

**IMMOBILIER (ADMINISTRATEURS DE BIENS, SOCIÉTÉS IMMOBILIÈRES, AGENTS
IMMOBILIERS)**

Brochure n° 3090

Générée le 28/09/2016

JuriTravail.com



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale de l'immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc. (anciennement cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières), du 9 septembre 1988. Etendue par arrêté du 24 février 1989 JORF 3 mars 1989. Mise à jour par avenant n° 47 du 23 novembre 2010, JORF 18 juillet 2012.

| | |
|--|----|
| Texte de base..... | 1 |
| Convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988..... | 1 |
| Préambule..... | 1 |
| Chapitre Ier Dispositions générales..... | 1 |
| Chapitre II Droit syndical. - Représentants du personnel. - Règlement intérieur..... | 3 |
| Chapitre III Embauche. - Contrat de travail. - Formation..... | 5 |
| Chapitre IV Durée du travail. - Congés..... | 8 |
| Chapitre V Régime de prévoyance et de retraite complémentaire et obligations militaires..... | 15 |
| Chapitre VI Cessation du contrat de travail..... | 20 |
| Chapitre VII Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles Rémunération. - Intéressement..... | 22 |
| Annexe IV..... | 24 |
| Annexe V..... | 25 |
| Textes Attachés..... | 33 |
| Annexe n° I "Tableau de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles" Avenant n° 33 du 15 juin 2006..... | 33 |
| Annexe n° 2 "Salaires et valeur du point" convention collective nationale du 5 juillet 1956..... | 35 |
| Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'immobilier..... | 35 |
| Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles, Annexe n° 1 Accord du 11 décembre 1987..... | 35 |
| Avenant n° 20 du 29 novembre 2000 relatif à l' ARTT..... | 36 |
| Préambule..... | 36 |
| Chapitre Ier : Aménagement et réduction du temps de travail..... | 36 |
| Champ d'application..... | 36 |
| Emploi..... | 37 |
| Définition du temps de travail effectif..... | 37 |
| Salaires minima..... | 38 |
| Principes de l'aménagement et de la réduction du temps de travail..... | 38 |
| Aménagement du temps de travail sur l'année..... | 39 |
| Aménagement individualisé des temps de travail..... | 40 |
| Chapitre II : Dispositions relatives à l'encadrement..... | 41 |
| Forfait annuel sur la base d'une référence horaire..... | 41 |
| Forfait reposant sur un décompte annuel en journées..... | 42 |
| Les cadres dirigeants..... | 43 |
| Chapitre III : Dispositions générales..... | 43 |
| Durée de l'accord..... | 43 |
| Entrée en vigueur et régime juridique..... | 44 |
| Commission nationale de branche de suivi..... | 44 |
| Accord du 17 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie..... | 44 |
| Préambule..... | 44 |
| Champ d'application..... | 45 |
| Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle..... | 45 |
| Droit individuel à la formation (DIF)..... | 45 |
| Contrats et périodes de professionnalisation..... | 46 |
| Remplacement d'un salarié en formation..... | 47 |
| Validation des acquis de l'expérience (VAE)..... | 48 |
| Extension..... | 48 |
| Avenant n° 31 du 15 juin 2006 relatif au nouveau statut du négociateur immobilier..... | 48 |
| Préambule..... | 48 |
| Définition..... | 49 |
| Horaires..... | 49 |
| Période d'essai..... | 49 |
| Rémunération minima des négociateurs non cadres..... | 49 |
| Gratification (13e mois)..... | 50 |
| Frais professionnels..... | 50 |
| Congés payés..... | 50 |
| Préavis..... | 50 |
| Clause de non-concurrence..... | 51 |
| Droit de suite..... | 51 |
| Dispositions transitoires..... | 51 |
| Clause de revoyure..... | 52 |
| Annexe n° I "Modification classification " Avenant n° 33 du 15 juin 2006..... | 52 |
| Avenant du 12 octobre 2007 à l'annexe I relative à la classification professionnelle dans le secteur des résidences de tourisme..... | 53 |
| Préambule..... | 53 |
| Annexe..... | 56 |
| Accord du 17 novembre 2008 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications..... | 57 |
| Avenant n° 45 du 23 juin 2009 relatif à la commission d'interprétation du 17 mars 2009..... | 59 |
| Adhésion par lettre du 17 septembre 2009 de l'Union des syndicats de l'immobilier (UNIS) à la convention..... | 60 |
| Accord du 16 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors..... | 61 |
| Préambule..... | 61 |
| Chapitre Ier Champ d'application..... | 62 |
| Chapitre II Non-discrimination..... | 62 |
| Chapitre III Maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus..... | 62 |
| Chapitre IV Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors..... | 63 |

Sommaire

Convention collective nationale de l'immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc. (anciennement cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières), du 9 septembre 1988. Etendue par arrêté du 24 février 1989 JORF 3 mars 1989. Mise à jour par avenant n° 47 du 23 novembre 2010, JORF 18 juillet 2012

| | |
|--|-----|
| Chapitre V Observatoire prospectif des métiers et des qualifications..... | 66 |
| Chapitre VI Dispositions générales..... | 67 |
| Avenant du 27 décembre 2010 relatif aux résidences de tourisme..... | 67 |
| Préambule..... | 67 |
| Avenant n° 52 du 16 décembre 2011 à l'accord du 16 décembre 2009 relatif à la prime tutorat senior..... | 71 |
| Rectificatif au Bulletin officiel n° 2012-8 du 17 mars 2012..... | 71 |
| Avenant n° 54 du 26 juin 2012 portant création d'un CQP « Secrétaire juridique et technique en immobilier »..... | 71 |
| Préambule..... | 72 |
| ANNEXE : Avenant n° 55 du 26 juin 2012 relatif à l'emploi des seniors et au compte épargne-temps..... | 73 |
| Avenant n° 59 du 3 octobre 2013 relatif à la commission de validation des accords collectifs d'entreprise..... | 75 |
| Préambule. - Champ d'application..... | 76 |
| Avenant n° 61 du 5 juin 2014 relatif aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé..... | 78 |
| Préambule..... | 78 |
| Avenant n° 62 du 1er juillet 2014 relatif au travail à temps partiel..... | 80 |
| Préambule..... | 81 |
| 1. Objet..... | 81 |
| 2. Durées minimales d'activité (légale et conventionnelle)..... | 81 |
| 3. Heures complémentaires..... | 82 |
| 4. Complément d'heures par avenant..... | 82 |
| 5. Coupures..... | 82 |
| 6. Dérogation à l'accord de branche..... | 83 |
| 7. Commission de suivi..... | 83 |
| 8. Dépôt, publicité et entrée en vigueur..... | 83 |
| 9. Dénonciation. - Révision..... | 83 |
| Adhésion par lettre du 24 septembre 2014 de la FEPL aux avenants n° 62 et n° 63 du 1er juillet 2014..... | 83 |
| Avenant n° 65 du 20 juillet 2015 relatif aux garanties collectives de prévoyance..... | 83 |
| Préambule..... | 84 |
| Annexe..... | 92 |
| Avenant n° 66 du 23 octobre 2015 relatif à la commission d'interprétation concernant la date d'application de l'avenant n° 63 du 1er juillet 2014 sur le droit syndical..... | 95 |
| Avenant n° 67 du 23 novembre 2015 relatif au droit syndical..... | 96 |
| Préambule..... | 96 |
| Avenant n° 68 du 23 novembre 2015 relatif aux montants forfaitaires de la prime d'ancienneté..... | 97 |
| Textes Salaires..... | 98 |
| Avenant n° 40 du 15 mai 2008 relatif au salaire minimum brut mensuel du négociateur immobilier VRP..... | 98 |
| Préambule..... | 98 |
| Avenant du 5 mai 2009 relatif aux salaires et à la prime d'ancienneté (secteur résidences de tourisme)..... | 98 |
| Avenant n° 43 du 23 juin 2009 relatif aux salaires..... | 99 |
| Avenant n° 46 du 16 décembre 2009 relatif aux salaires..... | 101 |
| Accord du 16 décembre 2009 relatif aux salaires dans les résidences de tourisme..... | 102 |
| Avenant du 1er mars 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011..... | 103 |
| Objet et champ d'application..... | 103 |
| Avenant n° 51 du 21 juin 2011 modifiant l'annexe II « Salaires » de la convention collective..... | 103 |
| Accord du 9 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012..... | 104 |
| Avenant n° 53 du 20 février 2012 modifiant l'annexe II « Salaires » de la convention..... | 105 |
| Avenant n° 56 du 11 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2012..... | 106 |
| Avenant « salaires » du 14 janvier 2013 dans les résidences de tourisme..... | 107 |
| Objet et champ d'application..... | 107 |
| Avenant n° 57 du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013..... | 108 |
| Avenant n° 58 du 14 janvier 2013 relatif à la prime d'ancienneté..... | 109 |
| Accord du 18 décembre 2013 modifiant l'annexe II « Salaires » de la convention..... | 110 |
| Avenant n° 60 du 20 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014..... | 110 |
| Avenant n° 64 du 26 février 2015 modifiant l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2015..... | 111 |
| Avenant du 1er février 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016..... | 112 |
| Objet et champ d'application..... | 113 |
| Avenant n° 69 du 1er février 2016 modifiant l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2016..... | 113 |
| Textes Extensions..... | 115 |
| Arrêté du 24 février 1989..... | 115 |
| Arrêté du 10 juin 1989..... | 116 |
| Arrêté du 18 octobre 1989..... | 116 |
| Arrêté du 20 avril 1990..... | 116 |
| Arrêté du 24 juin 1991..... | 116 |
| Arrêté du 25 juin 1991..... | 117 |
| Arrêté du 23 janvier 1992..... | 117 |
| Arrêté du 28 janvier 1993..... | 117 |
| ARRETE du 30 juin 1994..... | 118 |
| ARRETE du 10 mai 1995..... | 118 |
| ARRETE du 23 février 1996..... | 119 |
| ARRETE du 29 août 1996..... | 119 |
| ARRETE du 14 février 1997..... | 120 |
| ARRETE du 1 juillet 1997..... | 120 |
| ARRETE du 2 février 1999..... | 121 |

Sommaire

Convention collective nationale de l'immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc. (anciennement cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières), du 9 septembre 1988. Etendue par arrêté du 24 février 1989 JORF 3 mars 1989. Mise à jour par avenant n° 47 du 23 novembre 2010, JORF 18 juillet 2012

| | |
|----------------------------------|-----|
| ARRETE du 26 juillet 2000..... | 121 |
| ARRETE du 3 juillet 2001..... | 122 |
| ARRETE du 23 juillet 2001..... | 122 |
| ARRETE du 17 août 2001..... | 123 |
| ARRETE du 25 septembre 2001..... | 124 |
| ARRETE du 21 juin 2002..... | 124 |
| ARRETE du 26 juillet 2002..... | 125 |
| ARRETE du 13 février 2004..... | 125 |
| ARRETE du 13 avril 2005..... | 126 |
| ARRETE du 6 décembre 2005..... | 127 |
| ARRETE du 25 janvier 2006..... | 127 |
| ARRETE du 29 mars 2006..... | 128 |
| ARRETE du 30 mai 2006..... | 128 |
| ARRETE du 16 octobre 2006..... | 129 |
| ARRETE du 9 février 2007..... | 129 |
| ARRETE du 5 juin 2007..... | 130 |

Accord du 22 décembre 1998 portant renouvellement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier (CEFI) créée en 1992 et organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction..... 132

| | |
|--|-----|
| Texte de base..... | 132 |
| Renouvellement de la commission paritaire nationale emploi formation professionnelle de l'immobilier (CEFI) créée en 1992 et organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-const..... | 132 |
| Préambule (1) (2)..... | 132 |
| Chapitre Ier : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier (CEFI)..... | 133 |
| Composition..... | 133 |
| Réunions..... | 133 |
| Bureau de la CEFI..... | 133 |
| Secrétariat permanent de la CEFI..... | 134 |
| Programme d'actions..... | 134 |
| Financement du paritarisme, cotisations patronales, reversement..... | 134 |
| Rapport annuel d'activité..... | 134 |
| Aménagement du dispositif..... | 134 |
| Chapitre II : Organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation..... | 135 |
| Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche..... | 135 |
| Elargissement éventuel de la collecte..... | 135 |
| Section paritaire professionnelle (SPP)..... | 135 |
| Chapitre III : Durée, renouvellement, adhésion, diffusion, extension..... | 136 |
| Durée de l'accord..... | 136 |
| Révision, renouvellement, adhésion..... | 136 |
| Diffusion, extension..... | 136 |
| Textes Attachés..... | 137 |
| Avenant n° 1 du 24 février 1999 relatif à l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 portant renouvellement de la commission paritaire nationale emploi formation professionnelle de l'immobilier (CEFI) créée en 1992 et organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction..... | 137 |
| Avenant n° 2 du 2 décembre 2002 portant reconduction de l'accord du 22 décembre 1998..... | 137 |
| Préambule..... | 138 |
| Désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche..... | 138 |
| Section paritaire professionnelle (SPP)..... | 138 |
| Durée de l'accord..... | 138 |
| Diffusion - Extension..... | 138 |
| Avenant n° 3 du 15 septembre 2004 portant reconduction de l'OPCA..... | 138 |
| Préambule..... | 139 |
| Reconduction de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche..... | 139 |
| Durée de l'accord..... | 139 |
| Révision, dénonciation..... | 139 |
| Diffusion, extension..... | 139 |
| Textes Extensions..... | 140 |
| Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion- construction Etendu par arrêté du 9 décembre 1999 JORF 21 décembre 1999..... | 140 |
| Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'immobilier JORF 20 octobre 2001..... | 140 |
| Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction JORF 4 avril 2003..... | 141 |
| Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction JORF 12 mars 2005..... | 141 |

Les 10 idées reçues du Droit du Travail..... 144

| | |
|--|-----|
| 1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence..... | 145 |
| 2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail..... | 146 |
| 3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima..... | 147 |
| 4. La rupture conventionnelle est..... | 148 |
| 5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de..... | 149 |

Sommaire

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

| | |
|---|-----|
| 6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise..... | 150 |
| 7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser..... | 151 |
| 8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de..... | 152 |
| 9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là..... | 153 |
| 10. Le retard n'est pas un motif de licenciement..... | 154 |

Comment lire efficacement sa convention collective.....155

| | |
|--|-----|
| 1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?..... | 156 |
| a. Définition de la convention collective..... | 156 |
| b. Thèmes abordés dans la convention collective..... | 156 |
| c. Utilité de la convention collective..... | 156 |
| 2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?..... | 157 |
| a. L'activité de l'entreprise..... | 157 |
| b. La notice d'information remise au moment de l'embauche..... | 157 |
| c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie..... | 157 |
| d. Les mentions du contrat de travail..... | 158 |
| e. L'affichage dans l'entreprise..... | 158 |
| f. La mise à disposition des représentants du personnel..... | 159 |
| g. L'information auprès de l'inspecteur du travail..... | 159 |
| 3. Comment s'applique une convention collective ?..... | 160 |
| a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail..... | 160 |
| b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs..... | 160 |
| c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail..... | 160 |
| d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral..... | 161 |
| e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?..... | 161 |
| 4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?..... | 163 |
| a. La convention collective qui est applicable est révisée..... | 163 |
| b. La convention collective qui est applicable est dénoncée..... | 163 |
| c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)..... | 163 |
| d. La disparition des organisations signataires..... | 163 |
| 5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?..... | 164 |
| a. Savoir chercher dans sa convention collective..... | 164 |
| b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?..... | 164 |
| c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?..... | 166 |
| d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?..... | 167 |

Convention collective nationale de l'immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc. (anciennement cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières), du 9 septembre 1988. Etendue par arrêté du 24 février 1989 JORF 3 mars 1989. Mise à jour par avenant n° 47 du 23 novembre 2010, JORF 18 juillet 2012

Texte de base

Convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988

Union syndicale de l'immobilier (UNIS) par lettre du 17 septembre 2009 (BO 2009-33).

Préambule

En vigueur étendu

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont recherché, dans les dispositions contractuelles adoptées, à donner aux salariés des secteurs concernés un statut collectif leur assurant :

- une réglementation, clairement rédigée, des conditions de travail ;
- l'amélioration de celles-ci sur un certain nombre de points ;
- la fixation d'une grille des qualifications professionnelles et des rémunérations ;
- une prévoyance et une complémentaire santé ;
- une sécurité dans la vieillesse grâce à un régime complémentaire de retraite.

Les parties souhaitent que, par son contenu, la convention contribue à créer un esprit de coopération et d'innovation entre employeurs et salariés et les conditions permettant aux cadres, agents de maîtrise, employés et ouvriers qualifiés ou spécialisés de la profession :

- de développer leur valeur technique ;
- de favoriser leur promotion ;
- d'assurer la stabilité de leur emploi et des conditions d'existence convenables.

La présente convention est conclue en application du code du travail, et plus particulièrement des articles relatifs aux conventions de branche et à leur extension (conditions et procédures).

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

Sauf application d'une convention nationale étendue et en cours de validité concernant un secteur du champ d'application général visé ci-après (HLM ou promotion-construction, par exemple), ou une catégorie de personnel (personnel d'exploitation, gardiennage et entretien, par exemple, qui relève de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979), la présente convention règle sur le territoire métropolitain les rapports entre les employeurs et salariés :

- des entreprises dont l'activité principale s'exerce dans l'immobilier dans toutes les activités définies dans la division 68 de la nomenclature d'activités française rév. 2 mise en vigueur au 1er janvier 2008 par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 ;
- des entreprises immatriculées sous le code 81-10Z de la nomenclature d'activités française rév. 2 mise en vigueur le 1er janvier 2008 ;
- dans les résidences de tourisme et résidences hôtelières pouvant être immatriculées sous le code APE 55-20Z de la nomenclature d'activités française rév. 2 mise en vigueur le 1er janvier 2008 ;

- des holdings (classes 64-20Z et 70-10Z) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, des groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever ;

- les organisations professionnelles patronales signataires de la présente convention.

Les démarcheurs vérificateurs et négociateurs, salariés des entreprises relevant de la présente convention (du fait d'une activité s'exerçant à titre exclusif ou dominant dans son champ d'application), qui remplissent les conditions prévues par les articles L. 7311-1 et suivants du code du travail régissant les VRP, relèvent de la présente convention et non de l'accord national interprofessionnel VRP du 3 octobre 1975. A ce titre, les partenaires sociaux indiquent que le négociateur immobilier fait l'objet d'un avenant spécifique (avenant n° 31 du 15 juin 2006).

Toutes modifications ou adjonctions apportées à la présente convention au plan local, départemental ou régional feront l'objet d'avenants locaux, départementaux ou régionaux à la présente convention, sous les mêmes références d'articles suivies de la lettre A. Il sera procédé de même pour les additifs ou rectificatifs aux annexes de la présente convention adoptés au plan local, départemental ou régional.

La présente convention est également applicable dans les départements d'outre-mer depuis le 14 septembre 2007, et ce sans effet rétroactif.

Article 2 En vigueur étendu

2.1. Durée. - Dénonciation (1)

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année civile, en partie ou en totalité, avec préavis de 3 mois, soit au plus tard le 1er octobre pour le 31 décembre de la même année. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des organisations signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de 2 mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation. La présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature entre les parties d'une nouvelle convention ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de la date du dépôt de la dénonciation.

2.2. Révision

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties, et notamment à l'issue des négociations obligatoires prévues par les articles L. 2241-1 à L. 2241-12 du code du travail :

- une fois par an : sur les salaires (sur la base d'un rapport de la partie patronale) en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- une fois tous les 3 ans :
- sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ;
- sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- une fois tous les 5 ans :
- sur les classifications ;
- sur l'institution d'un plan d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises.

Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 2 mois suivant la notification de cette demande.

2.3. Adhésion (2)

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative dans le champ d'application défini à l'article 1er peut adhérer à la présente convention dans les conditions fixées par l'article L. 2261-4 du code du travail. L'adhésion prend effet au jour du dépôt par l'organisation concernée, à la direction départementale du travail de Paris, de la déclaration d'adhésion envoyée par lettre recommandée avec avis de réception à toutes les organisations signataires ou déjà adhérentes. L'adhésion d'une organisation représentative d'une profession connexe, mais non située dans le champ d'application susvisé, ne peut intervenir que dans le cadre d'un avenant modifiant ledit champ d'application, conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail. Les organisations signataires se réservent le droit de contester notamment le caractère représentatif d'une organisation ayant notifié son adhésion.

2.4. Commission mixte paritaire et secrétariat

La commission mixte (3) paritaire regroupe sous la présidence du représentant du ministère concerné (4) les organisations visées au paragraphe 2.3 ci-dessus. Cette commission siège au 46, rue de Rome, 75008 Paris. Son secrétariat est assuré à la même adresse par le comité des organisations patronales des professions immobilières (COPI).

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail. (Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail. (Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

(3) Terme exclu de l'exclusion comme étant contraires aux

dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail (Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er) (4) Termes exclus de l'exclusion comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail (Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

Article 3 En vigueur étendu

L'application de la présente convention ne peut être en aucun cas la cause de la réduction des avantages acquis dans l'établissement employeur antérieurement à sa

date d'entrée en vigueur. Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre un avantage acquis et un avantage similaire résultant de la présente convention et éventuellement de ses avenants établis en application de l'article 1er, avant-dernier alinéa.

Les parties s'engagent à assurer l'égalité de traitement entre tous les salariés, homme ou femme, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, dans l'application des garanties prévues par la présente convention.

La présente convention ne peut en aucun cas remettre en cause les possibilités ou obligations de négociations dans l'entreprise.

Les dispositions additives ou dérogoires adoptées dans le cadre des accords d'entreprise ou interentreprises seront codifiées sous les mêmes références d'articles de la convention suivies de la lettre E. Il sera procédé de même pour les additifs ou rectificatifs aux annexes de la présente convention adoptés dans l'entreprise ou un groupe d'entreprise et, plus généralement, pour tous textes relatifs au statut collectif du personnel. Il est précisé que cette disposition d'ordre ne modifie en rien le cadre juridique particulier de mise en oeuvre de certaines garanties collectives (intéressement ou retraite et prévoyance, par exemple).

