quater* et 1001, 2° bis du Code général des impôts, et des textes pris en application de ces dispositions.

Les anciens salariés de l'entreprise, bénéficiaires du dispositif de portabilité prévu par l'article L911-8 du code de la Sécurité sociale pourront conserver le bénéfice du présent système de garanties collectives de frais de santé de base dans les termes et conditions prévus par ce texte.

Les salariés en suspension de contrat de travail indemnisés bénéficient du régime dès lors qu'ils bénéficient d'une indemnisation, totale ou partielle, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu sans indemnisation peuvent, décider de maintenir le bénéfice du régime dès lors qu'ils acquittent la totalité de la cotisation (part patronale et salariale) ».

Il est toutefois prévu pour les collaborateurs en congé parental d'éducation à temps plein de bénéficier du maintien du régime frais de santé avec des conditions de prise en charge identique à celles des salariés en activité.

7.2 - PREVOYANCE

Le régime de prévoyance obligatoire comprend les garanties suivantes :

- Incapacité temporaire et invalidité
- Assurance Décès
- Rente de conjoint et rente d'éducation

Le coût de la prévoyance est pris en charge pour l'ensemble des salariés de l'UES EVEL & QUADRAL selon la répartition suivante :

- 60% par l'employeur
- 40% par le salarié

En cas de changement d'organisme assureur, conformément à l'article L.912-3 du code de la sécurité sociale :

- Le maintien de la garantie décès au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité est organisé conformément aux conditions définies dans la notice d'information afférente aux conditions générales et particulières du contrat d'assurance.
- La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès sera au moins égale à celle déterminée par le contrat résilié. Cette revalorisation sera organisée par l'employeur dans les conditions définies lors du changement d'organisme assureur.
- Les conditions de la poursuite de la revalorisation des rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité en cours de service seront organisées par l'employeur dans les conditions définies lors du changement d'organisme assureur.

ARTICLE 8 – AVANTAGES SOCIAUX

8.1 – CONGE PATERNITE

Le salarié en congé paternité bénéficie d'un maintien de sa rémunération nette, l'employeur s'engageant à maintenir, en complément des indemnités journalières de sécurité sociale, le salaire net pour la période de congé paternité, y compris pour les rémunérations supérieures au plafond de la sécurité sociale.

8.2 – MEDAILLE DU TRAVAIL

Une gratification est accordée aux bénéficiaires de la médaille d'honneur du travail dont il est ci-dessous rappelé les échelons :

- La médaille d'argent accordée après 20 années de services
- La médaille de vermeil accordée après 30 années de services
- La médaille d'or accordée après 35 années de services
- La médaille grand or accordée après 40 années de services

Le taux de calcul de la gratification est de 2 % du salaire fixe mensuel brut par année d'ancienneté reconnue au sein de l'UES EVEL & QUADRAL, tenant compte de l'ancienneté accomplie au sein de l'UES BATIGERE en cas de mobilité.

Cette gratification se substitue à la prime associée aux médailles d'honneur du travail prévue par l'article 39 de la Convention Collective Nationale de l'Immobilier laquelle ne saurait être versée en complément ou en substitution à la présente gratification.

En complément de cette gratification, il est accordé à chaque bénéficiaire de la médaille d'honneur du travail un congé d'une journée à prendre dans les deux semaines qui précèdent ou qui suivent la date officielle de remise de la médaille d'honneur du travail.

8.3 – TITRES RESTAURANT

Des titres restaurant sont attribués au personnel pour chaque journée travaillée comportant une interruption pour déjeuner, à l'exception des journées pour lesquelles le repas est pris en charge par l'employeur (stage de formation, mission extérieure par exemple).

La valeur faciale des Titres Restaurant accordés est actuellement de 9 €.

A ce jour, l'employeur participe à la prise en charge des Titres Restaurant à hauteur de 60 % de la valeur faciale, soit 5,40 €.

La valeur des titres restaurant ainsi que la valeur des parts respectives de l'employeur et du salarié seront évoquées chaque année dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire avec une information du Comité Social et Economique.

ARTICLE 9 – CADRES DIRIGEANTS

Les cadres dirigeants sont exclus des dispositions relatives aux horaires de travail, aux RTT et aux titres restaurants.

Au sein de l'UES EVEL & QUADRAL, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une totale indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon totalement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués.

Les cadres dirigeants se voient appliquer la classification C4, classification la plus élevée de la grille de classification de la Convention Collective Nationale de l'Immobilier.

ARTICLE 10 – DUREE, DENONCIATION ET REVISION

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

Il est conclu pour une durée indéterminée. L'accord peut être modifié par accord des parties dans le cadre d'un avenant.

L'accord peut être dénoncé avec un préavis de trois mois par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation est alors notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L.2231-6 du Code du Travail.

ARTICLE 11 – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé en ligne sur la plateforme de télé-procédure dédiée : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Metz.

Mention de cet accord figurera ensuite sur l'intranet le QG.

Fait à Metz, le 18 décembre 2020,
En 6 exemplaires originaux.

Pour les entités composant l'UES :

EVEL & QUADRAL SAS
QUADRAL SAS
QUADRAL TRANSACTIONS
QUADRAL EXPERTISE
QUADRAL PROPERTY
AVENIR INVESTISSEMENT IMMOBILIER
QUADRAL CONSEILS ET
COMMERCIALISATION
FONCIERE QUADRAL
QUADRAL PROMOTION
LS PROJETS
QUADRAL E-SERVICES
QUADRAL CONSEILS ET PATRIMOINE
EVEL PARTICIPATIONS IMMOBILIERES
EVEL PROMOTION
ALLIANCE IMMOBILIER
PIERRE ET CREATION
QUADRAL IMMOBILIER
LA MAISON DU SYNDIC

Représentées par M. Jean-François
PREVOT, agissant en qualité de
représentant de EVEL & QUADRAL SAS,
ayant reçu mandat à cet effet

Pour les organisations syndicales représentatives :

- CFDT :
Mme Dorothee PINSET