Article 4 En vigueur étendu

La commission nationale de conciliation-interprétation, dont le règlement intérieur constitue une annexe IV à la convention, siègera 46, rue de Rome, 75008 Paris. Cette commission est composée :

- pour les salariés de 2 représentants de chacune des organisations syndicales signataires ;
- pour les employeurs, de représentants de chacune des organisations syndicales signataires en nombre égal à celui des représentants de salariés.

Les membres titulaires pourront être remplacés par des membres suppléants désignés par les organisations syndicales.

La commission a pour rôle :

- de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention ;
- de rechercher « amiablement » la solution des litiges collectifs qui lui seront soumis.

Le comité des organisations patronales des professions immobilières (COPI) assure au 46, rue de Rome, 75008 Paris le secrétariat de la commission : convocation de la commission par lettre recommandée, établissement et diffusion des procès-verbaux.

La commission se réunit dans le délai de 3 semaines sur demande de l'une des organisations patronales ou salariales représentatives au plan national (1), appuyée du dossier soumis à examen. Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans le délai de 8 jours suivant la réunion. Les convocations et procès-verbaux de réunions sont communiqués pour information au représentant du ministère concerné, président de la commission mixte.

Dans les localités où il existe une organisation syndicale patronale, une commission locale ou régionale de conciliation pourra être constituée avec les mêmes attributions que la commission nationale. Dans ce cas, la commission nationale jouera le rôle de commission d'appel.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

Article 5 En vigueur étendu

5.1. Dépôt

La présente convention, ses annexes, les déclarations de dénonciation et d'adhésion sont déposées à la direction départementale du travail de Paris (application des articles D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail).

Les avenants susceptibles de faire l'objet du droit d'opposition prévu aux articles L. 2222-5 (révision) et L. 2261-8 (substitution et opposition) du code du travail ne peuvent être déposés qu'à l'expiration du délai requis suivant la date de signature de l'avenant.

5.2. Extension

Les parties s'engagent à demander l'extension de la présente convention et des avenants qui pourraient être conclus par la suite (art. L. 2261-15 à L. 2261-31, D. 2261-3, D. 2261-4, D. 2261-6 et D. 2261-13 du code du travail).

5.3. Diffusion

L'employeur doit procurer aux délégués syndicaux accrédités dans l'entreprise, et aux représentants élus du personnel, un exemplaire de la convention collective et de ses avenants, et les tenir informés des modifications intervenues. Il doit en outre tenir un exemplaire à la disposition du personnel, dans les conditions fixées par avis affiché dans les lieux de travail.

Chapitre II Droit syndical. - Représentants du personnel. - Règlement intérieur

Article 6 En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du livre 1er de la deuxième partie du code du travail relatif aux syndicats professionnels.

Elles s'engagent à ne pas tenir compte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions philosophiques ou des croyances religieuses, pour arrêter leurs décisions de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise, et notamment en ce qui concerne les employeurs, l'embauchage, les conditions de travail, la rémunération et l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi

d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le licenciement.

L'exercice du droit syndical régi par les articles L. 2141-1 à L. 2146-2 du code du travail et les dispositions particulières prises au niveau de chaque entreprise pour leur application (panneaux d'affichage, emploi de crédit d'heures, etc.) ne peuvent avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et ne doivent en aucun cas porter atteinte à l'utilisation paisible des locaux.

Tout salarié des entreprises relevant de la présente convention peut être désigné par son organisation syndicale pour la représenter aux négociations et aux commissions paritaires de la branche et bénéficie du droit de s'absenter sous réserve d'informer son employeur à réception de la convocation.

Les conditions dans lesquelles les intéressés pourraient être rémunérés pendant leur absence et indemnisés des frais de déplacement et de séjour éventuels seront fixés par accord conclu au niveau des entreprises ou, à défaut, par un protocole annuel négocié entre les parties à la présente convention lors de leur première réunion.

Jusqu'au 31 décembre 2016, le temps passé en réunion paritaire par les salariés dûment mandatés par une organisation salariale représentative au niveau de la CCNI est considéré comme du temps de travail. Les conditions d'application de ce droit temporaire sont définies par les avenants n° 63 et n° 67 à la CCNI.

Article 7 En vigueur étendu

7.1. Droit à l'expression des salariés

Le droit des salariés à l'expression directe et collective de leurs opinions et observations sur le contenu et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition et la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise, sans préjudice de l'action des délégués syndicaux ou des représentants du personnel élus s'ils existent, peut s'exercer dans le cadre des dispositions susceptibles d'être mises en oeuvre dans l'entreprise en application des articles L. 2281-1 à L. 2281-12 du code du travail. Ces dispositions sont codifiées par accord d'entreprise sous la référence de l'article 7-I/ E ou de l'annexe n° 9/ E.

7.2. Représentation élue des salariés

La représentation du personnel relevant de la présente convention est assurée dans chaque entreprise par application :

- des articles L. 2311-1 à L. 2316-1 du code du travail relatifs aux délégués du personnel lorsque l'entreprise emploie au moins 11 salariés ;
- des articles L. 2321-1 à L. 2328-2 du code du travail relatifs aux comités d'entreprise, lorsque l'entreprise emploie au moins 50 salariés.

Rappel fait des règles fixées par les articles L. 2312-8 et L. 2322-6 du code du travail en matière de détermination des seuils d'effectifs susvisés.

Les collèges électoraux ne peuvent comporter de personnels de l'entreprise relevant d'une autre convention collective, cas des gardiens, concierges et employés d'immeubles dans les sociétés immobilières qui, relevant de la convention collective nationale du 11 décembre 1979, constituent un collège distinct, et ce sous réserve de l'application de l'article L. 2324-12 du code du travail. (1)

Les délégués qui, au cours de leur mandat, changent de catégorie continuent de représenter, jusqu'à l'expiration de leur mandat, la catégorie du personnel dans laquelle ils ont été élus.

Dans les cabinets ou sociétés où il n'est pas fait obligation de procéder à la désignation de délégués du personnel, le personnel pourra désigner dans son sein une personne susceptible de le représenter auprès de l'employeur pour l'application de la présente convention.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2314-10 du code du travail relatif au nombre et à la composition des collèges électoraux pour les élections des délégués du personnel.

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

Article 8 En vigueur étendu

Sans préjudice de l'application des dispositions plus favorables ressortissant de l'application de la règle de calcul fixée par l'article L. 2323-86 du code du travail, lors de la prise en charge par le comité d'entreprise des activités sociales et culturelles initiées antérieurement par l'employeur, l'entreprise employant au moins 50 salariés doit affecter chaque année au financement des activités sociales et culturelles gérées ou contrôlées par le comité d'entreprise une somme au moins égale à 0,50 % de la masse salariale globale brute de l'exercice considéré. Cette dotation n'inclut pas les dépenses relatives au fonctionnement éventuel d'un réfectoire ou d'un restaurant d'entreprises ou à la mise en oeuvre de formules de substitution (chèque restaurant), ni celles pouvant résulter de la distribution des chèques vacances prévus par l'ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982.

Article 9 En vigueur étendu

Les attributions économiques et professionnelles du comité d'entreprise sont fixées par la loi (art. L. 2323-1 à L. 2323-82 du code du travail). Conformément à ces dispositions légales, le comité d'entreprise :

- est informé et consulté avant toute décision intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ;
- reçoit une information périodique portant sur tous les aspects économiques de l'entreprise ;
- émet un avis sur le bilan social que l'employeur est tenu d'établir dans les entreprises occupant au moins 300 salariés dans les conditions prévues par les articles L. 2323-68 à L. 2323-77 du code du travail ;
- constitue les commissions obligatoires dans les entreprises de plus de 200 salariés (commission emploi-formation et commission d'information, d'aide au logement des salariés, commission mixte et égalité professionnelle) et de plus de 1 000 salariés (commission économique), ou facultatives, et ce sous réserve de l'application des articles L. 2325-22 à L. 2325-34 du code du travail ;
- reçoit chaque année dans les conditions prévues par l'article L. 2325-43 du code du travail une subvention de fonctionnement égale à 0,20 % de la masse salariale brute ;
- délègue des représentants aux conseils d'administration ou de surveillance des entreprises qui sont pourvues de ces institutions, dans le respect des conditions prévues par les articles L. 2323-62 à L. 2323-67 du code du travail.

Les membres du comité d'entreprise bénéficient de la formation économique prévue par l'article L. 2325-44 du code du travail.

En cas d'absence ou de carence du comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions du comité d'entreprise dans les conditions

fixées en chaque matière par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 10 En vigueur étendu

Dans les établissements employant au moins 50 salariés, il est institué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les conditions prévues par les articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les missions dévolues aux membres du CHSCT sont exercées par les délégués du personnel dans le cadre des moyens prévus pour l'exercice de leurs fonctions.

Les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont fixées par les articles L. 4612-1 à L. 4612-7 du code du travail. Il doit contribuer à la promotion des mesures mises en oeuvre par l'employeur et tendant à assurer la santé et la sécurité des salariés (y compris travailleurs temporaires), à faciliter l'accès des salariés à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité, à faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des handicapés, et doit veiller à l'application des dispositions législatives et réglementaires prises en la matière.

Article 11 En vigueur étendu

Les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise doivent, dans les entreprises employant habituellement au moins 20 salariés, être fixées dans un règlement intérieur édicté dans les conditions prévues par les articles L. 1311-1 à L. 1322-4 du code du travail.

Outre les dispositions susvisées, le règlement intérieur comporte exclusivement les règles générales et permanentes relatives à la discipline dans l'entreprise, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur et l'énonciation des dispositions légales relatives aux droits de la défense des salariés en cas de mise en oeuvre de la procédure disciplinaire.

Le règlement intérieur est soumis à l'avis des représentants des salariés. L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux articles L. 1321-1 à L. 1321-3 et L. 1321-6. Il doit être déposé au greffe du conseil des prud'hommes ainsi qu'à l'inspection du travail et affiché dans l'entreprise.

Article 12 En vigueur étendu

Tout employeur est tenu d'adhérer à un service de santé au travail interentreprises fonctionnant dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail (sauf constitution éventuelle, si elle est possible, d'un service autonome agréé).

Le médecin du travail (ou l'un des médecins) chargé de la surveillance médicale du personnel de l'entreprise participe avec voix consultative aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Nul ne peut être embauché définitivement par l'entreprise avant d'avoir été déclaré apte à l'emploi par le médecin du travail, la visite médicale d'embauche devant obligatoirement avoir lieu avant le terme de la période d'essai. Tout salarié est en outre soumis à un examen médical, au moins une fois tous les 2 ans, et lors de la reprise du travail après une absence d'au moins 21 jours pour maladie ou d'absences répétées, ou après un arrêt de travail pour maternité ou consécutif à un accident du travail.

Le salarié soumis à visites spéciales (art. R. 4624-19 et R. 4624-20 du code du travail) est également tenu de se présenter au service de santé au travail lorsqu'il est convoqué.

Chapitre III Embauche. - Contrat de travail. - Formation

Article 13 En vigueur étendu

13.1. Les parties reconnaissent le droit à l'accès à tous les emplois de la profession, de toute personne, indépendamment de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race (sous réserve des autorisations administratives prévues par la législation en vigueur), de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, et éventuellement de ses handicaps (rappel fait de l'obligation d'emploi des handicapés et des mesures prises à leur égard par les articles L. 5211-1 et suivants du code du travail).

Les employeurs peuvent faire connaître leurs besoins en main-d'oeuvre au Pôle emploi dont ils relèvent. Pour le personnel cadre, ils pourront communiquer les offres d'emploi à l'APEC. Ils peuvent en outre recourir à l'embauchage direct.

13.2. Le contrat de travail de tout salarié, même à temps partiel, doit faire référence à la convention collective nationale et mentionner expressément la durée de la période d'essai, qui ne peut excéder :

a) Pour les contrats à durée déterminée :

- 1 jour par semaine de durée prévue ou minimale de l'emploi dans la limite de 2 semaines, si cette durée est égale ou inférieure à 6 mois ;

- 1 mois si l'emploi ou la période minimale est d'une durée supérieure à 6 mois.

b) Pour les contrats à durée indéterminée :

- E1 : 1 mois renouvelable pour une durée maximum de 1 mois ;

- E2 : 2 mois renouvelables pour une durée maximum de 1 mois ;

- E3 : 2 mois renouvelables pour une durée maximum de 1 mois ;

- AM1 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;

- AM2 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;

- C1 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;

- C2 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;

- C3 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;
 - C4 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois.
- Concernant le statut spécifique des négociateurs immobiliers :

- pour les négociateurs non VRP : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;
- pour les négociateurs VRP : 3 mois non renouvelables.

L'employeur devra stipuler expressément dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail la durée de la période d'essai et de son renouvellement éventuel.

La période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite des durées indiquées ci-dessus. Le renouvellement est formalisé par écrit et porté à la connaissance du salarié par tout moyen, à la convenance de l'employeur. Ce renouvellement doit être accepté expressément par le salarié avant le terme de la période d'essai initiale.

L'opposition du salarié à ce renouvellement devra se faire par écrit avant que ne s'ouvre la nouvelle période de renouvellement.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage non salarié intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

13.3. Le contrat de travail doit comporter l'accord exprès du salarié. Il est daté, signé et établi en double exemplaire, dont l'un rendu par le salarié à l'employeur.

Le contrat de travail doit également préciser l'identité des parties, le lieu de travail, la définition du poste de travail, la date de début du contrat, les modalités d'attribution et de détermination des congés payés, la durée du délai de préavis en cas de cessation du contrat, la périodicité de la rémunération, l'emploi occupé, le niveau hiérarchique, l'horaire de travail des salariés entrant dans le champ d'application de l'article 19.1 (modalités et horaire contractuel), le salaire global brut annuel contractuel tel que défini à l'article 37.3.2 (détaillés selon les règles en vigueur dans l'entreprise, en particulier celles concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail) et éventuellement les avantages accessoires du salaire et les conditions particulières de travail.

13.4. En cas d'emploi à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire, rappel étant fait que ces contrats ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise :

Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter, dès l'origine, l'indication précise de l'objet pour lequel il a été conclu et se situant dans les cas prévus par les articles L. 1242-1 à L. 1242-6 du code du travail et des conditions dans lesquelles il peut éventuellement être renouvelé. Préalablement à l'embauche, le contrat de travail doit être signé par les parties. Un exemplaire doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche.

Le contrat à durée déterminée comme le contrat de travail temporaire doivent être dressés dans le respect du principe d'égalité de rémunération entre salariés titulaires d'un contrat précaire et salariés permanents de l'entreprise employeur ou utilisatrice, de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Dans l'éventualité de succession de contrats à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire, les modalités de calcul du délai de carence devant séparer deux contrats sur un même poste de travail sont les suivantes :

- pour un contrat de travail initial inférieur à 14 jours, renouvellement inclus, le délai de carence est égal à la moitié de la durée du premier contrat ;
- pour un contrat de travail initial au moins égal à 14 jours, renouvellement inclus, le délai de carence entre deux contrats est égal au tiers de la durée du premier contrat, sachant que le délai devant séparer les deux contrats s'apprécie en fonction des jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné (et non pas des jours calendaires).

L'employeur est tenu de porter à la connaissance des salariés liés par un contrat à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise sous contrat à durée indéterminée, lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà dans l'entreprise pour les salariés liés par un contrat à durée indéterminée. La même obligation est mise à la charge de l'utilisateur de travail temporaire.

13.5. Le recours au personnel intérimaire est régi par les articles L. 1251-1 et suivants du code du travail prévoyant notamment l'établissement d'un contrat écrit entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur.

Article 14 En vigueur étendu

14.1. Obligation de loyauté

Tout salarié est tenu à l'obligation de réserve à l'égard de la concurrence, de la clientèle, des fournisseurs et des tiers dans tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions.

Tout salarié doit s'abstenir, pendant l'exécution de son contrat de travail, de tout acte contraire à l'intérêt de l'entreprise et notamment de toute activité concurrente, pour son propre compte ou pour le compte d'un tiers, de dénigrer les produits, services ou l'activité de l'entreprise, de détourner la clientèle et de débaucher le personnel, ces faits pouvant donner lieu à poursuites et/ou sanctions disciplinaires.

14.2. Cumul d'emploi

L'exercice d'une autre activité rémunérée n'est possible que si elle s'effectue dans une autre branche sauf mandat de représentation ou accord exprès de l'employeur, et si le temps de travail n'excède pas la durée maximale légale, rappel fait des dispositions des articles L. 8221-1 et suivants sur le travail dissimulé.

14.3. Frais professionnels

Les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service doivent être remboursés sur des bases appropriées définies par accord particulier ou disposition propre à l'entreprise.

14.4. Conditions particulières de travail

Les conditions dans lesquelles un salarié assume des conditions particulières de travail lorsqu'il utilise sa voiture personnelle ou un véhicule de fonction sont précisées au contrat de travail.

14.5. Les cadres salariés de l'entreprise occupant des fonctions d'un rang hiérarchique supérieur aux classifications définies dans l'annexe nomenclature des emplois bénéficient de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

14.6. Cadres salariés appelés à exercer des fonctions de mandataires sociaux

Les cadres salariés appelés à exercer des fonctions de mandataires sociaux en conservant les fonctions techniques de direction prévues par leur contrat de travail conservent, si les conditions d'autorisation légale de cumul sont remplies, le bénéfice de la convention collective dans la limite de la rémunération attachée au contrat de travail. La rémunération du mandat, si elle existe, doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie.

Article 15

En vigueur étendu

Dans le cas où intervient une modification de la situation juridique de l'employeur et, par extension, en cas de transfert d'une partie de l'activité de l'entreprise sous quelque forme que ce soit, les contrats de travail du personnel appartenant à l'activité transférée sont pris en charge par le nouvel employeur avec les garanties et obligations de droit prévues par les articles L. 1224-1 et L. 1224-2 du code du travail.

La permanence des contrats ainsi transférés implique le maintien des avantages individuels acquis et le bénéfice d'une ancienneté décomptée de la date d'effet du contrat d'origine pour l'application des dispositions conventionnelles en vigueur chez le nouvel employeur.

Les mêmes garanties sont acquises au salarié qui accepte d'être détaché (situation provisoire impliquant réintégration dans la société d'origine à l'issue du détachement) ou muté (situation définitive), dans une autre entreprise, dans le cadre d'un accord intervenu entre les deux employeurs concernés.

Article 16

En vigueur étendu

Le changement de poste de travail dans la même qualification, ou dans une qualification supérieure acceptée par l'intéressé, se situe dans l'évolution normale de carrière des salariés et dans la mise en oeuvre de conditions optimales de fonctionnement de l'entreprise.

Toute modification définitive aux clauses du contrat de travail, hors application de dispositions collectives légales, réglementaires ou conventionnelles, relative notamment à la qualification professionnelle, aux appointements, à la durée du travail et au lieu de travail (sauf dispositions particulières prévues au contrat de travail) :

- doit être précédée d'un entretien avec l'intéressé ;

- doit faire l'objet d'une notification écrite qui ne peut intervenir que 6 jours ouvrables au moins après l'entretien.

La promotion à une qualification professionnelle supérieure n'est définitivement acquise qu'au terme d'une période probatoire maximale de 2 mois pour les employés et ouvriers, et de 3 mois pour les agents de maîtrise et les cadres. Si, à l'expiration de cette période probatoire, le salarié n'est pas confirmé dans sa nouvelle qualification ou ne souhaite pas s'y maintenir, il est réintégré dans sa qualification d'origine.

Article 17

En vigueur étendu

Par suite de circonstances résultant de la situation du travail dans l'entreprise dûment établies par l'employeur, un salarié peut se trouver amené à assumer temporairement, dans des conditions de durée précisées à l'avance n'excédant pas 6 mois et sans modification de sa classification ni diminution de ses appointements, une fonction inférieure à celle qu'il assume habituellement.

Un salarié assumant pendant plus de 1 mois par année civile (en dehors de la période de vacances) la totalité de la fonction et des responsabilités d'un agent affecté à un poste de qualification supérieure au sien bénéficie d'une indemnité d'intérim égale à la différence entre son salaire global brut mensuel contractuel et le traitement de base de la fonction exercée temporairement. Cette indemnité est décomptée du premier jour du remplacement.

Article 18

En vigueur étendu

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont l'obligation de négocier tous les 3 ans sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle. Cette négociation doit porter notamment sur la nature des actions de formation, leur ordre de priorité, les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes, les formations visant à assurer l'égalité entre les hommes et les femmes ou à destination des publics les plus en difficulté. Doit également faire partie de la négociation la mise en place d'un système de validation des acquis de l'expérience afin de permettre à tout salarié d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

La formation professionnelle continue a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux qualifications professionnelles et leur contribution au développement culturel, économique et social.

Les salariés disposent d'un droit individuel au congé formation dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et, sur leur demande ou sur proposition de la hiérarchie, sont habilités à effectuer des stages de formation générale ou professionnelle dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. Les

actions de formation, décrites dans ce plan distingueront chaque stage, son coût, son objet et le personnel concerné.

Chapitre IV Durée du travail. - Congés

Article 19

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont observé, qu'outre l'influence du niveau d'activité, les variations permanentes de celle-ci découlent également des cycles d'activité, des contraintes spécifiques des métiers de l'immobilier et, enfin, des exigences toujours plus importantes des clients dans les domaines de la qualité des prestations réalisées. Autant d'éléments qui conduisent à une adaptation constante de l'organisation interne des entreprises.

Par les présentes dispositions, les partenaires sociaux manifestent leur prise en compte de la demande des entreprises immobilières de pouvoir s'organiser dans un cadre plus large que la semaine afin de répondre, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, aux attentes de leurs clients. Parallèlement, il est affirmé ici la volonté de privilégier l'emploi salarié, de lutter contre la précarité de l'emploi et de donner la priorité à l'emploi permanent dans les entreprises.

De nombreuses attentes existent en termes d'organisation et d'aménagement du temps du travail. Elles concernent tant les rythmes de travail et leur impact en termes de condition de travail (pénibilité) que les innovations qui permettent de prendre en compte les contraintes hors travail (transport, rythmes scolaires, repas, etc.), d'introduire des possibilités de souplesse individuelle et des outils qui permettent une meilleure prévisibilité des temps travaillés et non travaillés.

Ainsi, conformément aux dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, les présentes dispositions prévoient une rationalisation de l'organisation du travail contribuant à la fois à l'accroissement des performances et des compétences professionnelles et à une meilleure maîtrise du temps de chaque salarié. Tel est le cas, entre autres, des cadres pour lesquels il convient de mettre en oeuvre des mécanismes adaptés, pour que cette catégorie professionnelle bénéficie également d'une réduction effective de la durée du travail.

Les présentes dispositions ont inscrit la réalisation de l'objectif fixé par l'article L. 3121-10 du code du travail, soit 35 heures par semaine en moyenne annuelle, pour un emploi à plein temps, dans le cadre légal et réglementaire relatif à l'annualisation. Par référence à ce principe d'annualisation, le temps de travail est décompté sur une base annuelle de 1 607 heures maximum, qu'il appartient à l'entreprise de définir précisément en fonction des jours fériés et des congés légaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail, avec un prorata effectué pour les salariés entrants ou sortants dans la période annuelle ainsi définie.

Ces dispositions renforcent l'adaptation de l'offre de formation, optimisent le financement des actions de formation, déterminent les réseaux d'accès entre les formations et les métiers, incitent au développement du tutorat des jeunes, permettent de rechercher de nouveaux axes d'action pour inciter les jeunes à s'engager dans les carrières de l'immobilier et, enfin, visent la mobilisation des financements publics et professionnels des actions de formation.

Ces préoccupations s'inscrivent dans le cadre d'un objectif d'intérêt national qui est la lutte contre le chômage, essentiel pour notre société. La volonté d'atteindre cet objectif majeur doit s'accompagner de deux axes d'actions : améliorer le niveau général de l'activité économique et sauvegarder la marge de décision des entreprises en fonction de leurs besoins et responsabilités propres.

Les dispositions légales, ainsi que les présentes dispositions, ont fait l'objet, de la part des organisations professionnelles représentant les employeurs, de larges initiatives de communication et d'information auprès de leurs entreprises adhérentes respectives.

Les partenaires sociaux ont conclu l'avenant n° 20 du 29 novembre 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 17 août 2001 (Journal officiel du 28 août 2001) est applicable depuis le 1er septembre 2001. Toutefois, l'arrêté d'extension comportant certaines réserves, afin d'en faciliter la mise en oeuvre et préciser sur un plan technique un certain nombre de ses dispositions, les partenaires sociaux ont conclu l'avenant n° 20 bis du 6 novembre 2001 modifiant et complétant l'avenant n° 20 précité, leurs dispositions étant reprises ci-après.

Les partenaires sociaux rappellent que l'avenant n° 20 du 29 novembre 2000 ouvre droit à l'accès direct à l'allègement de cotisations sociales (art. L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Section 1

Aménagement et réduction du temps de travail

19.1. Champ d'application

La durée hebdomadaire conventionnelle, au sens de l'article L. 3121-10 du code du travail, est fixée à 35 heures de travail effectif dans les conditions notamment de calendrier d'application précisées par la loi et selon les modalités convenues ci-après. Lorsque la durée hebdomadaire du travail effectif est supérieure à la durée légale applicable, les heures excédentaires sont des heures supplémentaires qui sont compensées en temps de repos majoré ou qui font l'objet d'une bonification pécuniaire conformément aux dispositions légales.

Au plan professionnel, les présentes dispositions sont directement applicables aux relations entre employeurs et salariés visés à l'article 1er de la convention collective nationale de l'immobilier ; à l'exclusion des salariés faisant de la représentation, laquelle s'exerce à l'extérieur de l'entreprise et se caractérise par la prospection de la clientèle et la négociation avec cette dernière en vue de prendre des ordres ou de provoquer des ordres ou des commandes, et aux unités économiques et sociales appliquant la convention collective nationale de l'immobilier précitée.

Le présent dispositif et les accords d'entreprise ou interentreprises portant sur la durée, l'aménagement du temps de travail et les salaires ne se cumulent pas ; seules les dispositions les plus favorables appréciées globalement pour l'ensemble du personnel s'appliquent.

19.2. Emploi

Les employeurs et les représentants du personnel, s'il en existe, doivent, au sein de chaque entreprise, étudier l'ensemble des possibilités de réorganisation, de réduction et d'aménagement du temps de travail permettant la création de nouveaux emplois ou le maintien des emplois existants.

Les outils d'aménagement et de réduction du temps de travail prévus au présent dispositif doivent être utilisés en priorité pour favoriser des embauches ou éviter des licenciements.

19.3. Définition du temps de travail effectif

19.3.1. Temps de travail effectif

La durée du travail s'entend du temps de travail effectif s'écoulant entre le début et la fin de la journée de travail, quel que soit le lieu où il s'exécute, à l'exclusion de l'arrêt de travail consacré au repas, des temps de pause et plus généralement toutes interruptions entre deux séquences de travail qui ne sont pas du travail effectif dès lors que le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Ces interruptions sont mentionnées sur l'horaire collectif affiché.

Sous réserve des dispositions sur le personnel autonome et de celles sur le calcul annuel en jours, la charge annuelle de travail correspondant à la fonction du salarié est de 1 607 heures pour une durée légale hebdomadaire moyenne de travail effectif de 35 heures, hors congés légaux annuels et hors jours fériés.

19.3.2. Temps de travail effectif et mode de travail du salarié

La durée effective du travail peut être appréciée différemment selon le mode de travail du salarié.

19.3.2.1. Salarié autonome

Est considéré comme autonome, d'une part, le salarié cadre qui dispose d'un degré d'initiative impliquant de sa part la prise de responsabilités effectives, compte tenu de sa formation, de ses compétences professionnelles et de ses fonctions d'animation, d'organisation et/ ou de supervision, voire de direction qu'il assume et, d'autre part, tout autre collaborateur non cadre dont le degré d'autonomie, donc de responsabilité, est comparable, en particulier dans la relation avec la clientèle ou dans la gestion d'équipe.

Conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail, la durée du travail des cadres peut être calculée dans le cadre d'une convention individuelle annuelle en jours telle que définie à l'article 19.9 ci-dessous.

19.3.2.2. Fonctions sédentaires

Pour le personnel correspondant, le temps de présence dans l'entreprise, dans le cadre de l'horaire collectif ou sur la base duquel est déterminée la rémunération, fait partie de la durée effective du travail. Il en est de même des heures effectuées au-delà de l'horaire habituel lorsqu'elles sont demandées par l'employeur, ou effectuées avec l'accord implicite de l'employeur. Sont notamment concernés les salariés occupant des emplois postés et continus.

19.3.2.3. Fonctions mobiles

Il s'agit principalement des salariés exerçant des fonctions commerciales, techniques, de développement et plus généralement de tout personnel tenu de se déplacer fréquemment dans le cadre de leurs missions.

Leurs missions et les objectifs qui leur sont assignés leur imposent, compte tenu notamment de leur compétence professionnelle, de disposer de la plus grande autonomie dans la conduite de leur travail et l'organisation de leurs horaires.

Dès lors qu'ils sont seuls juges de leurs dépassements individuels d'horaire, ces dépassements ne sont pas pris en compte dans la détermination du temps de travail. Leur rémunération en tient compte.

Peuvent être considérés comme mobiles aussi bien les salariés cadres que les salariés non cadres, notamment les commerciaux, les gestionnaires de copropriété et les inspecteurs d'immeubles.

La durée du travail de ces salariés peut être fixée par convention individuelle de forfait établie sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, qui fait l'objet d'un accord écrit avec le salarié concerné et cela dans le cadre défini par l'article 19.8 ci-après.

19.3.3. Temps de trajet et de déplacement

Les trajets effectués par le salarié de son domicile à son lieu de travail (bureau, client ...) ou pour en revenir ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

S'agissant des temps de déplacement à l'intérieur de la journée de travail, ils sont considérés comme du temps de travail effectif pour le personnel sédentaire. Pour le personnel mobile, autonome ou non, il est tenu compte de ces temps de déplacement pour l'appréciation de son activité, sous réserve de dispositions plus favorables internes à l'entreprise en cas de missions exceptionnelles.

19.3.4. Temps de formation

L'employeur doit assurer l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Le temps passé en formation par le salarié sur instruction de son employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, est du temps de travail effectif. Lorsque la formation est suivie à la demande du salarié notamment dans le cadre du CIF, et n'est pas directement liée à l'activité de l'entreprise ou à l'exercice de ses fonctions et de ses compétences professionnelles, les périodes correspondantes sont exclues du temps de travail effectif. (1)

Des actions de formation notamment celles sanctionnées par un titre ou un diplôme ayant pour objet le développement des compétences du salarié, en dehors de celles destinées à adapter, entretenir ou actualiser les compétences requises par les activités professionnelles exercées par le salarié, peuvent être réalisées pour partie hors du temps de travail effectif par accord écrit entre l'employeur et le salarié, qui définit notamment le nombre de jours et/ ou d'heures passé en formation hors du temps de travail effectif, ainsi que le cas échéant son imputation sur des jours de repos. Les actions de formation concernées sont celles ayant fait l'objet de l'accord écrit visé ci-dessus. Au regard de la pratique, une limitation du nombre de jours de repos visé par le présent article pourra être précisée par voie d'avenant ou par accord d'entreprise (2).

19.4. Salaires minima

Par suite de la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, le salaire minimum brut mensuel pour chacun des emplois définis à l'annexe « Classification des emplois » sont déterminés conformément aux dispositions de l'article 37.2 de la convention collective nationale de l'immobilier, chaque entreprise pouvant maintenir tout ou partie du salaire antérieur, notamment par le versement d'un complément différentiel, et ce sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 selon lesquelles certains salariés bénéficient d'un maintien du niveau de leur rémunération lors de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail (3).

19.5. Principes de l'aménagement et de la réduction du temps de travail

19.5.1. Modalités de la réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail effectif peut être réalisée notamment :

- en diminuant l'horaire hebdomadaire de travail ;
- en réduisant le temps de travail par l'octroi de journées ou de demi-journées de repos.

Cette réduction du temps de travail pourra s'effectuer également dans le cadre des dispositions de l'article 19.6 ci-après.

19.5.2. Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

Une réduction du temps de travail en deçà de 39 heures peut être organisée par l'attribution de jours ou de demi-journées dans l'année.

19.5.2.1. Période de référence

Les jours de repos sont pris et répartis sur une période de 12 mois consécutifs (par exemple, année civile, période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, année correspondant à l'exercice comptable).

19.5.2.2. Répartition des jours de repos

Les jours ou demi-journées de repos sont pris, pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur, selon des modalités définies au sein de l'entreprise.

Dans les deux cas, l'information est donnée à l'autre partie 21 jours au moins à l'avance. Les repos sont pris dans un délai maximum de 12 mois suivant leur acquisition. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir, sauf accord individuel différent ou en cas de circonstances exceptionnelles, le délai de 7 jours dans ces derniers cas étant réduit à 1 jour franc. La prise du repos acquis conformément au présent article n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Toute absence rémunérée ou non, hors congés payés et jours fériés, ayant pour effet d'abaisser la durée effective du travail à 35 heures au plus entraînera une réduction proportionnelle des droits à repos.

La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli dans la limite de 39 heures par semaine.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire global brut mensuel contractuel lissé.

Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite du salaire global brut mensuel contractuel lissé proportionnellement au nombre d'heures constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré.

Le contrôle de la durée du travail s'effectuera dans les conditions prévues par les articles D. 3171-1 à D. 3171-13 du code du travail.

19.5.2.3. Respect des temps domestiques et physiologiques des personnes

Les parties reconnaissent que certaines formes d'aménagement du temps de travail, notamment celles nécessitant une adaptabilité des temps de travail aux besoins de la clientèle, risquent d'entraîner des contraintes aux salariés.

En conséquence, il est demandé aux entreprises du secteur d'activité de veiller au respect des temps domestiques et physiologiques des personnes.

19.5.3. Réduction du temps de travail dans le cadre de cycles d'activité

L'activité des entreprises peut se caractériser par des périodes cycliques, de plus ou moins grande intensité. Ces périodes varient d'une entreprise à l'autre selon leur créneau d'activités, la nature des tâches réalisées et celle des clients. Ces variations cycliques découlent souvent de contraintes extérieures qui ne peuvent pas toujours être anticipées. Ces impératifs sont l'une des spécificités des professions représentées. Ce qui a pour effet d'augmenter sensiblement le temps de travail permettant de faire face à ce surcroît d'activité.

En fonction des besoins de l'entreprise et de l'organisation du temps de travail du salarié, la durée hebdomadaire du travail appliquée dans l'entreprise peut être organisée sous forme de cycle d'activité dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

La durée maximum du cycle de travail ne doit pas dépasser 12 semaines consécutives.

Sous réserve que soit respectée pour chacune des semaines la durée maximale hebdomadaire du travail pouvant être accomplie, le nombre d'heures travaillées par semaine peut varier à l'intérieur d'un cycle d'activité de façon inégale dans la limite de 0 heure pour les semaines basses et de 46 heures pour les semaines hautes.

Seules sont considérées comme des heures supplémentaires les heures qui dépassent la durée légale du travail calculée en moyenne sur le cycle.

19.5.4. Réduction du temps de travail dans le cadre de la saisonnalité

Le présent dispositif contribue à l'accroissement de l'efficacité des entreprises à travers la souplesse d'adaptation aux variations d'activités, qu'elles soient saisonnières ou conjoncturelles, afin d'accroître leur réactivité face aux demandes des clients, tout en réduisant les coûts liés à la gestion de ces variations.

Dans ce cadre et afin de tenir compte des besoins, les horaires peuvent être modulés pour faire face aux fluctuations saisonnières ou conjoncturelles. La variation de la durée hebdomadaire de travail, sur tout ou partie de l'année, doit respecter sur l'année la durée hebdomadaire moyenne et la limite des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, les périodes de haute activité se compensant sur l'année avec les périodes de basse ou de moyenne activité, le tout dans une variation de 0 à 46 heures.

19.6. Aménagement du temps de travail sur l'année

La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année moyennant une réduction du temps de travail dans les conditions précisées ci-après, l'objectif étant de compenser les hausses et les baisses d'activité en permettant aux entreprises de gérer au cours des périodes choisies les variations de charges auxquelles elles sont confrontées, en respectant les délais de prévenance prévus par la loi.

19.6.1. Variation des horaires

Le nombre d'heures travaillées peut varier d'une semaine à l'autre en fonction de la charge de travail.

La période de variation ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs (par exemple, année civile, période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, année correspondant à l'exercice comptable).

Les semaines de forte activité se compensent avec les semaines de faible activité.

Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période de modulation, les heures excédentaires sont soumises au régime des heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire ou de repos compensateur de remplacement conformément à l'article L. 3121-24 du code du travail.

Les heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et dont les limites peuvent être négociées par avenant ou accord d'entreprise, dans le cadre des dispositions prévues par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée, sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent majoré.

L'horaire hebdomadaire peut varier de 0 à 46 heures. Le temps de travail quotidien, pendant les semaines de basse activité, ne peut être inférieur à 4 heures consécutives. Ce mode d'organisation est compatible avec la possibilité de convertir la réduction du temps de travail en jours de repos.

Sauf cas exceptionnel et dans les seuls cas de recours autorisés par les dispositions légales, le recours au travail temporaire et aux contrats à durée déterminée est limité aux hypothèses de remplacement, au surcroît d'activité non programmé et aux emplois saisonniers que la mise en oeuvre de la modulation ne permet pas d'écartier complètement.

Les salariés employés sous contrat à durée déterminée ou temporaire ne sont pas concernés par les dispositions du présent article portant sur la modulation du temps de travail à l'exception de ceux dont le contrat est motivé par un remplacement d'un salarié absent pour une durée d'au moins 6 mois.

Hormis les cas des contrats à durée déterminée ou temporaire, lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat. S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire global brut mensuel contractuel lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération égal à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées. Ce complément de rémunération est versé avec la paie du premier mois suivant le dernier mois de la période de modulation, ou lors de l'établissement du solde de tout compte. Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent, et ce sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3252-2 et L. 3252-3 et R. 3252-2 à R. 3252-4 du code du travail qui précisent les conditions dans lesquelles est déterminée la fraction saisissable de la rémunération.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, aucune retenue n'est effectuée.

Le salarié n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation de la durée du travail ou le salarié dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période, restant bénéficiaire d'un droit à repos compensateur, perçoit une indemnité compensatrice.

Au regard des données économiques et sociales qui conduisent à l'adoption du présent dispositif, l'entreprise établit un programme indicatif précisant :

- les périodes de forte activité ;
- les périodes de plus faible activité.

Cette programmation indicative est établie chaque année, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, si ces institutions existent.

Elle est portée à la connaissance du personnel concerné au moins 30 jours avant sa date d'entrée en vigueur.

Toute modification de cette programmation fait l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, si ces institutions existent, et d'une communication au personnel en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié est fait au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire validé par l'employeur. Un récapitulatif mensuel est mentionné ou annexé au bulletin de paie.

19.6.2. Chômage partiel

L'organisation du travail doit, en principe, permettre un strict respect du volume d'heures annuelles.

Dans le cas où il apparaîtrait que le volume d'heures travaillées sur la période annuelle est inférieur au volume prévu, l'employeur peut demander l'application du régime d'allocation spécifique de chômage partiel dans les conditions prévues aux articles R. 5122-1 et suivants du code du travail ou maintenir la rémunération des salariés concernés.

19.7. Aménagement individualisé des temps de travail

19.7.1. Aménagement individualisé

La direction de chaque entreprise peut aménager le temps de travail en définissant des horaires différents suivant la nature des prestations de services effectuées.

Les salariés mobiles, au sens de l'article 19.3.2.3 ci-dessus, suivent l'horaire applicable en fonction du type de clients.

Sur la demande des salariés, l'employeur peut mettre en place des horaires individualisés, sous réserve que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ne s'y opposent pas. Dans les entreprises dépourvues de délégués du personnel ou de représentants syndicaux, la mise en place de tels horaires est subordonnée à l'information préalable de l'inspecteur du travail compétent.

Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, entre autres, les plages impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables.

19.7.2. Astreinte

a) Définition

Afin de répondre à des besoins imprévus, certains salariés pourront être conduits à assurer périodiquement des astreintes.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être joignable à tout moment, par un moyen mis à sa disposition, afin d'être en mesure d'intervenir, dans les délais les plus brefs, pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention et le temps correspondant au trajet seront considérés comme un temps de travail effectif. Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales de repos visées aux articles L. 3131-1 « Repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives » et L. 3132-2 « Durée minimale du temps de repos hebdomadaire de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien ».

b) Champ d'application

L'astreinte s'applique aux salariés s'étant engagés, par avenant à leur contrat de travail, à assumer un nombre déterminé de jours d'astreinte par an.

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble du personnel, y compris d'encadrement.

c) Mise en place

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

d) Indemnisation des astreintes

Le temps de ces astreintes doit faire l'objet d'une compensation attribuée à l'initiative de l'employeur sous forme de rémunération ou sous forme de repos.

En tout état de cause, pour chaque heure d'astreinte, la compensation ne pourra pas être inférieure aux planchers suivants.

En cas de repos :

- 6 % du temps d'astreinte durant les jours ouvrables, venant en déduction du temps normalement travaillé la semaine suivante ou le mois suivant ;

- 10 % pour des astreintes effectuées durant le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés.

En cas de compensation financière :

- 6 % de la rémunération minimale conventionnelle horaire (complément différentiel compris), hors prime d'ancienneté, d'anniversaire, de 13e mois et toute autre prime ;

- 10 % pour des astreintes effectuées durant le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés.

e) Conditions préalables aux interventions

Le principe même de l'intervention doit être justifié par une situation d'urgence, à savoir notamment :

- soit une situation à laquelle il ne peut être remédié par aucun mode de communication à distance ;

- soit une situation nécessitant une intervention à distance excédant une certaine durée fixée par convention de fonctionnement.

La durée doit être en tout état de cause proportionnée au but recherché.

f) Indemnisation des interventions

Les interventions ponctuelles effectuées pendant le temps d'astreinte sont qualifiées de temps de travail effectif et feront l'objet d'une rémunération comme telle.

g) Frais de déplacement

Seuls les frais de déplacement engendrés par les interventions, hors horaires normaux, sont indemnisés. Le paiement sera alors effectué sur la base des frais réels, sur présentation des justificatifs correspondants.

19.7.3. Travail de nuit (4)

Constitue un travail de nuit tout travail se déroulant entre 22 heures et 7 heures (art. L. 3122-29 du code du travail).

Sont considérés travailleurs de nuit les salariés effectuant habituellement :

- soit deux fois par semaine au moins 3 heures dans l'horaire ci-dessus défini ;

- soit un nombre minimal de 260 heures annuelles dans la plage « horaire de nuit ».

En application des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 et de la circulaire DRT 2002-09, et compte tenu des particularités d'exploitation des établissements ouverts au public assurant une garde, une surveillance ou une permanence, la limite maximale de la durée hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit chargés de ces fonctions est portée à 44 heures, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, et la durée quotidienne du travail pourra être portée au maximum à 10 heures. (5)

Section 2

Dispositions relatives à l'encadrement

Compte tenu de la place et des responsabilités particulières que l'encadrement assume dans la bonne marche des entreprises ;

Compte tenu de son rôle essentiel dans l'organisation du temps de travail en fonction des dispositions législatives et conventionnelles ;

Compte tenu qu'aujourd'hui, pour de nombreux salariés, le temps de travail ne peut être enfermé dans des horaires continus et contrôlés par l'employeur ;

Compte tenu des possibilités offertes par les moyens bureautiques modernes et les nouvelles technologies, qui font évoluer l'exercice traditionnel des activités professionnelles ;

Compte tenu que cette évolution rencontre les aspirations des salariés qui souhaitent travailler selon un rythme qui leur soit propre, lorsque cela est compatible avec les contraintes de l'entreprise et le respect du droit du travail ;

Compte tenu que des mesures spécifiques à ces personnels doivent être mises en place selon la nature des fonctions et responsabilités qui leur sont confiées et que la référence à une mesure du temps, exprimée en nombre de journées ou demi-journées travaillées, est plus adaptée en ce qui les concerne que le calcul en heures, l'employeur peut appliquer selon la nature des fonctions et sous réserve des dispositions sur les cadres dirigeants :

- soit un forfait annuel sur la base d'une référence horaire ;
- soit un forfait reposant sur un décompte annuel en journées.

Les signataires souhaitant tout à la fois favoriser l'émergence de nouvelles formes de liens contractuels entre l'entreprise et l'encadrement et faire bénéficier celui-ci d'une réduction réelle de son temps de travail conviennent des mesures ci-après.

19.8. Forfait annuel sur la base d'une référence horaire

Les parties constatent que, du fait de l'activité des entreprises concernées, il peut exister une catégorie de cadres dont le temps de travail est impossible à évaluer par avance compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Par exemple, outre les non-cadres mobiles, sont notamment concernés les cadres ayant les fonctions intermédiaires :

- de gestion locative ;
- de gestion de copropriété ;
- de comptabilité ;
- techniques et/ ou administratives.

Pour ceux-ci, il est mis en place, par convention individuelle, un forfait annuel d'heures dont le nombre maximum correspond au plus à la durée légale augmentée du contingent d'heures supplémentaires fixé par les dispositions réglementaires en vigueur.

La rémunération afférente au nombre d'heures retenu doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum brut mensuel défini à l'article 37.2 applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues aux articles L. 3121-22 à L. 3121-25 du code du travail.

Les cadres concernés doivent organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites suivantes :

- durée quotidienne de travail maximum : 10 heures ;
- durée hebdomadaire de travail maximum : 48 heures.

Compte tenu des conditions d'exercice de leur mission, et en particulier de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps et du fait que leur durée du travail ne peut être prédéterminée, la convention de forfait annuel en heures est également applicable aux salariés non cadres mobiles définis à l'article 19.3.2.3 ci-avant, conformément à l'article L. 3121-42 du code du travail. Toutefois, ces salariés sont soumis au contingent d'heures supplémentaires de droit commun conformément aux articles L. 3121-11 à L. 3121-20 du code du travail.

Chaque mois, les salariés ayant conclu une convention individuelle annuelle d'heures doivent remettre, pour validation à l'employeur, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par autodéclaration doit en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées, afin que puissent être identifiés les éventuels non-respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné est lissée sur la base de l'horaire moyen de référence, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de rémunération.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire global brut mensuel contractuel lissé.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré.

Le contrat de travail doit laisser aux salariés concernés la liberté dans l'organisation d'une partie de leur temps de travail. Sous cette réserve, l'employeur et le salarié répartissent d'un commun accord les heures de travail sur l'année.

Le contrat de travail des salariés concernés peut prévoir :

- les modalités de la rémunération forfaitaire ;
- la possibilité d'utiliser un compte épargne-temps sous réserve qu'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise en prévoit la mise en place conformément aux dispositions des articles L. 3151-1 et suivants du code du travail, ou tout autre avantage convenu avec l'employeur.

La mise en oeuvre d'une rémunération forfaitaire peut constituer une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

Le volume d'heures annuel prévu audit forfait tient compte de la réduction du temps de travail. Cette réduction se fait comme pour les autres salariés, sous la forme :

- d'une attribution de repos supplémentaires (à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année) ;
- d'une réduction quotidienne ;
- d'une combinaison de ces deux modalités.

La répartition du temps de travail peut se faire sur la base :

- d'une semaine de 6 jours ;
- d'une semaine de 5,5 jours ;
- d'une semaine de 5 jours ;
- sur moins de 5 jours au niveau du salarié dans le cadre d'une ouverture de l'entreprise de 5 à 6 jours par semaine.

Les parties signataires du présent dispositif considèrent que les employeurs doivent privilégier la réduction du temps de travail de ces personnels sous forme de jours de repos.

19.9. Forfait reposant sur un décompte annuel en journées

Les employeurs peuvent appliquer un forfait reposant sur un décompte annuel en journées maximum de 218 jours (art. L. 3121-44 du code du travail), sauf affectation des jours de repos dans un compte épargne-temps.

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité des entreprises concernées, il existe une catégorie de salariés cadres et non cadres répondant aux exigences de l'article L. 3121-43 du code du travail. Il s'agit des salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou de leur équipe, ou dont les horaires ou la

durée du travail ne peuvent être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Cela concerne notamment les salariés dont le rythme d'activité s'organise par relation directe avec la clientèle et ses exigences. Cela concerne également les salariés mobiles 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.

Sont notamment concernés, quels que soient leurs niveaux de classification, les cadres assurant de manière autonome les fonctions de :

- négociation commerciale, conseil, expertise ;
- gestion d'ensembles immobiliers ;
- gestion technique ;
- direction ou responsabilité d'un service.

Ce forfait fait l'objet d'un avenant au contrat de travail pour chaque salarié concerné. Celui-ci doit définir la fonction justifiant l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ou de sa prestation de services.

L'employeur et le cadre définissent en début d'année, ou deux fois par an si nécessaire, le calendrier prévisionnel de l'aménagement du temps de travail et de la prise des jours de repos sur l'année. Une fois par an, ils établissent un bilan de la charge de travail de l'année écoulée (application du calendrier prévisionnel, organisation du travail, amplitude des journées d'activité).

Le nombre de journées ou demi-journées travaillées par ces personnels est déterminé dans le respect des dispositions légales en vigueur.

La réduction du temps de travail de ces salariés se fait obligatoirement sous forme de jours de repos ou de demi-journées. Ces modalités de réduction du temps de travail peuvent être complétées et améliorées par accord entre le salarié et son employeur.

A l'occasion de la prise de repos, les cadres concernés complètent un document récapitulatif le nombre de jours travaillés et le nombre de journées ou demi-journées de repos prises.

La demi-journée s'entend comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner ou le temps s'écoulant après le déjeuner.

Ce document est conservé par l'employeur et tenu pendant 3 ans à la disposition de l'inspection du travail.

Ces salariés « autonomes » bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail est décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessus.

Ils ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail, et ne sont pas soumis, conformément à l'article L. 3121-48 du code du travail, aux durées du travail suivantes :

- durée légale hebdomadaire du travail (35 heures) : article L. 3121-10 du code du travail.
- durée quotidienne maximale du travail (10 heures) : article L. 3121-34 du code du travail.
- durées hebdomadaires maximales de travail (48 heures ou 44 heures sur 12 semaines) : articles L. 3121-35 et L. 3121-36 du code du travail.

Ils bénéficient d'une réduction effective du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent dispositif.

Les salariés concernés doivent organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant un repos quotidien continu de 11 heures entre deux journées de travail. Le calendrier prévisionnel de l'aménagement du temps de travail et de la prise des jours de repos sur l'année doit garantir la prise du repos hebdomadaire d'un minimum de 35 heures incluant une journée complète.

19.10. Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants, entendu comme ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués au sein de l'entreprise, ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Section 3

Dispositions générales

19.11. Durée des dispositions relatives à la durée du travail

Les présentes dispositions relatives à la durée du travail sont conclues pour une durée indéterminée. Elles peuvent être révisées ou dénoncées dans les conditions définies par la loi.

Si de nouvelles dispositions, législatives ou réglementaires, remettraient en cause l'équilibre du présent dispositif, les parties signataires s'engagent à examiner les conséquences que pourraient avoir celles-ci sur le présent dispositif, qui pourrait être dénoncé en cas d'échec des négociations conformément aux dispositions légales en vigueur en la matière.

Les parties signataires veilleront à adapter les présentes dispositions à d'éventuelles nouvelles dispositions législatives plus favorables.

19.12. Commission nationale de suivi de branche

Compte tenu de l'importance des présentes dispositions relatives à la durée du travail, les parties signataires conviennent de créer et de mettre en oeuvre une commission nationale de branche pour le suivi de l'évolution de l'emploi dans la branche.

Cette commission est composée de deux membres par organisation professionnelle et par syndicat de salariés signataires. Cette commission se réunit et dresse le bilan de l'évolution de l'application du présent dispositif. Cette commission fonctionne dans les conditions fixées à l'article 4 de la convention collective relatif à la conciliation et à l'interprétation.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6322-13 du code du travail.

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6321-6, L. 6324-9, L. 6321-10 et D. 6321-5 à D. 6321-10 du code du travail.

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

(3) Termes exclus de l'extension comme ne s'appliquant plus depuis le 1er juillet 2005

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

(4) 19.7.3 étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3122-33, L. 3122-39 et L. 3122-40 du code du travail.

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

(5) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3122-12 du code du travail.

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

Article 20
En vigueur étendu

Les heures supplémentaires sont prises en compte dans les conditions précisées à l'article 19 ci-dessus et dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables en la matière, notamment visées aux articles L. 3121-11 à L. 3121-25 et D. 3121-7 et suivants du code du travail.

Article 21
En vigueur étendu

21.1. Les jours fériés sont les onze fêtes légales visées à l'article L. 3133-1 du code du travail : 1er Mai, 1er janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre et Noël.
Ces jours sont chômés et rémunérés.

21.2. Durée des congés

Les congés sont acquis sur la base de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée légalement du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congés sauf période de référence différente pour l'acquisition des droits à congés payés fixée par accord collectif et se calant sur la période de modulation (prévue à l'article 19.6 ci-avant) ou sur la période de référence choisie pour la mise en place d'une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos (prévue à l'article 19.5.1 ci-avant), avec application, s'il y a lieu, des majorations prévues par :

- l'article L. 3141-9 pour les femmes de moins de 21 ans ayant un ou des enfants à charge ;
- l'article L. 3141-19 pour les congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, et ce sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3141-4 et L. 3141-5 du code du travail.

Sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul du droit à congé payé les périodes ainsi qualifiées par les dispositions du code du travail et les périodes d'absence intégralement rémunérées.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 3141-2 du code du travail relatives à la prise des congés payés au terme du congé de maternité ou d'adoption, il ne peut y avoir report de congés au-delà de l'année de référence suivant celle justifiant les droits acquis, sauf s'agissant du personnel originaire de départements ou territoires d'outre-mer ou de pays étrangers et sauf dérogation par accord collectif d'entreprise ou d'établissement pour un report conventionnel conformément à l'article L. 3141-21.

21.3. Période des congés

Rappel fait des règles de fractionnement du congé fixées par les articles L. 3141-17 à L. 3141-20 du code du travail, le salarié a le droit de prendre au moins (1) 24 jours ouvrables pendant la période du 1er mai au 31 octobre. Toutefois, une partie des congés peut être prise en dehors de cette période en accord entre employeur et salarié.

Rappel étant fait de la possibilité pour les salariés, sous réserve de l'accord de leur employeur de ne pas avoir à attendre la fin de la période de référence (soit le 1er mai) pour pouvoir bénéficier de leurs congés payés, mais de pouvoir les prendre dès l'ouverture du droit à congé (art. L. 3141-12 du code du travail).

Le calendrier des congés est établi par l'employeur avant le 15 avril de chaque année, après avis le cas échéant des délégués du personnel, en fonction des nécessités du service, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint et de la durée de leur service chez l'employeur, autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés, et de la situation des salariés ayant plusieurs employeurs.

Les conjoints et les bénéficiaires d'un Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé par l'employeur, il lui serait accordé 3 jours ouvrables de congé supplémentaire et les frais de voyage aller et retour occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

21.4. Indemnisation du congé

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), le salaire global brut mensuel contractuel qu'il aurait reçu en activité, sauf application de la règle du dixième (art. L. 3141-22 du code du travail), si ce mode de calcul est plus favorable.

Il ne peut y avoir indemnité de congés non pris qu'en cas de rupture du contrat de travail.

(1) Terme exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3141-17 du code du travail.

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

Article 22
En vigueur étendu

Indépendamment des congés visés à l'article 21, et à la condition qu'ils soient pris au moment de l'événement justificatif, les salariés peuvent bénéficier des congés payés pour affaires de famille suivantes :

- mariage du salarié : 6 jours ouvrables ;
- mariage dans la proche famille (enfant, ascendant, frère, soeur) : 1 jour ouvrable ;
- décès conjoint, partenaire pacsé, ascendants (parents, grands-parents et arrière-grands-parents), enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, beaux-parents : 1 jour ouvrable ;

- cérémonie religieuse concernant un enfant : 1 jour ouvrable ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables ; conformément à l'article L. 3142-1, 2o, du code du travail, ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ouvrables.

Article 23
En vigueur étendu

Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues par :

- l'article 6 de la présente convention (autorisation d'absence pour participation aux réunions paritaires) et les articles L. 3142-7 à L. 3142-15 du code du travail (congés de formation économique et sociale et de formation syndicale de 12 jours ouvrables par an) ;
- les articles L. 3142-56 à L. 3142-63 du code du travail relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat ;
- l'article 24 de la convention fixant la situation des salariés en congé de maladie ou d'accident du travail ;
- les articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail relatifs au congé parental d'éducation et aux périodes d'activité à temps partiel ;
- les textes légaux et réglementaires relatifs à la formation professionnelle ;
- les articles L. 3142-78 à L. 3142-107 du code du travail instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique ;
- l'article L. 1225-61 du code du travail relatif au congé pour enfant malade ;
- les articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail relatif au congé de présence parentale ;
- les articles L. 3142-16 à L. 3142-21 du code du travail relatifs au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ou congé de solidarité familiale ;
- les articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail instituant un congé de paternité de 11 jours ou 18 jours en cas de naissances ou d'adoptions multiples.

L'employeur peut en outre, à titre exceptionnel, accéder à toute demande de suspension du contrat de travail formulée par un salarié, notamment lorsque dans les situations susvisées l'entreprise n'est pas concernée par la réglementation du fait des seuils d'effectif qu'elle institue.

Au terme du congé sans solde :

- a) Le salarié est réintégré aux conditions fixées par son contrat de travail à la date de suspension. Si le salarié ne réintègre pas l'entreprise, le contrat de travail est résilié dans les conditions prévues à l'article 29 de la convention ;
- b) L'employeur notifie à l'intéressé la date de référence pour le calcul des droits à ancienneté dans l'entreprise, la date d'origine étant reportée d'une durée équivalant à celle de la suspension du contrat de travail, sauf s'agissant :

- de congés sans solde d'une durée inférieure à 1 mois au total sur une période de 12 mois consécutifs ;
- des situations dans lesquelles les dispositions légales ou réglementaires assurent le maintien de tout ou partie de l'ancienneté (notamment en cas d'accident du travail, congé de maternité, congé parental d'éducation...).

Chapitre V Régime de prévoyance et de retraite complémentaire et obligations militaires

Article 24
En vigueur étendu

24.1. Justification d'absence

Toute absence pour maladie ou accident doit être portée à la connaissance de l'employeur le plus rapidement possible, et justifiée par un certificat médical qui doit parvenir à l'entreprise dans le délai de 3 jours et à la sécurité sociale dans le délai de 48 heures suivant la date de l'arrêt de travail.

En cas de prolongation possible, le salarié doit informer l'employeur de la date présumée de reprise du travail afin que les mesures adéquates de remplacement puissent être prises, notamment en matière d'information du remplaçant.

24.2. Maintien de la rémunération

En cas d'indisponibilité dûment justifiée, et sous réserve de prise en charge par la sécurité sociale, le maintien de la rémunération du salarié malade ou accidenté a pour assiette 90 % du salaire brut mensuel défini à l'article 37.3.1 de la convention collective nationale, acquis à la date de l'arrêt, pendant :

- 30 jours après 1 an de présence dans l'entreprise ; (1)
- 90 jours après 3 ans de présence dans l'entreprise ;
- 110 jours après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
- 120 jours après 13 ans de présence dans l'entreprise ;
- 130 jours après 18 ans de présence dans l'entreprise ;
- 170 jours après 23 ans de présence dans l'entreprise ;
- 190 jours après 33 ans de présence dans l'entreprise.

Lors de chaque arrêt de travail, les périodes d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les conditions du maintien de la rémunération durant l'arrêt maladie telles qu'exposées ci-dessus s'appliquent sous réserve de leur caractère plus favorable par rapport aux conditions légales du maintien de salaire exposées aux articles L. 1226-1, R. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail. Les dispositions légales et conventionnelles de maintien de salaire ne se cumulent pas.

En cas d'accident du travail, le complément de salaire se fera dans les mêmes conditions que pour la maladie, sans toutefois que l'ancienneté de 1 an soit requise.

Les périodes d'arrêts consécutives à un accident du travail n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités complémentaires de maladie.

Les garanties précisées ci-avant s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance alimentés par les cotisations patronales, l'employeur étant subrogé dans les droits du salarié auprès de ces organismes. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur par le salarié, elles sont réputées être servies intégralement.

24.3. Au terme de la période d'absence rémunérée par l'employeur, le salarié accidenté ou malade qui n'est pas en mesure de reprendre son travail est placé en

position de congé sans solde réglé par l'article 23 :

- pendant une période de 2 mois s'ajoutant à la période rémunérée susvisée, en cas de maladie ou d'accident non professionnel sans que cette durée ne puisse être inférieure à 3 mois dès la période d'essai accomplie, les conditions de rupture du contrat de travail au terme de cette période étant fixées à l'article 29 ;
- et, jusqu'à ce qu'il soit en mesure de reprendre son emploi, en cas d'accident du travail et/ ou de maladie professionnelle, dans les conditions prévues par les articles L. 1226-6 à L. 1226-22 du code du travail.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1226-1 du code du travail.
(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

Article 25 En vigueur étendu

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité sont régies par les articles L. 1225-16 à L. 1225-28 du code du travail, et par les articles L. 1225-37 à L. 1225-46 dans le cas d'une adoption.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, et sous réserve de prise en charge par la sécurité sociale, le salaire brut mensuel des intéressés, visé à l'article 37.3.1 ci-après, est maintenu à 100 % dans la limite du plafond de la sécurité sociale et sous déduction des indemnités journalières versées par cet organisme.

Les intéressés bénéficient en outre des dispositions prévues par les articles L. 1225-66 et L. 1225-67 du code du travail (résiliation du contrat et droit à réintégration).

Les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause de 15 minutes le matin et de 15 minutes l'après-midi.

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires est rémunéré.

Article 26 En vigueur étendu

1. Les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale bénéficient de garanties collectives de prévoyance au sens de l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale couvrant les risques de prévoyance lourde à savoir : le décès, l'incapacité temporaire, l'invalidité sous la forme de prestations en espèces ainsi que, apportant des prestations en nature au titre des remboursements de frais engagés en cas de maladie ou d'accident.

2. Les dispositions conventionnelles afférentes aux garanties collectives de prévoyance concrétisent un régime de protection sociale complémentaire en ce sens qu'en sus de la fixation de la nature et du niveau des prestations sont créés des droits non contributifs matérialisant un objectif de solidarité, une action sociale, une politique de prévention. Cela rend nécessaire la constitution d'un fonds collectif à partir duquel sont financés ces droits, dont certains sont qualitatifs et/ ou s'appliquent à la collectivité en tant que telle et pas seulement individuellement au profit de chaque salarié. Cela justifie la recommandation d'un ou de deux organismes d'assurances relevant de l'une ou l'autre des catégories visées à l'article 1er de la loi Evin du 31 décembre 1989, cela en conformité avec le nouvel article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

3. Le régime mis en place est collectif en ce qu'il concerne les personnels de toutes les catégories, à l'exception, pour les garanties incapacité temporaire, invalidité et décès, des VRP qui disposent, en vertu de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et des dispositions conventionnelles spécifiques, d'un régime propre, de surcroît géré par une institution spécifique.

Les VRP non concernés par l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 relèvent du présent accord.

Les VRP mono-employeurs relèvent du présent accord pour ce qui concerne le remboursement des frais de santé.

Les VRP multi-employeurs relèvent également du présent accord pour les frais de santé si à la date d'entrée en application du présent accord tous leurs employeurs relèvent du champ d'application de la présente convention collective.

Dans le cas contraire, les VRP multi-employeurs choisissent s'ils entendent bénéficier ou non du régime défini par le présent accord à condition de pouvoir relever à cette même date d'un autre régime assurant une couverture complémentaire obligatoire en matière de remboursement des frais de santé. A défaut ils relèvent du présent accord.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu bénéficient du régime dès lors qu'ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par leur employeur. Les salariés dont le contrat de travail est suspendu sans maintien de salaire peuvent décider de maintenir le bénéfice du régime dès lors qu'ils acquittent la totalité de la cotisation (part patronale et part salariale) sur la base du salaire qu'ils percevaient avant la suspension.

Les mandataires sociaux assimilés salariés au sens de la sécurité sociale peuvent bénéficier du régime.

Les ayants droit du participant bénéficient de la garantie remboursement frais de santé.

Il est rappelé que les employeurs doivent respecter les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 relatives aux bénéficiaires du régime de retraite des cadres visés au titre des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

4. Le régime est obligatoire en ce qu'il concerne tous les salariés de chaque catégorie, sous la réserve d'exceptions à l'initiative des intéressés s'agissant de la couverture santé dans les cas et conditions suivantes.

Par exception, les salariés ont la faculté de refuser leur affiliation à la couverture frais de santé, et ce quelle que soit la date d'embauche, s'ils peuvent se prévaloir d'un cas de dispense d'affiliation prévu par un texte législatif. Actuellement, les cas de dispense prévus par la loi sont :

-les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 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 et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas

d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

-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 lourde, au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

-les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 (CMUC) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 (ACS). 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 la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces 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 ;

-à 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 salariés doivent formuler leur demande par écrit, auprès de leur employeur, dans les 30 jours qui suivent la mise en place du régime, 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 1er février, 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.

Cet écrit est le résultat d'une demande éclairée du salarié qui doit avoir été clairement informé de ses droits et obligations au titre du présent régime et notamment du fait qu'en n'adhérant pas au régime collectif et obligatoire en vigueur au sein de la branche de l'immobilier, il ne peut bénéficier :

-de l'avantage attaché à la cotisation patronale finançant ledit régime et la neutralité fiscale de sa propre cotisation ;

-du maintien de la garantie dans les conditions définies par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

-de la possibilité de contracter à titre individuel la même garantie avec une cotisation ne pouvant dépasser de plus de 50 % celle applicable aux actifs, en cas d'invalidité, de départ à la retraite, de chômage au-delà de la période couverte par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

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 ayants droit du salarié ont la faculté de refuser leur affiliation à la couverture frais de santé pour les mêmes motifs et dans les mêmes conditions que les salariés.

5. Les contributions nécessaires à l'alimentation des prestations contractuelles ainsi qu'aux droits non contributifs conventionnellement définis ci-après sont fixées en pourcentage du salaire avec des taux différents, s'agissant de la couverture incapacité, invalidité, pour le salaire limité au plafond de la sécurité sociale et pour l'excédent, cela du fait que les prestations du régime général ne sont assises, s'agissant de la maladie, que sur le salaire dans la limite du plafond de la sécurité sociale. S'agissant de la couverture complémentaire santé, elle est fixée en euros de manière forfaitaire, le montant tenant compte de la composition de la famille.

La cotisation totale est répartie à raison de 55 % pour la part patronale et 45 % pour la part salariale.

6. Mise en oeuvre des garanties dans l'entreprise

6.1. Application stricte des garanties prévues à la convention

6.1.1. Les entreprises ayant choisi pour la stricte application du présent dispositif conventionnel un autre organisme assureur que celui (ou ceux) recommandé (s) doivent tout mettre en oeuvre pour que soit respectée pleinement l'exigence d'application intégrale du dispositif conventionnel. A cet effet, le contrat d'assurance devra expressément faire référence à l'article 26 de la convention collective et à l'annexe qui s'y rapporte.

Si la cotisation totale prévue par le contrat d'assurance conclu avec un organisme autre que celui (ou ceux) recommandé (s) est supérieure à celle figurant dans le texte de l'annexe pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur.

6.1.2. Les entreprises ayant mis en place des garanties de prévoyance et de remboursement de frais de santé antérieurement à l'entrée en vigueur du présent texte doivent les adapter pour les rendre au moins égales. Pour apprécier la notion de garanties égales, la comparaison se fait :

-globalement sur l'ensemble des salariés ;

-séparément pour les garanties décès, incapacité-invalidité, prestations en nature ;

-pour les prestations en nature, la comparaison s'effectue sur chaque type de remboursements.

6.2. Dispositions éventuellement plus favorables mises en place par l'entreprise

Les garanties collectives de prévoyance définies dans la présente convention constituent un avantage que toute entreprise entrant dans son champ d'application doit respecter, qu'il s'agisse de leurs aspects quantitatifs ou qualitatifs.

Le caractère plus favorable des garanties collectives mises en place dans une entreprise s'apprécie globalement sur l'ensemble des prestations mais séparément pour chaque garantie, à savoir décès, incapacité-invalidité, couverture santé.

La mise en place de garanties plus favorables suppose un acte écrit conforme aux exigences de l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale et dans lequel

certaines clauses sont prohibées en vertu de l'article L. 912-3. Cet acte doit résulter soit d'un accord collectif conclu en vertu des articles L. 2221-1 du code du travail, soit d'un référendum, l'accord n'étant effectif qu'avec un vote favorable de 50 % des effectifs et pas seulement des votants, soit d'une décision unilatérale de l'employeur précédée de la consultation du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel. Quels que soient le ou les organismes retenus pour gérer les garanties collectives, il doit être versé au fonds géré par l'organisme ou les organismes recommandés la contribution de 2 % de la cotisation totale affectée à la politique de prévention, à l'action sociale et aux objectifs de solidarité.

L'acte fondateur de ces garanties détermine notamment le montant de la cotisation totale et sa répartition. La quote-part salariale ne peut excéder celle prévue par le présent texte à identité de prestations.

7. Les litiges afférents au respect du présent texte seront soumis en priorité à la procédure de conciliation prévue à l'article 4 de la convention collective et, s'ils portent sur le sens à donner à tel ou tel dispositif, à la procédure d'interprétation prévue au même article, sans préjudice d'une action judiciaire que peuvent engager devant les tribunaux étatiques les salariés à titre individuel et les organisations signataires de la présente convention, individuellement ou collectivement.

8. Les modalités d'application du présent article sont déclinées dans une annexe à la présente convention. Celle-ci en fait partie intégrante et ne saurait donc matérialiser un accord thématique autonome. La révision de son contenu est donc soumise aux règles définies à l'article 2 de la présente convention. Elle ne peut davantage être dénoncée de manière spécifique, notamment du fait de sa filiation au présent article. Cela étant, eu égard à son objet, les partenaires sociaux pourront, au vu de l'examen du rapport annuel fourni par l'organisme ou les organismes recommandés conforme aux exigences de la loi Evin, en adapter le contenu pour tenir compte des évolutions du niveau des prestations et des frais de gestion en tenant compte des provisionnements ainsi que de la situation de la branche au plan de l'emploi.

Par modalités d'application du dispositif né du présent article, il y a lieu d'entendre la fixation du niveau des prestations en espèces ou en nature, du montant de la cotisation globale due si l'entreprise relève de l'organisme ou des organismes recommandés, des dispositifs concrets déclinant la politique de prévention, les instruments de l'action sociale, les droits non contributifs particuliers à la mise en oeuvre de la solidarité, en direction d'une population d'actifs particuliers ou intergénérationnelle. C'est dans cette perspective qu'est conçu le dispositif de portabilité des droits conforme aux exigences de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale adapté à la situation de la branche pour contribuer à la sécurisation de l'emploi.

9. Il est institué une commission paritaire de suivi du régime dont les modalités de fonctionnement sont précisées dans un règlement intérieur annexé à la convention collective.

Composition

La commission paritaire de suivi du régime est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche.

Chaque décision de la commission paritaire de suivi suppose un accord entre la délégation des organisations représentatives des salariés et la délégation patronale.

La commission paritaire de suivi désigne chaque année et en alternance, un président et un vice-président, appartenant l'un aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, l'autre aux représentants des organisations patronales représentatives.

Missions

La commission paritaire de suivi a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de protection sociale complémentaire institué par le présent article :

- application et interprétation des dispositions conventionnelles ;
- instruire et trancher tout litige ou toute difficulté d'interprétation survenant dans l'application du régime et conciliation ;
- examen des comptes de résultats détaillés du régime fournis par l'organisme ou les organismes assureurs recommandés ;
- contrôle des opérations administratives et financières ;
- propositions d'ajustement, d'aménagement et d'amélioration des dispositions du régime ;
- définition des orientations relatives à la politique d'action sociale. A cet effet, elle peut constituer un comité de gestion composé paritairement ;
- définition des orientations relatives à la politique de prévention ;
- définition des orientations relatives aux droits non contributifs propres à la mise en oeuvre de la solidarité ;
- promotion du régime en collaboration avec les parties prenantes au régime ;
- suivi de l'application de l'accord et de la conformité des contrats des entreprises.

10. L'action sociale est concrétisée par l'attribution d'une aide financière aux salariés de la branche au vu d'une situation exceptionnelle. Les modalités de mise en oeuvre de l'action sociale font l'objet d'un règlement intérieur annexé à la présente convention. L'action conduite tient compte, par souci d'efficacité, de celle menée par la caisse ARRCO dont relève l'entreprise.

La politique de prévention fait l'objet d'un examen périodique des partenaires sociaux dans le cadre de la commission paritaire chargée de la négociation de la convention collective. Elle se matérialise par un plan d'action prévu pour 5 ans. Celui-ci concerne les actions conduites en vue d'améliorer les taux de fréquence et de gravité de la sinistralité en ce qui concerne les pathologies qui, sans être des maladies professionnelles, sont en liaison avec les conditions de travail dans la branche ; elles visent notamment à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Le plan d'action peut aussi s'assigner comme objectif l'amélioration de l'état de santé en général. Un rapport est établi avec la collaboration technique de l'organisme ou des organismes recommandés relatif à la réalisation du plan d'action. Les

conclusions de ce rapport servent à définir le plan pour la nouvelle période quinquennale.

Les prestations à caractère non directement contributifs font également l'objet d'un examen périodique des partenaires sociaux dans le cadre de la commission paritaire chargée de la négociation collective.

11. Afin de financer les actions de prévention, l'action sociale et les objectifs de solidarité, est identifiée, à l'intérieur de la cotisation versée à l'organisme ou aux organismes recommandés, une contribution égale à 2 % de la cotisation brute totale. Une partie, dont le taux est fixé dans l'annexe, est affectée à l'action sociale, dont le montant, réévalué en fonction des besoins effectifs chaque année, est au minimum de 0,20 % de la cotisation brute totale.

Le contrat d'assurance souscrit par une entreprise auprès d'un organisme autre que celui/ ceux recommandé (s) prévoit le versement par cet organisme de cette contribution de 2 % à l'organisme ou aux organismes recommandés pour être affecté au financement de l'action sociale, de la politique de prévention et des objectifs de solidarité. Il s'agit d'une clause substantielle dudit contrat, contribuant à l'effectivité de l'application de la convention collective.

A cet effet, l'organisme assureur choisi par l'entreprise lui fournit une attestation confirmant ce versement à l'organisme ou aux organismes recommandés.

La contribution de 2 % ci-dessus est assise sur l'ensemble des cotisations incapacité de travail/ invalidité, décès et frais de santé.

Par ailleurs les droits non contributifs définis à l'annexe sont financés par une part de la cotisation égale au minimum à 0,7 % de la cotisation brute totale.

Les partenaires sociaux définissent chaque année et à titre prévisionnel la règle d'affectation d'une partie de ce total à chacun des trois postes ci-dessus. Le dispositif prévu au présent article 11 vaut donc seulement pour le premier exercice. Au vu des résultats de celui-ci, faisant l'objet d'un rapport établi par le ou les organismes recommandés, les parties à la convention collective décideront donc de la répartition pour l'exercice suivant.

12. En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, toute entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention collective peut adhérer à l'organisme ou aux organismes recommandés aux conditions tarifaires définies conventionnellement. Cela étant, cette affiliation entraînera à compter du 1er janvier 2018 le versement d'une indemnité liée à l'existence d'un rapport sinistre/ prime moins favorable que celui en vigueur dans la collectivité des entreprises adhérentes à l'organisme ou aux organismes recommandés. L'indemnité est calculée en fonction du différentiel de rapports sinistres/ primes. Aucune indemnité n'est due lorsque ce différentiel est inférieur à 5 % et pour toutes les entreprises dont l'effectif n'excède pas 10 salariés. La commission paritaire de suivi dispose du pouvoir au vu de la situation particulière de l'entreprise de dispenser celle-ci de tout ou partie de cette indemnité théorique dont le montant est égal à trois fois le pourcentage du différentiel rapporté à la masse salariale brute de l'entreprise. La commission paritaire de suivi prendra sa décision dans les 30 jours de la demande d'adhésion. Pour la mise en oeuvre de cet article, est assimilé à une entreprise unique l'ensemble des membres d'un réseau lorsque celui-ci a mis en place précédemment un contrat d'assurance unique pour cet ensemble (1).

(1) Au point 12 de l'article 26 de la convention collective nationale modifié, les mots « ceci étant, cette affiliation entraînera à compter du 1er janvier 2018 le versement d'une indemnité liée à l'existence d'un rapport sinistre/prime moins favorable que celui en vigueur dans la collectivité des entreprises adhérentes à l'organisme ou aux organismes recommandés. L'indemnité est calculée en fonction du différentiel de rapports sinistres/primes. Aucune indemnité n'est due lorsque ce différentiel est inférieur à 5 % et pour toutes les entreprises dont l'effectif n'excède pas dix salariés. La commission paritaire de suivi dispose du pouvoir au vu de la situation particulière de l'entreprise de dispenser celle-ci de tout ou partie de cette indemnité théorique dont le montant est égal à trois fois le pourcentage du différentiel rapporté à la masse salariale brute de l'entreprise. La commission paritaire de suivi prendra sa décision dans les 30 jours de la demande d'adhésion. Pour la mise en oeuvre de cet article, est assimilé à une entreprise unique l'ensemble des membres d'un réseau lorsque celui-ci a mis en place précédemment un contrat d'assurance unique pour cet ensemble. » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du deuxième alinéa du II de l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)

Article 27

En vigueur étendu

Le régime de retraite complémentaire de celui de la sécurité sociale (caisse vieillesse) dont bénéficie le personnel relevant de la présente convention est constitué :

1. Par l'adhésion obligatoire de l'entreprise :

a) A une institution du régime ARRCO dans les conditions prévues par l'accord national du 8 décembre 1961 et ses avenants, accord actualisé par l'avenant no 48 du 18 juin 1998, portant affiliation de l'ensemble du personnel non cadre (pour la totalité du salaire dans la limite de trois fois le plafond de la sécurité sociale) et du personnel cadre pour le salaire perçu dans la limite du plafond de la sécurité sociale (tranche A).

Depuis le 1er janvier 1993, il n'existe plus qu'un taux unique. Toutefois, jusqu'au 31 décembre 1992, il était possible de cotiser à hauteur du taux contractuel maximal de 8 % (sauf adhésion de l'entreprise à un taux supérieur admis par l'institution avant le 1er janvier 1988). Les salariés qui ont bénéficié de telles dispositions dérogatoires conservent cet avantage.

La cotisation appelée (taux contractuel majoré du taux d'appel ARRCO 125 %) est répartie entre l'employeur (60 %) et le salarié (40 %).

b) A une institution du régime AGIRC dans les conditions prévues par la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 et ses avenants, portant affiliation des cadres pour la partie du salaire comprise entre le plafond de la sécurité sociale et huit fois ce plafond (tranches B et C).

Sauf application des dispositions convenues entre l'entreprise et sa caisse de retraite(1) pour assurer la continuité de l'adhésion éventuelle de l'entreprise (antérieurement à 1973) à l'article 36 de la convention collective nationale des cadres au profit des salariés classés aux niveaux E3 à AM2, sont exclusivement et obligatoirement affiliés à l'institution gérant le régime AGIRC tous les salariés classés aux niveaux C1 à C4 et les cadres supérieurs hors classification.

2. Par l'adhésion facultative de l'entreprise à une ou plusieurs institutions de retraite supplémentaire fonctionnant en capitalisation au bénéfice d'une ou de plusieurs catégories de personnel définies au contrat d'adhésion.

Le règlement de retraite de l'entreprise qui fixe les conditions d'adhésion des différentes catégories de personnel aux organismes de retraite supplémentaire susvisés constitue l'annexe n° 7/E à l'accord d'entreprise.

Toutes modifications des conditions d'adhésion de l'entreprise ou d'affiliation d'une catégorie de personnel à un organisme de retraite autres que celles fixées par le présent article et le règlement du régime ou de l'institution (taux d'appel des cotisations, par exemple) impliquent consultation du personnel, le nouveau régime n'entrant en vigueur qu'après adoption par la moitié au moins du personnel appartenant à la catégorie concernée (par application des dispositions du code de la sécurité sociale).

(1) Lors de la mise en oeuvre de l'accord du 11 décembre 1987 portant révision de la classification des emplois et de l'échelle indiciaire.

Article 28

En vigueur étendu

Les périodes d'activité au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou à la suite d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

Les jeunes hommes nés après 31 décembre 1978 et les jeunes femmes nées après le 31 décembre 1982 sont astreints, depuis le 1er octobre 1998, à un appel de préparation à la défense nationale d'une durée d'une journée. Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif d'y participer, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Chapitre VI Cessation du contrat de travail

Article 29

En vigueur étendu

Si au cours de la période de suspension du contrat de travail prévue à l'article 23, l'entreprise est amenée à envisager la rupture définitive du contrat, l'employeur doit respecter la procédure prévue aux articles 30 et 31. Le salarié peut sur sa demande être dispensé d'effectuer son préavis, mais reçoit l'indemnité de licenciement prévue à l'article 33.

Le salarié qui bénéficie d'un congé sans solde régi par l'article 23 de la convention est tenu de respecter les délais de prévenance de reprise ou de non-reprise du travail prévus dans chaque cas particulier par la réglementation ou la convention.

Au cours du délai de prévenance non respecté, ou à l'expiration du congé sans solde, si le salarié n'a pas repris son travail, l'employeur doit convoquer l'intéressé à l'entretien préalable dans les conditions prévues par les articles L. 1232-2 à L. 1232-5 (licenciement individuel) et L. 1233-11 à L. 1233-14 (licenciement collectif) du code du travail, avant de décider la rupture de son contrat de travail sans préavis ni indemnité, sauf attribution de l'indemnité de licenciement limitée à 6 mois de salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1 lorsque la suspension du contrat de travail était justifiée par la maladie et sous réserve d'application plus favorable au salarié de l'indemnité légale de licenciement.

Exception faite de l'absence fondée sur un accident du travail ou une maladie professionnelle, période faisant l'objet de dispositions législatives particulières, l'absence pour maladie pourra constituer, au terme de la garantie conventionnelle d'emploi prévue à l'article 24.3 ci-dessus, une cause de licenciement notamment lorsqu'elle perturbe la bonne marche de l'entreprise et impose un remplacement définitif.

Article 30

En vigueur étendu

30.1. Le contrat de travail à durée indéterminée, hors le cas de départ en retraite régi par l'article 34, cesse par démission ou licenciement ou la rupture conventionnelle régie par les articles L. 1237-11 et suivants et R. 1237-3 et suivants du code du travail.

La démission doit être formulée par écrit. Elle n'a pas à être motivée.

La décision de l'employeur de rompre le contrat de travail à durée indéterminée doit être fondée sur un motif légitime. Elle est notifiée à l'intéressé en respectant la procédure (convocation à entretien préalable, assistance du salarié, délais à respecter, énonciation des motifs...) fixée par les dispositions légales et réglementaires et variant selon la nature du licenciement (motif personnel, économique) et le nombre de salariés concernés.

30.2. Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme, automatiquement et sans formalités. Toutefois, le contrat de travail à durée déterminée pourra être rompu avant l'échéance du terme prévu dans les cas suivants :

- accord des parties ;
 - faute grave ;
 - force majeure (sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux) ;
 - le salarié justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Dans cette dernière hypothèse, le salarié ayant conclu un contrat à durée indéterminée est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat renouvellement inclus, en cas de contrat à terme précis ; ou de 1 jour par semaine compte tenu de la durée effectuée en cas de contrat sans terme précis ; et, dans les deux cas, dans une limite de 2 semaines. Dans l'hypothèse d'une rupture du contrat à durée déterminée avant l'échéance en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a droit à une indemnité compensatrice équivalente aux salaires qu'il aurait perçu jusqu'au terme du contrat.
- Dans tous les cas prévus par la loi et en conformité avec les articles L. 1243-8 à L. 1243-10 du code du travail, le salarié reçoit une indemnité de précarité à l'issue du contrat à durée déterminée.

Article 31

En vigueur étendu

Les parties contractantes entendent se référer expressément aux dispositions de la loi et des accords nationaux interprofessionnels sur les licenciements collectifs pour cause économique d'ordre conjoncturel ou structurel pour tout ce qui concerne notamment :

- l'information et la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- la saisine de la commission nationale paritaire de l'emploi ;
- la définition et la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde pour l'emploi, notamment sur son contenu tel que défini par les articles L. 1233-61 à L. 1233-64 du code du travail ;
- le respect des procédures et l'information des autorités administratives.

Lors d'un licenciement économique collectif, l'employeur définit, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Ces critères prennent notamment en compte, par catégorie, les qualités professionnelles, les charges de famille (en particulier les cas de parents isolés), l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion difficile, en particulier les personnes handicapées et les salariés âgés.

Article 32

En vigueur étendu

A l'expiration de la période d'essai, la démission et le licenciement (sauf en cas de faute grave ou lourde) donnent lieu à un préavis d'une durée de :
Jusqu'à moins de 1 an d'ancienneté :

- 1 mois pour les employés, ouvriers, agents de maîtrise ;
 - 1 mois pour les négociateurs (VRP ou non) ;
 - 3 mois pour les cadres (sauf cadres VRP démissionnaires : 1 mois) ;
- De 1 an à moins de 2 ans d'ancienneté :

- 1 mois pour les employés et ouvriers ;
 - 1 mois pour les négociateurs non VRP ;
 - 2 mois pour les négociateurs VRP ;
 - 2 mois pour les agents de maîtrise ;
 - 3 mois pour les cadres (sauf cadres VRP démissionnaire : 2 mois) ;
- A compter de 2 ans d'ancienneté :

- 2 mois pour les employés, ouvriers et agents de maîtrise ;
- 2 mois pour les négociateurs non VRP ;
- 3 mois pour les négociateurs VRP ;
- 3 mois pour les cadres (sauf cadres VRP démissionnaires : 2 mois).

L'employeur ou le salarié qui n'observe pas les délais ainsi fixés doit à l'autre une indemnité correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, le salarié licencié qui vient à trouver un nouveau poste en cours de préavis peut quitter son emploi sans avoir à payer l'indemnité, à condition d'avertir son employeur 48 heures à l'avance s'il est employé, 1 semaine dans les autres cas.

Le salarié en période de préavis a le droit de s'absenter 2 heures par jour pour rechercher un emploi, sans réduction de salaire. Le salarié à temps partiel bénéficie du même droit, proratisé en fonction de son temps de présence. Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, alternativement. L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à cumuler ses heures pour recherche d'emploi en fin de période de préavis si les nécessités du service le permettent.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à la rupture conventionnelle qui n'est assortie d'aucun préavis, sauf volonté contraire des parties formalisée à l'occasion de la rupture. Il convient toutefois de respecter les délais imposés par la loi (délai de rétractation et d'homologation).

Article 33

En vigueur étendu

Pour les salariés ayant acquis 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur et moins de 2 ans d'ancienneté et conformément aux dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail, il est prévu une indemnité de licenciement, fixée à l'article R. 1234-2 du code du travail, qui ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Après 2 ans de présence, les salariés licenciés par application de la procédure prévue aux articles 30 (sauf pour faute grave ou lourde) et 31 de la convention reçoivent une indemnité de licenciement calculée sur la base de 1/4 du salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1 acquis à la date de cessation du contrat de travail et par année de présence pro rata temporis et sous réserve de l'application plus favorable du dispositif légal (art. R. 1234-1 à R. 1234-5 du code du travail) conduisant à une indemnité pouvant être plus favorable que la présente conventionnelle.

Toutefois, si l'entreprise se trouve dans l'obligation de procéder à des licenciements collectifs par suite de difficultés économiques caractérisées, l'indemnité de congédiement est calculée conformément aux dispositions précédentes sans pouvoir excéder 6 mois de ce dernier salaire global brut mensuel contractuel.

Article 34

En vigueur étendu

Le départ en retraite du personnel peut intervenir :

- à l'initiative du salarié lorsqu'il est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- à l'initiative de l'employeur à partir de 65 ans sous réserve de respecter le formalisme prévu ci-dessus.

Le salarié doit communiquer à l'employeur qui le lui demande les éléments d'information relatifs à sa situation au regard de son droit à pension.

En cas de départ à son initiative, le salarié doit respecter le préavis prévu à l'article 32 en cas de démission, et il perçoit une indemnité de départ en retraite fixée comme suit sur la base du salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1, acquis à la date de cessation du contrat de travail (1):

- 1/2 mois après 5 ans de service ;
- 1 mois après 10 ans ;
- 1 mois et demi après 15 ans ;
- 2 mois après 20 ans ;
- 2 mois et demi après 25 ans ;
- 3 mois après 30 ans.

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans devra l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse. Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite.

En cas d'absence de réponse ou de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut mettre ce salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date de son anniversaire.

Il pourra toutefois réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante et cela chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié. Atteint l'âge de 70 ans, le salarié perd la faculté de s'opposer à sa mise en retraite par l'employeur.

L'employeur est tenu de respecter le préavis prévu à l'article 32 en cas de licenciement. Le salarié perçoit une indemnité de départ en retraite fixée comme suit sur la base du salaire global brut mensuel contractuel équivalente à l'indemnité légale de licenciement telle que prévue à l'article 33, alinéa 1, de la présente convention.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail.
(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

Chapitre VII Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles Rémunération. - Intéressement

Article 35

En vigueur étendu

Une annexe à la présente convention fixe la nomenclature des emplois dans les professions visées à l'article 1er.

Tous les salariés classés à l'un des 9 niveaux de la convention collective doivent recevoir la qualification de l'emploi occupé à titre principal et permanent. Il est entendu que l'exercice des fonctions définies dans la qualification contractuelle de chaque salarié implique, dans l'esprit d'équipe qui doit animer les collaborateurs de l'entreprise, la réalisation occasionnelle de tâches périphériques ou accessoires relevant éventuellement de fonctions différentes.

Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut résultant de l'avenant no 31 du 15 juin 2006, exception faite des négociateurs exerçant des fonctions d'encadrement et bénéficiant à ce titre d'un statut cadre, qui seront classés dans la grille de l'annexe I de la convention collective nationale, tout en bénéficiant du statut de l'avenant no 31.

A la demande d'au moins deux des organisations signataires, et au moins une fois tous les 5 ans, conformément à l'article L. 2241-7 du code du travail, les parties se réunissent pour examiner la nécessité de réviser ces classifications.

Les négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 36

En vigueur étendu

Pour tenir compte de l'expérience acquise dans l'entreprise, le salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1 est majoré de 20 € pour les 4 premiers niveaux de la grille et de 24 € pour les niveaux suivants tous les 3 ans, au 1er janvier suivant la date d'anniversaire. Ces montants peuvent être revalorisés dans le cadre de la négociation annuelle.

En cas de promotion (classement au niveau supérieur), le salaire global brut mensuel contractuel est augmenté.

Le décompte de l'ancienneté pour déterminer le versement de la prime d'ancienneté se fait à compter de la dernière période de 3 ans calculée depuis la date de l'embauche. Le premier versement interviendra le 1er janvier suivant le terme de cette période.

Les négociateurs immobiliers étant hors classification du fait du statut spécifique dont ils bénéficient se voient appliquer un forfait de 20 €, conformément aux modalités définies ci-dessus.

Toutefois, lorsqu'ils sont cadres, ils bénéficient d'un forfait de 24 €.

NOTE : Les primes forfaitaires de l'article 36 liées à l'ancienneté sont revalorisées au 1er janvier 2016 de la façon suivante :

- pour les quatre premiers niveaux de la grille (E1 à AM1) : le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de 25 € ;

- pour les cinq niveaux suivants (AM2 à C4) : le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de 29 €.

En conséquence, ont vocation à s'appliquer uniquement à compter du 1er janvier 2016 les seuls montants forfaitaires liés à la prime d'ancienneté du présent avenant. Les forfaits en cours devant être actualisés en tenant compte des nouvelles valeurs.

(Avenant n° 68 du 23 novembre 2015 BO 2016/06)

Article 37

En vigueur étendu

37.1. Le salaire minimum brut annuel est déterminé pour chacun des niveaux des grilles de classification. Il est fixé dans l'annexe II à la présente convention. (1) Conformément à l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux se sont engagés dans des négociations en vue de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, qui ont débuté au premier trimestre 2008 pour s'achever avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2241-9 du code du travail).

37.2. Le salaire minimum brut mensuel correspond à 1/13 du salaire minimum brut annuel. Il peut constituer en tout ou partie (selon dispositions à fixer au contrat de travail) acompte sur la commission acquise par application d'un barème convenu entre les parties. A titre exceptionnel et de façon provisoire, l'employeur peut verser des avances sur commissions mensuelles supérieures au salaire minimum brut mensuel et revenir à celui-ci en cas de résultats inférieurs à l'avance ainsi consentie, sous réserve de l'article L. 3251-3 du code du travail.

37.3.1. Le salaire global brut mensuel contractuel correspond au salaire réel perçu par le salarié et convenu entre les parties.

Toutefois, pour l'application des dispositions prévues aux articles 33,34 et 39, le salaire global brut mensuel contractuel des salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération est réputé égal à 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant l'ouverture du droit aux indemnités prévues par ces articles.

Pour l'application des articles 24.2 et 25, pendant une période d'absence pour maladie, accident ou maternité, les parties peuvent convenir au contrat de travail des salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération :

- soit le maintien du seul salaire global brut mensuel contractuel dans les limites prévues aux articles 24 et 25 de la convention collective nationale de l'immobilier ;

- soit que seul le salaire minimum brut mensuel tel que défini à l'article 37.2 est maintenu dans les limites prévues aux articles 24 et 25 de la convention collective nationale de l'immobilier avec le règlement des seules commissions échues.

37.3.2. Le salaire global brut annuel contractuel correspond à 13 fois le salaire global brut mensuel contractuel.

37.4. Le salarié sera réputé être rempli de ses droits au regard du salaire minimum brut annuel correspondant à son niveau dès lors que son salaire global brut annuel contractuel atteindra au moins ce montant.

Ne seront toutefois pas pris en compte pour déterminer si le salaire minimum brut annuel est atteint :

- les sommes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation ;
- les sommes versées par les entreprises aux plans d'épargne salariale ;
- les versements relatifs :

- à toute prime exceptionnelle ;
- aux majorations pour heures supplémentaires ;
- aux primes et gratifications à caractère bénévole ou aléatoire ;
- la prime d'ancienneté ;
- les primes ne correspondant pas à la contrepartie d'un travail fourni ;
- les remboursements de frais ;
- la prime de transport ;
- la compensation financière en contrepartie d'une astreinte...

Et d'une façon générale toute somme que la loi, l'administration ou la jurisprudence excluent du salaire pris en compte pour apprécier si le Smic est ou non atteint.

37.5. La période pendant laquelle les salariés bénéficient du maintien de leur salaire est considérée comme du temps de présence.

37.6. Le salaire minimum brut annuel peut être révisé par avenants successifs. A cet effet, les parties se réunissent chaque fois qu'au moins deux des organisations signataires ou adhérentes en font la demande et dans le mois qui suit la réception de cette demande. En tout état de cause, une réunion doit se tenir au moins chaque année sur présentation par la partie patronale du rapport prévu par l'article D. 2241-1 du code du travail.

La négociation annuelle de branche sur les salaires porte sur la revalorisation des minima conventionnels de tous les niveaux. Pour maintenir une hiérarchie entre les niveaux, cette revalorisation peut résulter d'un pourcentage d'augmentation différent pour chacun d'eux.

Pour s'adapter aux réalités socioprofessionnelles et à la situation de l'emploi du secteur, cette négociation de branche doit également porter sur le salaire global brut annuel contractuel des salariés de chaque niveau.

Des majorations de salaire peuvent être consenties, une année donnée, dans le cadre de la réduction du temps de travail ou de la révision des salaires, au plan régional ou au niveau de l'entreprise. Dans ce cas, ces augmentations sont à valoir sur toute revalorisation conventionnelle décidée ultérieurement par la branche, au titre de la même année. (2)

37.7. Pour assurer l'adaptation aux réalités socioprofessionnelles et à la situation de l'emploi du secteur, les parties signataires de la présente convention collective doivent constater l'évolution des rémunérations minimales comparées aux rémunérations effectives et en tirer les conséquences chaque année.

A cette fin, il est créé une commission paritaire de suivi qui est chargée d'examiner la situation et de procéder à la présentation d'un rapport devant la commission mixte.

(1) Article 37.1 étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-4 du code du travail.

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

Article 38

En vigueur étendu

Les salariés à temps complet ou partiel reçoivent en fin d'année un supplément de salaire, dit 13e mois, égal à 1 mois de salaire global brut mensuel contractuel tel que défini à l'article 37.3.1. Il est acquis au prorata du temps de présence dans l'année et réglé sur la base du salaire de décembre.

Les périodes pendant lesquelles les salariés bénéficient du maintien de leur salaire à 90 % ou à 100 %, en application des articles 21, 22, 24 ou 25 de la convention collective, sont considérées comme temps de présence.

Les salariés quittant l'entreprise en cours d'année reçoivent cette gratification décomptée pro rata temporis sur la base de leur dernier salaire global brut mensuel contractuel.

Toutefois, pour les salariés dont la rémunération est en tout ou partie établie sur la base d'un barème de commission convenu entre les parties, le contrat de travail peut inclure le 13e mois dans la rémunération sous réserve qu'il fixe les modalités de règlement des commissions de telle façon que le salarié soit assuré de percevoir dans l'année civile une rémunération au moins égale au salaire minimum brut annuel correspondant à son niveau ou, pour les salariés relevant du statut de négociateur, à 13 fois le salaire minimum brut mensuel.

Ce calcul étant « prorata » selon le nombre de mois de présence pendant l'exercice considéré en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année ou de suspension du contrat de travail.

Article 39

En vigueur étendu

A la date anniversaire des 25 et 30 ans de service dans l'entreprise, les salariés reçoivent une gratification égale au salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1 acquis à cette date.

L'attribution de cette prime n'est pas obligatoirement liée à la remise de la médaille d'honneur du travail offerte par l'entreprise après décision préfectorale, les services accomplis dans un nombre illimité d'entreprises pouvant être retenus par l'autorité préfectorale, pour justifier des 20, 30, 35 et 40 années de service requises.

Article 40

En vigueur étendu

Les conditions de mise en oeuvre éventuelle de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, de l'intéressement, des plans d'épargne d'entreprise (PEE) pouvant aussi être mis en oeuvre unilatéralement par le chef d'entreprise) et de ses variantes, le plan d'épargne groupe (PEG), le plan d'épargne interentreprises (PEI) et le plan partenarial d'épargne salariale volontaire PPESV font l'objet d'une annexe aux accords d'entreprise sous le numéro 7/E.

Article 41

En vigueur étendu

Le salaire global brut mensuel contractuel doit figurer sur une seule et même ligne (c'est-à-dire pas de décomposition du minimum d'une part et de la différence permettant d'atteindre le salaire contractuel).

41.1. Tout salarié doit recevoir chaque mois un bulletin de paie établi sur support papier. Toutefois, sous réserve d'obtenir l'accord du salarié et de garantir l'intégrité des données (données non modifiables par le salarié), l'employeur peut délivrer le bulletin de paie sous forme électronique.

Dans tous les cas, le bulletin de paie est établi dans les conditions prévues par les articles R. 3243-1 à R. 3243-6 du code du travail et mentionnant notamment :

1. L'intitulé de la convention collective : convention collective nationale de l'immobilier (brochure Journal officiel n° 3090) ;
2. Le nom et l'emploi du salarié, la date d'entrée dans l'entreprise, l'ancienneté reconnue, le niveau hiérarchique selon les grilles de l'annexe I de la convention collective nationale, le millésime du 1er janvier suivant la date anniversaire ouvrant droit à l'attribution de la prochaine prime d'ancienneté, le montant du salaire minimum brut mensuel correspondant à son niveau ;
3. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire contractuel dû pour ce temps de travail, avec l'indication du mode de calcul lorsque le salaire global brut mensuel contractuel n'est pas entièrement dû ;
4. Le salaire global brut mensuel contractuel. Devront apparaître distinctement :

- la prime d'ancienneté attribuée en application de l'article 36 ;
- les gratifications fixes (13e mois, primes anniversaires...)
- les gratifications aléatoires (résultant par exemple de formules d'intéressement individuelles ou collectives ne relevant pas des dispositions légales visées à l'article 40) ;
- les gratifications bénévoles ;
- les primes ou indemnités résultant de conditions particulières de travail, et en général tous éléments accessoires de rémunération soumis aux cotisations de sécurité sociale ;
- les heures complémentaires et/ou supplémentaires, avec le détail de la rémunération correspondante (base horaire et majorations éventuelles).

41.2. Le bulletin de paie visé ci-dessus doit être accompagné le cas échéant d'une annexe comportant toutes les informations prévues aux articles D. 3171-11 à D. 3171-13 du code du travail.

Annexe IV

En vigueur étendu

Annexe IV

Règlement intérieur de la commission nationale de conciliation-interprétation de la convention collective nationale de l'immobilier

Article 1er

En vigueur étendu

La composition de la commission peut être modifiée à tout moment par déclaration faite au secrétariat par l'organisation concernée.

Article 2

En vigueur étendu

Tout membre de la commission empêché d'assister à une séance peut donner pouvoir à un titulaire du même collège.

Article 3

En vigueur étendu

Toute présence à la réunion de la commission, autre que celle des membres de droit, implique l'accord de la majorité des membres dans l'un et l'autre collège.

La commission se réunit dans le délai de 3 semaines sur demande adressée au secrétariat de l'une des organisations patronales ou salariales participant aux réunions de la commission mixte même non signataire de la convention, appuyée du dossier soumis à examen. Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié par le secrétariat aux parties concernées dans le délai de 8 jours suivant la réunion. Les convocations et procès-verbaux de réunions sont communiqués par le secrétariat pour information au représentant du ministère du travail, président de la commission paritaire nationale.

Article 4

En vigueur étendu

La réunion ne peut valablement être ouverte que si la moitié des organisations dans chaque collège est représentée.

Si le quorum n'est pas atteint dans l'un ou l'autre collège, un procès-verbal de carence est établi par le secrétariat auquel est jointe toute déclaration faite par un ou plusieurs membres de la commission.

La liste d'émargement établie par le secrétariat est annexée au procès-verbal de la réunion ou au procès-verbal de carence.

Article 5

En vigueur étendu

La commission est présidée alternativement, d'année en année civile, par un représentant des organisations salariales et un représentant des organisations patronales.

Le président dirige les débats et signe le procès-verbal établi par le secrétariat.

Article 6
En vigueur étendu

Chacune des organisations peut s'exprimer sur le dossier soumis à la commission, avant qu'il ne soit procédé à l'adoption d'une décision.

La commission peut adopter :

- a) Soit une déclaration d'incompétence, ou une décision de renvoi à une prochaine réunion ou en commission paritaire régionale ou nationale ; cette décision intervenant à la demande d'une majorité des organisations dans l'un et l'autre collège ;
- b) Soit une décision d'application qui vaut interprétation définitive de la clause conventionnelle en cause. Cette décision ne peut être prise que si elle recueille une majorité de voix dans chacun des collèges ;
- c) Soit une recommandation (à défaut de décision d'application) acquise par une majorité de voix dans chacun des collèges. En cas de rejet par l'un des collèges, il est établi un procès-verbal de désaccord. Le cas de partage égal des voix dans les deux collèges vaut décision de désaccord, mais non si ce partage intervient chez l'un des collèges seulement.

Article 7
En vigueur étendu

Les procès-verbaux de carence, de déclaration d'incompétence, de décision de renvoi, de désaccord, de décision d'interprétation, ou de recommandation, sont établis et diffusés par le secrétariat.

Article 8
En vigueur étendu

En cas de décision de renvoi, la commission peut demander un complément d'information ou, éventuellement, à l'unanimité désigner un membre de chacune des délégations patronale et salariale pour instruire contradictoirement le dossier.

La décision de renvoi doit fixer le délai de dépôt de ce complément de dossier et la date de la prochaine réunion de la commission de conciliation.

Le secrétariat de la commission se tient informé de la suite donnée à l'affaire et communique cette information aux réunions suivantes de la commission.

Article 9
En vigueur étendu

Le présent règlement intérieur peut être dénoncé ou modifié dans les conditions prévues par l'article 2 de la convention collective nationale.

Annexe V

En vigueur étendu

Régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé

La présente annexe décline les modalités d'application des dispositions de l'article 26 de la convention collective, notamment en ce qui concerne la fixation du niveau des prestations en espèces ou en nature, du montant de la cotisation globale due si l'entreprise relève de l'organisme recommandé ou des organismes recommandés, des dispositifs concrets déclinant la politique de prévention, les instruments de l'action sociale, les droits non contributifs particuliers à la mise en oeuvre de la solidarité, en direction d'une population d'actifs particuliers ou intergénérationnelle.

1. Garanties incapacité de travail, invalidité, décès

1.1. Définitions

Traitement de base

Le traitement de base servant d'assiette au calcul des prestations de prévoyance est constitué de la rémunération brute servant d'assiette pour le calcul des cotisations de sécurité sociale perçues au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail limitée aux tranches suivantes :

-tranche A : fraction de la rémunération limitée au montant du plafond annuel de la sécurité sociale ;

-tranche B : fraction de la rémunération supérieure au montant plafond annuel de la sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

Les primes, indemnités et rappels versés lors du départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...) sont exclus du traitement de base.

Si le participant ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, sa rémunération est annualisée à partir de la moyenne mensuelle des rémunérations brutes servant d'assiette pour le calcul des cotisations de sécurité sociale perçues au cours des mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail afin de reconstituer le traitement de base.

Il y a reconstitution du salaire en cas de maladie professionnelle ou non, d'accident du travail, de congé de maternité ou de paternité ou de congés payés sur les 12

derniers mois.

Le traitement de base journalier correspond au traitement de base divisé par 365.

Conjoint

Est considéré comme conjoint :

-le conjoint du participant légalement marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;

-le partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;

-le concubin du participant à la date de l'événement donnant lieu à prestation, sous réserve que le concubin et le participant soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps, que le concubinage ait été établi de façon notoire ou matérialisé comme tel depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union et répondent à la définition des enfants à charge ci-dessous.

Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du participant et ceux de son conjoint vivants sous le toit de l'assuré qu'ils soient légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis, s'ils sont mineurs ou quel que soit leur âge s'ils sont titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille et de l'aide sociale, ou s'ils remplissent les conditions cumulatives suivantes :

-être âgés de moins de 28 ans ;

-ne pas être salariés et ne pas bénéficier de ressources propres du fait de leur travail, sauf lorsqu'ils poursuivent des études en contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation ;

-ne pas être salariés et ne pas bénéficier de ressources propres du fait de leur travail, sauf lorsqu'ils poursuivent des études ou s'il s'agit d'un emploi occasionnel dont la durée est inférieure à 3 mois, ou d'un emploi dont, mensuellement, la rémunération est inférieure à 60 % du Smic ;

-être à charge fiscalement du participant, c'est-à-dire :

-soit être pris en compte pour une demi-part au moins d'après la dernière option exercée par le participant dans le calcul de l'impôt sur le revenu du participant payable par celui-ci l'année de l'événement mettant en jeu la garantie ;

-soit lorsqu'il s'agit d'étudiant bénéficiant de la sécurité sociale des étudiants et n'ayant pas choisi le rattachement au foyer fiscal, recevoir du participant une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu payable pour celui-ci l'année de l'événement mettant en jeu la garantie ;

-les enfants remplissant les conditions cumulatives précitées lorsqu'ils ont le statut d'étudiant et bénéficient à ce titre de la sécurité sociale des étudiants et que la poursuite de leurs études les oblige à ne plus vivre sous le toit du participant ou ne vivent pas sous le toit du participant, et ne sont pas fiscalement à charge au sens ci-dessus, mais reçoivent de celui-ci par décision de justice une pension alimentaire, venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu payable l'année de l'événement mettant en jeu la garantie ;

-l'enfant né viable moins de 300 jours après le décès du participant.

1.2. Garantie décès

Garantie décès " toutes causes "

En cas de décès du participant un capital égal à 80 % du traitement de base TA, TB est versé aux bénéficiaires ci-après définis.

Le participant a la possibilité de désigner le ou les bénéficiaire (s) du capital.

Le participant peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaire (s). Pour cela, il doit en faire la déclaration par pli recommandé avec avis de réception à l'organisme d'assurance et stipuler le (ou les) bénéficiaire (s) de son choix.

Le bénéficiaire peut accepter le bénéfice de la désignation à tout moment, il devient alors bénéficiaire acceptant. Dans ces circonstances, la modification de la clause bénéficiaire ne sera possible qu'avec l'accord écrit du bénéficiaire acceptant, sauf cas particuliers prévus par le code de la sécurité sociale, le code des assurances et le code civil.

Dans l'hypothèse où le (les) désigné (s) décède (nt) avant le participant, ou en l'absence de désignation par le participant, le capital sera, sauf stipulation contraire ou nouvelle désignation, attribué dans l'ordre de priorité ci-après :

-par parts égales entre eux, aux enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis à charge fiscalement du participant ;

-à défaut, au conjoint ou au partenaire lié par un Pacs ;

-à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis qui ne sont plus à charge fiscalement du participant, présent ou représentés ;

-à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère du participant ou au survivant d'entre eux ;

-à défaut par parts égales entre eux, aux autres ascendants vivants du participant ;

-à défaut de toute personne susnommée, aux héritiers du participant suivant la dévolution successorale.

Garantie perte totale et irréversible d'autonomie

Le capital décès « toutes causes » peut être versé par anticipation au participant atteint d'une perte totale et irréversible d'autonomie.

Le participant est réputé atteint d'une perte totale et irréversible d'autonomie lorsqu'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

-avoir reçu la notification par la sécurité sociale de son classement en 3e catégorie d'invalidé (invalides qui étant absolument incapables d'exercer une profession sont en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie) ou en cas d'accident du travail de la reconnaissance d'une incapacité permanente à 100 % avec majoration pour assistance d'une tierce personne.

La date de reconnaissance de la perte totale et irréversible d'autonomie est fixée au jour de cette notification par la sécurité sociale. Lorsque le capital est versé par anticipation, l'adhérent ne bénéficie plus de la garantie en cas de décès toutes causes.

Garantie double effet

La garantie a pour objet le versement d'un capital en cas de décès du conjoint, avant qu'il ne liquide sa retraite s'il est actif ou l'âge prévu à l'article L. 351-8,1°, du code de la sécurité sociale s'il s'agit d'un conjoint au foyer sans profession, (1) simultané ou postérieur à celui du participant, à condition qu'il reste au moins un enfant du participant ou du conjoint, tel que défini au paragraphe 1.1 ci-dessus (traitement de base), à charge du conjoint lors de son décès.

Le montant du capital double effet est égal au montant du capital décès. Il est versé par part égales aux enfants du participant, encore à charge lors du décès du conjoint, ou à leur tuteur.

Garantie obsèques

En cas de décès du participant, de son conjoint, d'un enfant à charge dans les conditions d'âge permises par la réglementation, il est prévu le versement d'une allocation égale à 150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

L'allocation est versée à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif.

1.3. Garantie incapacité de travail

Est considéré comme atteint d'une incapacité temporaire et totale le participant qui se trouve dans l'obligation de cesser son activité à la suite d'un accident ou d'une maladie et bénéficie à ce titre du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

Le participant bénéficie d'indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale dans les conditions définies ci-après, en cas d'arrêt total temporaire de travail par suite de maladie ou d'accident, dès lors qu'il bénéficie des prestations en espèces prévues :

-à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun) ;

-ou l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale (maladie professionnelle et accident du travail, indemnisation de l'incapacité temporaire).

Les indemnités journalières complémentaires sont versées en relais des obligations conventionnelles décrites à l'article 24 de la convention collective de branche de l'immobilier, c'est-à-dire une fois que la rémunération du participant n'est plus maintenue en application de cet article.

Pour les participants ne bénéficiant pas des obligations conventionnelles décrites à l'article 24 de la convention collective de branche de l'immobilier, les indemnités journalières complémentaires sont versées à compter du 180e jour d'absence continu.

Le montant de l'indemnité journalière est de 60 % du traitement de base journalier, sous déduction des prestations brutes de CSG et CRDS versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le participant pendant la période d'arrêt total temporaire de travail ne peut pas dépasser 100 % du salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Le service des prestations cesse au plus tard :

-dès la fin du versement des prestations en espèces par la sécurité sociale ;

-au 1 095e jour d'arrêt de travail ;

-à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;

-à la date de reprise du travail ;

-au jour du décès ;

-en cas de contrôle médical de l'organisme assureur concluant à un arrêt de travail non justifié ou en cas de contrôle médical ayant été rendu impossible du fait du participant à la demande de l'employeur ou de l'assureur.

Lorsque le montant des indemnités journalières brutes déjà perçues par le participant au titre de la sécurité sociale est supérieur à la garantie définie par le présent accord, l'organisme assureur informe le participant des raisons pour lesquelles il ne perçoit pas d'indemnités complémentaires, incapacité de travail.

Le participant en situation de temps partiel thérapeutique est indemnisé par l'organisme assureur, qu'il reçoive ou non des indemnités journalières de la sécurité sociale. L'organisme assureur compense le cas échéant cette absence d'indemnités journalières.

La garantie prévue par le présent accord sera assurée à concurrence de 60 % de la partie du salaire correspondant à la durée du travail non assurée du fait de la reprise à temps partiel thérapeutique.

Les participants en arrêt de travail pour raison de maternité seront indemnisés sans carence pendant toute la durée de ce congé, pathologique ou non, à la même hauteur qu'un arrêt de travail pour maladie sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

1.4. Garantie invalidité

Invalidité 1re catégorie

Le participant classé par la sécurité sociale en invalidité de 1re catégorie telle que prévue à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale bénéficie du versement d'une rente annuelle égale à 36 % du traitement de base, sous déduction, des prestations brutes de CSG et CRDS versées par la sécurité sociale.

Invalidité 2e ou 3e catégorie

Le participant classé par la sécurité sociale en invalidité de 2e ou 3e catégorie telle que prévue à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale bénéficie du versement d'une rente égale à 60 % du traitement de base, sous déduction des prestations brutes de CSG et CRDS versées par la sécurité sociale (hors majoration pour tierce personne pour la 3e catégorie).

Invalidité résultant d'un accident de travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle

Le participant ayant un taux d'incapacité permanente déterminé par la sécurité sociale à la suite d'un accident de travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle supérieur à 33 % bénéficie du versement d'une rente :

- dont le montant est identique à celui versé aux invalides de 1re catégorie lorsque le taux d'incapacité permanente est supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 % ;
- dont le montant est identique à celui versé aux invalides de 2e ou 3e catégorie lorsque le taux d'incapacité permanente est supérieur ou égal à 66 %.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le participant pendant la période où la garantie invalidité est mise en oeuvre ne peut pas dépasser 100 % du salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.

La rente d'invalidité est servie dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale pendant toute la durée de l'invalidité du participant. Le versement de la rente cesse au plus tard :

- lorsque le participant n'est plus reconnu invalide par la sécurité sociale ou ne perçoit plus de rente d'accident du travail de la sécurité sociale ;
- à la date de transformation de la pension invalidité ou de la rente incapacité permanente en pension vieillesse par la sécurité sociale ;
- au jour du décès ;
- en cas de contrôle médical de l'organisme assureur à la demande de l'employeur ou de l'assureur concluant à une invalidité non justifiée ou en cas de contrôle médical ayant été rendu impossible du fait du participant.

1.5. Exclusions

Les risques décès, incapacité de travail, invalidité sont garantis, à l'exception des dispositions suivantes :

Risque nucléaire :

Les garanties ne sont pas accordées pour les sinistres provenant directement ou indirectement du risque nucléaire tel que défini par le contrat d'assurance.

Guerre étrangère :

Les garanties ne sont pas accordées lorsque le sinistre a pour origine une guerre. Il y a guerre, à partir du moment où soit l'Etat français, soit un état belligérant contre la France aura formulé une déclaration de guerre officielle. Seront également exclus les cas où le salarié a pris une part active dans une guerre n'ayant pas de lien avec l'Etat français. Par contre la garantie est accordée bien que le sinistre résulte d'une guerre civile ou étrangère en cas de déplacement de nature professionnelle ou personnelle, si l'Etat français n'est pas un des belligérants et si le salarié n'y a pris aucune part active.

Fait volontaire du bénéficiaire :

En cas de meurtre par le bénéficiaire ce dernier est déchu dans ses droits et les sommes dues au meurtrier sont versées automatiquement aux autres bénéficiaires.

Aucune autre exclusion de garantie n'est admise.

1.6. Revalorisation

Une revalorisation en fonction de l'évolution des salaires minima, décidée dans le cadre de la convention collective nationale de l'immobilier, est appliquée :

-sur les prestations incapacité de travail, invalidité après la première année d'indemnisation du sinistre ;

-sur le traitement de base servant au calcul de l'ensemble des garanties décès pour la période comprise entre les dates d'arrêt de travail et du décès.

Les revalorisations des prestations seront attribuées dans les mêmes conditions que ci-dessus à tous les anciens participants en arrêt de travail dont le contrat de travail a pris fin et cela même si leur entreprise venait à disparaître pour raison économique (liquidation).

2. Garantie frais de santé

La couverture respecte les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets pris pour son application.

Les prestations qui incluent le remboursement de la sécurité sociale ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du salarié ou des bénéficiaires du régime, après les remboursements de toute nature auxquels ils ont droit.

Pour la maternité ou l'adoption, la garantie a pour objet le versement d'une indemnité forfaitaire.

| Y compris remboursement sécurité sociale | Régime de base |
|--|---------------------------|
| Hospitalisation | |
| Frais de séjour : secteur conventionné | 100 % de la BR |
| Frais de séjour : secteur non conventionné | 100 % de la BR |
| Honoraires : médecins CAS | 100 % de la BR |
| Honoraires : médecins non CAS | 100 % de la BR |
| Chambre particulière | 35 € par jour |
| Forfait hospitalier | Prise en charge intégrale |
| Lit d'accompagnement | 35 € par jour |
| Transport du malade | 100 % de la BR |
| Maternité | 10 % PMSS |
| Médecine | |
| Consultations, visites : médecins CAS | 100 % de la BR |
| Consultations, visites : médecins non CAS | 100 % de la BR |
| Petite chirurgie, actes de spécialité | 100 % de la BR |
| Auxiliaires médicaux (*) | 100 % de la BR |
| Analyses | 100 % de la BR |
| Electroradiologie | 100 % de la BR |
| Prothèses auditives | 100 % de la BR |
| Autres prothèses non dentaires | 100 % de la BR |
| Ostéopathie, médecines douces par an | 100 € par an |
| Pharmacie | |
| Pharmacie remboursée à 65 % | 100 % de la BR |
| Pharmacie remboursée à 30 % | 100 % de la BR |
| Pharmacie remboursée à 15 % | 100 % de la BR |
| Vaccins (grippe, hépatite) | 0 |
| Optique | |
| Tous les 2 ans par personne, sauf enfants et changement de vue | |
| Verres simples | 300 € |
| Verres complexes | 450 € |
| Verres très complexes | 500 € |
| Monture | 150 € |

| | |
|---|----------------|
| Lentilles acceptées et refusées | 320 € |
| Kératotomie | 1 000 € |
| Dentaire | |
| Soins dentaires | 125 % de la BR |
| Prothèses dentaires acceptées | 200 % de la BR |
| Orthodontie acceptée | 250 % de la BR |
| Implants (forfait par an et par personne) | 5 % du PMSS |
| (*) Auxiliaires médicaux : professions définies au livre III du code de la santé publique. Sont en outre pris en charge les tickets modérateurs de tous les actes de prévention prévus dans l'arrêté du 8 juin 2006 pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. | |

3. Droits non contributifs

Sont mises en place des prestations à caractère non directement contributif, qui sont les suivantes :

-les enfants handicapés sont couverts sans cotisations quel que soit leur âge ;

-gratuité de la cotisation enfant à partir du troisième enfant ;

-en cas de décès du participant les ayants droit tels que définis dans le cadre de cette couverture sont couverts à titre gratuit pendant une durée de 12 mois à compter du décès ;

-les anciens participants devenus invalides qui étaient couverts par le contrat et leurs ayants droit acquittent une cotisation réduite à hauteur de la seule part salariale des actifs.

Les prestations à caractère non directement contributif sont financées par une contribution égale à 0,7 % du total des cotisations versées à l'organisme ou aux organismes recommandés.

Le ou les organismes recommandés assureront auprès des organismes non recommandés le remboursement de la prise en charge des droits non contributifs par le ou les organismes non recommandés sur présentation par ces derniers des justificatifs nécessaires.

En vertu du point 10 de l'article 26 de la convention collective de l'immobilier, un fonds de mutualisation est créé afin de gérer les prestations à caractère non directement contributifs.

4. Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail

4.1. Article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la couverture « frais de santé » est maintenue au profit des anciens participants bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

Le tarif applicable aux personnes visées par le présent article ne peut être supérieur de plus de 50 % au tarif applicable aux salariés. L'organisme assureur justifie que le tarif appliqué à ces personnes n'excède pas la réalité du risque de cette population.

Les invalides acquittent une cotisation réduite à hauteur de la seule quote-part salariale des actifs.

La couverture « frais de santé » est maintenue sans contrepartie de cotisations au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

4.2. Mise en oeuvre de la portabilité

Les participants bénéficient du maintien à titre gratuit du bénéfice du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, sous réserve de remplir certaines conditions.

Ainsi, pour bénéficier du dispositif de la portabilité :

-les droits à remboursements complémentaires doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur. Autrement dit, le dispositif de portabilité ne concerne que les participants bénéficiaires du régime au moment de la cessation de leur contrat de travail ;

-l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ;

-l'ancien participant doit fournir à l'organisme assureur un justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les meilleurs délais à la suite de la cessation de son contrat et chaque fois que son organisme assureur en fera la demande.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du participant ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

La cessation du bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage au cours de la période de maintien des régimes fait cesser le maintien. L'ancien participant est donc tenu d'informer l'organisme assureur de tout changement dans sa situation.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de la garantie incapacité ne peuvent conduire l'ancien participant à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

5. Prévention et action sociale

Les actions de prévention et d'action sociale sont financées par une contribution égale à 1,3 % du total de la cotisation uniforme versée à l'organisme ou aux organismes recommandés.

0,3 % du total de la cotisation uniforme versée à l'organisme ou aux organismes recommandés est affecté au financement de l'action sociale.

1 % du total de la cotisation uniforme versée à l'organisme ou aux organismes recommandés est affecté au financement des actions de prévention.

En vertu du point 10 de l'article 26 de la convention collective de l'immobilier, un fonds de mutualisation est créé afin de financer des actions de prévention professionnelle et d'accorder des aides aux salariés de la branche et à leurs ayants droit en situation difficile.

Les orientations, domaines d'intervention, actions menées dans le cadre de ce fonds, ainsi que les modalités de fonctionnement du comité de gestion sont déterminées par le règlement intérieur relatif au fonds d'action sociale de la branche de l'immobilier.

6. Information des salariés

Conformément aux dispositions des articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale, L. 141-4 du code des assurances et L. 221-6 du code de la mutualité, l'organisme assureur remet à l'entreprise une notice d'information.

La notice d'information est détaillée. Elle définit les garanties prévues par le contrat, leurs conditions d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de sinistre, les clauses édictant des nullités, les déchéances, les exclusions ou les limitations de garantie ainsi que les délais de prescription. La notice d'information décrit également les modalités de financement (taux et assiette des cotisations patronales et salariales) et les sanctions du non-paiement des primes ou des cotisations.

L'organisme assureur ne peut se limiter à la simple remise d'un exemplaire des conditions générales valant notice d'information.

Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des assurés, l'organisme assureur remet à l'entreprise, 3 mois au moins avant la date de leur entrée en vigueur, une nouvelle notice d'information.

Les entreprises transmettent un exemplaire de cette notice d'information, à chaque salarié assuré et à tout nouvel embauché.

Les salariés sont informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toutes modifications de leurs droits et obligations.

7. Changements d'organisme assureur

7.1. Sinistres en cours à la date d'adhésion

L'organisme assureur prend en charge le versement des prestations complémentaires des salariés en arrêt de travail au moment de la prise d'effet des garanties, s'ils bénéficient des prestations en « espèces » de la sécurité sociale sans être indemnisés au titre d'un précédent régime de prévoyance.

Parallèlement, l'organisme assureur prend en charge, si un précédent organisme assureur ne le garantissait pas :

-la revalorisation des prestations en cours de service ;

-la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès.

Par ailleurs, l'organisme assureur prend en charge l'éventuel delta existant entre la garantie décès maintenue par le précédent organisme assureur et celle déterminée en application du présent dispositif.

7.2. Sinistres en cours à la date de résiliation du contrat d'assurance

L'organisme assureur continue de revaloriser les prestations et rentes en cours de service dans les conditions prévues à la présente annexe malgré la résiliation du contrat d'assurance.

L'organisme assureur revalorise les bases de calcul des prestations décès dans les conditions prévues à la présente annexe malgré la résiliation du contrat d'assurance.

8. Suivi du régime

Chaque organisme assureur fournit annuellement à son cocontractant un rapport détaillé, comportant notamment l'ensemble des informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990. A l'occasion de ce rapport est établi un bilan spécifique relatif aux droits non contributifs. Ce rapport doit être accompagné d'informations précises relatives au nombre de sinistres et aux prestations versées.

Le ou les organismes assureurs recommandés font par ailleurs un compte rendu des actions de prévention mises en oeuvre par la branche ainsi qu'un bilan de l'action sociale et des sommes allouées à ce titre.

Ces documents sont transmis à la commission paritaire de suivi (ou à l'entreprise pour les organismes non recommandés) au plus tard le 31 août suivant l'exercice clos. Ces documents sont présentés au comité d'entreprise à sa demande.

(1) Au point 1/2 « Garanties décès/Garantie double effet » de l'annexe V, les mots « avant qu'il ne liquide sa retraite s'il est actif ou l'âge prévu à l'article L. 351-8 (1°) du code de la sécurité sociale s'il s'agit d'un conjoint au foyer sans profession » sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité.

(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)

Textes Attachés

Annexe n° I "Tableau de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles" Avenant n° 33 du 15 juin 2006

L'Union des syndicats de l'immobilier (UNIS), 53, rue du Rocher, 75008 Paris, par lettre du 17 septembre 2009 (BO n°2009-43)

En vigueur étendu

| | NIVEAU | AUTONOMIE/RESPONSABILITÉ | NIVEAU DE FORMATION (repère indicatif) | EMPLOI REPÈRE (indicatif) | FONCTION REPÈRE (indicative) |
|-------|--------|---|---|---|---|
| Cadre | C4 | Dispose des délégations de pouvoir nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Responsable de la bonne marche de la société et/ou de département. | Diplôme de l'éducation nationale niveau I ou II. | Responsable de département ou d'entreprise. Direction. | Assure la direction. |
| | C3 | Rend compte de ses missions à la direction générale. Responsable de la bonne marche d'un service pouvant regrouper plusieurs métiers ou plusieurs services. La contribution du cadre classé à ce niveau doit être déterminante dans l'activité et les objectifs de la société. | Diplôme de l'éducation nationale niveau I ou II. | Chargé de missions. Responsable de service. Trésorier/fiscaliste confirmé. Négociateur expérimenté (1) | Participe à la définition de la politique de l'entreprise dans différents domaines. Elabore, met en oeuvre et contrôle la stratégie correspondante. |
| | C2 | Autonomie de jugement et initiative dans le cadre de ses attributions. Disposant des connaissances et d'une expérience confirmée, est responsable du fonctionnement d'un service ou d'une unité de travail. Met en oeuvre les moyens humains, techniques et financiers pour atteindre les objectifs fixés par la direction. | Diplôme de l'éducation nationale niveau I ou II. Diplôme de l'éducation nationale niveau III et une expérience professionnelle de 3 à 5 ans. | Négociateur (1) Responsable technique expérimenté. Gestionnaire expérimenté. Trésorier/fiscaliste. Juriste confirmé. Chargé de mission. | Gère l'ensemble d'un service ou d'un département ainsi que le personnel. Représente la direction auprès des mandants et prestataires de services. Réalise des études ayant pour objectif de faciliter les prises de décision. Organise et contrôle le suivi et la gestion des dossiers importants. Propose des plans d'action et négocie les conditions de vente auprès des clients clés. Gère un programme de construction jusqu'à sa livraison dans les délais et les coûts. Assure la gestion opérationnelle d'un actif immobilier et/ou mobilier dans sa globalité. |
| | C1 | Nécessite des connaissances acquises par formation ou expérience. Doit justifier de compétences pour prendre des décisions susceptibles d'influer sur l'activité de la société dans le cadre des directives qui lui sont données. Peut animer une équipe ou réaliser seul des travaux complexes. | Diplôme de l'éducation nationale niveau III et une expérience professionnelle de 1 à 3 ans ou une spécialisation (CQP). Diplôme de l'éducation nationale niveau I ou II. | Gestionnaire expérimenté. Assistant de direction expérimenté. Comptable expérimenté. Responsable technique. Négociateur (1) Chargé d'études. Juriste. | Assure l'organisation des chantiers ou des opérations en amont. Gère la commercialisation des nouvelles opérations et la recommercialisation des biens existants pour optimiser le patrimoine pour le compte de sociétés immobilières et foncières. Gère et optimise un portefeuille immobilier de l'entreprise (valorisation et rentabilisation des actifs immobiliers). Assure la gestion d'un patrimoine immobilier (assure la bonne exécution du mandat de gestion ou de syndic ...). Encadre une équipe et répartit le travail entre les salariés. Assiste la direction dans l'organisation de son travail (réalise des notes de synthèse, |

| | | | | | |
|-------------------|-----|--|--|--|---|
| | | | | | rappports, courriers ; organise et assiste aux réunions). Veille au respect du droit et apporte son expertise pour toute décision ayant des implications juridiques. Gère la position de trésorerie de l'entreprise (gestion des flux, gestion des comptes ...). Apporte son expertise professionnelle. |
| Agent de maîtrise | AM2 | Le salarié classé à ce niveau doit être capable de planifier et de contrôler les tâches qui lui sont assignées en fonction d'objectifs à atteindre. Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé du personnel de qualification inférieure. Peut exercer des fonctions de coordination ou de pilotage. | Diplôme de l'éducation nationale niveau III. | Juriste. Agent de location-gérance. Comptable immobilier. Gestionnaire de copropriété 2. Technicien qualifié. Economiste de la construction. Négociateur débutant(1) | Analyse et gère le contrat de bail, assure la bonne exécution du mandat de gestion et les relations avec les locataires, établit les documents administratifs et financiers. Collecte les données chiffrées auprès des différents services de l'entreprise et assure l'élaboration des documents de gestion. Assiste aux rendez-vous avec les architectes ou techniciens, assiste aux expertises et assure le suivi administratif et financier des immeubles. Assure la gestion des chantiers ou des opérations. Assure la commercialisation des nouvelles opérations et la recommercialisation des biens existants pour le compte de sociétés immobilières et foncières. |
| | AM1 | Il dispose des capacités professionnelles et qualités nécessaires pour assurer ou coordonner la réalisation de travaux d'ensemble grâce à des connaissances générales et techniques approfondies. Assume la responsabilité et peut superviser plusieurs salariés dans les limites des directives qu'il a reçues. | Diplôme de l'éducation nationale niveau III. | Secrétaire assistant. Comptable 2. Chargé de gestion locative. Gestionnaire de copropriété 1. Technicien. | Gère l'ensemble des tâches afférentes à plusieurs immeubles. Repère les réparations et présente des propositions concrètes pour l'entretien des immeubles. Tient une comptabilité spécialisée complète. Prépare et suit les dossiers confiés par les responsables (PV, rapports, assure reporting de son activité). Assure et supervise des opérations techniques, administratives ou de gestion. |
| Employé | E3 | Dans le cadre de directives générales, il choisit les modes opératoires et les moyens de contrôle appropriés permettant l'exécution des tâches qualifiées qui lui sont confiées. L'exécution de ces tâches constituées d'actions et de réalisations complètes dont il assume la responsabilité de bon achèvement nécessite la maîtrise de la fonction dans ses aspects tant fonctionnels que relationnels et la capacité à mettre en oeuvre des règles relevant d'une technique déterminée. Il peut être amené à vérifier le travail d'un ou plusieurs salariés de qualification inférieure. | Diplôme de l'éducation nationale niveau IV. | Secrétaire assistant. Assistant paye. Comptable 1. Gestionnaire de sinistres. Technicien chargé des états des lieux. Chargé de gestion locative. | Rédige des courriers, frappe de comptes-rendus et notes. Visite des lieux avec la clientèle. Réalise des travaux divers sous contrôle d'un responsable. Passe les écritures comptables dans le cadre de directives et établit les déclarations fiscales. Assure la gestion administrative et relationnelle avec les locataires et les clients. Réalise des opérations techniques, administratives ou de gestion diversifiées. |
| | E2 | Selon des directives s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il choisit les méthodes d'exécution appropriées en relation avec un agent de qualification supérieure et exécute des travaux variés comportant des opérations combinées en fonction de l'objectif à atteindre. | Diplôme de l'éducation nationale niveau IV. | Secrétaire. Aide comptable. Ouvrier polyvalent. Technicien débutant. Employé de gestion. | Accueille et renseigne les visiteurs. Constitue des dossiers et assure le classement. Tient des écritures sous le contrôle d'un comptable. Réalise des opérations de caisse. Simple visite des lieux avec la clientèle. Réalise des opérations techniques, administratives ou de gestion sous le contrôle d'un responsable. |
| | E1 | D'après des instructions de travail précises indiquant les actions à accomplir ainsi que les méthodes et moyens appropriés, il exécute, sous le | Diplôme de l'éducation nationale niveau V. | Employé de bureau. Standardiste. Ouvrier d'entretien. Chauffeur. Coursier ... | Gestion du courrier Classement Travaux de reprographie Entretien des locaux Courses Téléphone Accueil et orientation |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|----------------|
| | | contrôle d'un agent de qualification supérieure, des travaux simples ou répétitifs nécessitant une initiation de courte durée. | | | des visiteurs. |
| (1) Négociateurs travaillant pour le compte de sociétés immobilières et foncières qui, en raison de la spécificité de leur secteur d'activité, perçoivent une rémunération non essentiellement constituée de commissions. | | | | | |

Voir le tableau de concordance suivant, issu de l'avenant n° 33 du 15 juin 2006, art. 2

La présente grille comprend 9 niveaux au lieu de 10. Les compétences des salariés classés actuellement au niveau 1, coefficient 241, et au niveau 2, coefficient 255 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'immobilier ont été réunies dans un seul et même niveau (E1).

Ainsi les salariés sont classés suivant le tableau de concordance ci-après :

-----:

:GRILLE DES CLASSIFICATIONS:GRILLE DES CLASSIFICATIONS:

: du 11 décembre 1987 : du 1er juillet 2006 :

-----:

: Niveau : Coefficient : Niveau :

-----:

: 1 : 241 : - :

: 2 : 255 : E1 :

: 3 : 270 : E2 :

: 4 : 290 : E3 :

: 5 : 315 : AM1 :

: 6 : 335 : AM2 :

: 7 : 380 : C1 :

: 8 : 440 : C2 :

: 9 : 510 : C3 :

: 10 : 600 : C4 :

-----:

E = employé. AM = agent de maîtrise. C = cadre.

Annexe n° 2 "Salaires et valeur du point" convention collective nationale du 5 juillet 1956

L'Union des syndicats de l'immobilier (UNIS), 53, rue du Rocher, 75008 Paris, par lettre du 17 septembre 2009 (BO n°2009-43)

[En vigueur étendu](#)

Voir salaires.

Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'immobilier

[En vigueur](#)

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Immobilier (administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers) " n 3090.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles, Annexe n° 1 Accord du 11 décembre 1987

Avenant n° 20 du 29 novembre 2000 relatif à l' ARTT

CNAB ;

FNAIM ;

FSIF ;

UNIT ;

SNRT ;

Fédération des SEM.

PECTAM CFTC ;

CGC-SNUHAB ;

Fédération des services CFDT.

L'Union des syndicats de l'immobilier (UNIS), 53, rue du Rocher, 75008 Paris, par lettre du 17 septembre 2009 (BO n°2009-43)

Préambule

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 20 bis du 6 novembre 2001 art. 1 (BO n° 2001-52, arrêté du 24 juillet 2002, JO du 3 août 2002)

Les partenaires sociaux observent que, en outre l'influence du niveau d'activité, les variations permanentes de celle-ci découlent également des cycles d'activité, des contraintes spécifiques des métiers de l'immobilier et, enfin, des exigences toujours plus importantes des clients dans les domaines de la qualité des prestations réalisées. Autant d'éléments qui conduisent à une adaptation constante de l'organisation interne des entreprises.

Par le présent accord, les partenaires sociaux manifestent leur prise en compte de la demande des entreprises immobilières de pouvoir s'organiser dans un cadre plus large que la semaine afin de répondre, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, aux attentes de leurs clients. Parallèlement, il est affirmé ici la volonté de privilégier l'emploi salarié, de lutter contre la précarité de l'emploi et de donner la priorité à l'emploi permanent dans les entreprises.

De nombreuses attentes existent en termes d'organisation et d'aménagement du temps du travail. Elles concernent tant les rythmes de travail et leur impact en termes de conditions de travail (pénibilité) que les innovations qui permettent de prendre en compte les contraintes hors travail (transport, rythme scolaires, repas, etc.), d'introduire des possibilités de souplesse individuelle et des outils qui permettent une meilleure prévisibilité des temps travaillés et non travaillés.

Ainsi, conformément aux dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, le présent accord prévoit une rationalisation de l'organisation du travail contribuant, à la fois, à l'accroissement des performances et des compétences professionnelles et à une meilleure maîtrise du temps de chaque salarié. Tel est le cas, entre autres, des cadres pour lesquels il convient de mettre en oeuvre des mécanismes adaptés, pour que cette catégorie professionnelle bénéficie également d'une réduction effective de la durée du travail.

Le présent accord inscrit la réalisation de l'objectif fixé par l'article L. 212-1 du code du travail, soit 35 heures par semaine en moyenne annuelle, pour un emploi à plein temps, dans le cadre légal et réglementaire relatif à l'annualisation. Par référence à ce principe d'annualisation, le temps de travail sera décompté sur une base annuelle de 1 600 heures maximum, qu'il appartiendra à l'entreprise de définir précisément en fonction des jours fériés et des congés légaux, avec un prorata effectué pour les salariés entrants ou sortants dans la période annuelle ainsi définie.

Cet accord renforce l'adaptation de l'offre de formation, optimise le financement des actions de formation ; il détermine les réseaux d'accès entre les formations et les métiers ; il incite au développement du tutorat des jeunes ; il permet de rechercher de nouveaux axes d'actions pour inciter les jeunes à s'engager dans les carrières de l'immobilier et, enfin, il vise la mobilisation des financements publics et professionnels des actions de formation.

Ces préoccupations s'inscrivent dans le cadre d'un objectif d'intérêt national qui est la lutte contre le chômage, challenge essentiel pour notre société. La volonté d'atteindre cet objectif majeur doit s'accompagner de 2 axes d'actions : améliorer le niveau général de l'activité économique et sauvegarder la marge de décision des entreprises en fonction de leurs besoins et responsabilités propres.

Les dispositions légales, ainsi que celles du présent accord, feront l'objet, de la part des organisations professionnelles représentant les employeurs, de larges initiatives de communication et d'information auprès de leurs entreprises adhérentes respectives.

Chapitre Ier : Aménagement et réduction du temps de travail

Champ d'application

Article Ier

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire conventionnelle, au sens de l'article L. 212-1 du code du travail, est fixée à 35 heures de travail effectif dans les conditions notamment de calendrier d'application précisées par la loi et selon les modalités convenues ci-après. Lorsque la durée hebdomadaire du travail effectif est supérieure à la durée

légale applicable, les heures excédentaires sont des heures supplémentaires qui sont compensées en temps de repos majoré ou qui font l'objet d'une bonification pécuniaire conformément aux dispositions légales.

Au plan territorial, le présent accord est applicable en France métropolitaine, à l'exclusion des départements d'outre-mer.

Au plan professionnel, le présent accord est directement applicable :

- aux relations entre employeurs et salariés visés à l'article 1er de la convention collective nationale de l'immobilier ; à l'exclusion des salariés faisant de la représentation, laquelle s'exerce à l'extérieur de l'entreprise et se caractérise par la prospection de la clientèle et la négociation avec cette dernière en vue de prendre des ordres ou de provoquer des ordres ou des commandes ;

- et aux unités économiques et sociales appliquant la convention collective nationale de l'immobilier précitée.

Le présent accord et les accords d'entreprise ou interentreprises portant sur la durée, l'aménagement du temps de travail et les salaires ne se cumulent pas : seules les dispositions les plus favorables appréciées globalement pour l'ensemble du personnel s'appliquent.

Emploi

Article 2

En vigueur étendu

Les employeurs et les représentants du personnel, s'il en existe, doivent, au sein de chaque entreprise, étudier l'ensemble des possibilités de réorganisation, de réduction et d'aménagement du temps de travail permettant la création de nouveaux emplois ou le maintien des emplois existants.

Les outils d'aménagement et de réduction du temps de travail prévus au présent accord doivent être utilisés en priorité pour favoriser des embauches ou éviter des licenciements.

Définition du temps de travail effectif

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Temps de travail effectif

La durée du travail s'entend du temps de travail effectif s'écoulant entre le début et la fin de la journée de travail, quel que soit le lieu où il s'exécute, à l'exclusion de l'arrêt de travail consacré au repas, des temps de pause et, plus généralement, toutes interruptions entre 2 séquences de travail qui ne sont pas du travail effectif dès lors que le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Ces interruptions sont mentionnées sur l'horaire collectif affiché.

Sous réserve des dispositions sur le personnel autonome et de celles sur le calcul annuel en jour, la charge annuelle de travail correspondant à la fonction du salarié sera de 1 600 heures pour une durée légale hebdomadaire moyenne de travail effectif de 35 heures, hors congés légaux annuels et hors jours fériés. (1)

3.2. Temps de travail effectif et mode de travail du salarié

La durée effective du travail peut être appréciée différemment selon le mode de travail du salarié.

3.2.1. Le salarié autonome.

Est considéré comme autonome, d'une part, le salarié cadre qui dispose d'un degré d'initiative impliquant de sa part la prise de responsabilités effectives, compte tenu de sa formation, de ses compétences professionnelles et de ses fonctions d'animation, d'organisation et / ou de supervision, voire de direction qu'il assume et, d'autre part, tout autre collaborateur non cadre dont le degré d'autonomie, donc de responsabilité est comparable, en particulier dans la relation avec la clientèle ou dans la gestion d'équipe.

Conformément à l'article L. 212-15-3 du code du travail, la durée du travail des cadres peut être calculée dans le cadre d'une convention individuelle annuelle en jours telle que définie à l'article 9 du présent accord.

3.2.2. Les fonctions sédentaires.

Pour le personnel correspondant, le temps de présence dans l'entreprise, dans le cadre de l'horaire collectif ou sur la base duquel est déterminée la rémunération, fait partie de la durée effective du travail. Il en est de même des heures effectuées au-delà de l'horaire habituel lorsqu'elles sont demandées par l'employeur. Sont notamment concernés les salariés occupant des emplois postés et continus. (2)

3.2.3. Les fonctions mobiles.

Il s'agit principalement des salariés exerçant des fonctions commerciales, techniques, de développement et, plus généralement, de tout personnel tenu de se déplacer fréquemment dans le cadre de leurs missions.

Leurs missions et les objectifs qui leur sont assignés leur imposent, compte tenu notamment de leur compétence professionnelle, de disposer de la plus grande autonomie dans la conduite de leur travail et l'organisation de leurs horaires.

Dès lors qu'ils sont seuls juges de leurs dépassements individuels d'horaire, ces dépassements ne sont pas pris en compte dans la détermination du temps de travail. Leur rémunération en tient compte.

Peuvent être considérés comme mobiles aussi bien les salariés cadres que les salariés non cadres, notamment les commerciaux, les gestionnaires de copropriété et

les inspecteurs d'immeubles.

La durée du travail de ces salariés peut être fixée par convention individuelle de forfait établie sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, qui fait l'objet d'un accord écrit avec le salarié concerné et cela dans le cadre défini par l'article 8 ci-après.

3.3. Temps de trajet et de déplacement

Les trajets effectués par le salarié de son domicile à son lieu de travail (bureau, client...) ou en revenir ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

S'agissant des temps de déplacement à l'intérieur de la journée de travail, ils sont considérés comme du temps de travail effectif pour le personnel sédentaire. Pour le personnel mobile, autonome ou non, il est tenu compte de ces temps de déplacement pour l'appréciation de son activité, sous réserve de dispositions plus favorables internes à l'entreprise en cas de missions exceptionnelles.

3.4. Temps de formation

L'employeur doit assurer l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Le temps passé en formation par le salarié sur instruction de son employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, est du temps de travail effectif. Lorsque la formation est suivie à la demande du salarié notamment dans le cadre du CIF, et n'est pas directement liée à l'activité de l'entreprise ou à l'exercice de ses fonctions et de ses compétences professionnelles, les périodes correspondantes sont exclues du temps de travail effectif.

Des actions de formation notamment celles sanctionnées par un titre ou un diplôme ayant pour objet le développement des compétences du salarié, en dehors de celles destinées à adapter, entretenir ou actualiser les compétences requises par les activités professionnelles exercées par le salarié, peuvent être réalisées pour partie hors du temps de travail effectif par accord écrit entre l'employeur et le salarié qui définit notamment le nombre de jours et / ou d'heures passé en formation hors du temps de travail effectif, ainsi que, le cas échéant, son imputation sur des jours de repos. Les actions de formation concernées sont celles ayant fait l'objet de l'accord écrit visé ci-dessus. Au regard de la pratique, une limitation du nombre de jours de repos visé par le présent article pourra être précisée par voie d'avenant ou par accord d'entreprise. (3)

(1) Alinéa étendu sous réserve, en ce qui concerne la modulation, du respect du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail aux termes duquel le calcul de la durée moyenne annuelle du travail, qui doit tenir compte des congés légaux et des jours fériés prévus par l'article L. 222-1 du code du travail, peut conduire à un volume d'heures de travail inférieur à 1 600 heures (arrêté du 17 août 2001 art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, selon lesquelles constituent également des heures supplémentaires celles effectuées avec l'accord implicite de l'employeur (arrêté du 17 août 2001 art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des troisième et sixième alinéas de l'article L. 932-2 du code du travail (arrêté du 17 août 2001 art. 1er).

NOTA : Arrêté du 17 août 2001 art. 1 :

Le dernier alinéa de l'article 3.1 (définition du temps de travail effectif - temps de travail effectif) du chapitre 1er (aménagement et réduction du temps de travail) est étendu dans les mêmes conditions que le cinquième alinéa du préambule.

Le premier alinéa de l'article 3.2.2 (définition du temps de travail effectif - temps de travail effectif et mode de travail du salarié - les fonctions sédentaires) du chapitre 1er susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, selon lesquelles constituent également des heures supplémentaires celles effectuées avec l'accord implicite de l'employeur.

Le deuxième alinéa de l'article 3.4 (définition du temps de travail effectif - temps de formation) du chapitre 1er susmentionné est étendu sous réserve de l'application des troisième et sixième alinéas de l'article L. 932-2 du code du travail.

Salaires minima

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 20 bis du 6 novembre 2001 art. 1 (BO n° 2001-52, arrêté du 24 juillet 2002, JO du 3 août 2002)

Les salaires mensuels minima conventionnels pour chacun des emplois définis dans l'annexe "Classification des emplois" seront déterminés conformément aux dispositions de l'article 37-2 de la convention collective nationale de l'immobilier, H pouvant être l'horaire mensuel résultant du présent accord, chaque entreprise pouvant maintenir tout ou partie du salaire antérieur, notamment par le versement d'un complément différentiel (1).

(1) Termes étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, selon lesquelles les salariés bénéficient d'un maintien du niveau de leur rémunération lors de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail (arrêté du 26 juillet 2002, art. 1er).

Principes de l'aménagement et de la réduction du temps de travail

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 20 bis du 6 novembre 2001 art. 1 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-52 étendu par arrêté du 24 juillet 2002 JORF 3 août 2002.

5.1. Modalités de la réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail effectif peut être réalisée notamment :

- en diminuant l'horaire hebdomadaire de travail ;
- en réduisant le temps de travail par l'octroi de journées ou de demi-journées de repos.

Cette réduction du temps de travail pourra s'effectuer également dans le cadre des dispositions de l'article 6 ci-après du présent accord.

5.2. Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

Une réduction du temps de travail en deçà de 39 heures peut être organisée par l'attribution de jours ou de demi-journées dans l'année.

5.2.1. Période de référence.

Les jours de repos sont pris et répartis sur une période de 12 mois consécutifs (par exemple année civile, période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, année correspondant à l'exercice comptable).

5.2.2. Répartition des jours de repos (1).

Les jours ou demi-journées de repos sont pris pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur selon des modalités définies au sein de l'entreprise.

Dans les deux cas, l'information est donnée à l'autre partie 21 jours au moins à l'avance. Les repos sont pris dans un délai maximum de 12 mois suivant leur acquisition. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir, sauf accord individuel différent ou en cas de circonstances exceptionnelles. La prise du repos acquis conformément au présent article n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Toute absence rémunérée ou non, hors congés payés et jours fériés, ayant pour effet d'abaisser la durée effective du travail à 35 heures au plus entraînera une réduction proportionnelle des droits à repos.

La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli dans la limite de 39 heures par semaine.

Les congés et absences rémunérées de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée proportionnellement au nombre d'heures constaté par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré.

Le contrôle de la durée du travail s'effectuera dans les conditions prévues par les articles D. 212-18 à D. 212-23 du code du travail.

5.2.3. Respect des temps domestiques et physiologiques des personnes.

Les parties reconnaissent que certaines formes d'aménagement du temps de travail, notamment celles nécessitant une adaptabilité des temps de travail aux besoins de la clientèle, risquent d'entraîner des contraintes aux salariés.

En conséquence, il est demandé aux entreprises du secteur d'activité de veiller au respect des temps domestiques et physiologiques des personnes.

5.3. Réduction du temps de travail dans le cadre de cycles d'activité

L'activité des entreprises peut se caractériser par des périodes cycliques, de plus ou moins grande intensité. Ces périodes varient d'une entreprise à l'autre selon leur créneau d'activités, la nature des tâches réalisées et celle des clients. Ces variations cycliques découlent souvent de contraintes extérieures qui ne peuvent pas toujours être anticipées. Ces impératifs sont l'une des spécificités des professions représentées. Ce qui a pour effet d'augmenter sensiblement le temps de travail permettant de faire face à ce surcroît d'activité.

En fonction des besoins de l'entreprise et de l'organisation du temps de travail du salarié, la durée hebdomadaire du travail appliquée dans l'entreprise peut être organisée sous forme de cycle d'activité dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

La durée maximum du cycle de travail ne doit pas dépasser 12 semaines consécutives.

Sous réserve que soit respectée pour chacune des semaines la durée maximale hebdomadaire du travail pouvant être accomplie, le nombre d'heures travaillées par semaine peut varier à l'intérieur d'un cycle d'activité de façon inégale dans la limite de 0 heure pour les semaines basses et de 46 heures pour les semaines hautes.

Seules sont considérées comme des heures supplémentaires les heures qui dépassent la durée légale du travail calculée en moyenne sur le cycle.

5.4. Réduction du temps de travail dans le cadre de la saisonnalité

Le présent accord contribue à l'accroissement de l'efficacité des entreprises à travers la souplesse d'adaptation aux variations d'activités, qu'elles soient saisonnières ou conjoncturelles, afin d'accroître leur réactivité face aux demandes des clients, tout en réduisant les coûts liés à la gestion de ces variations.

Dans ce cadre et afin de tenir compte des besoins, les horaires pourront être modulés pour faire face aux fluctuations saisonnières ou conjoncturelles. La variation de la durée hebdomadaire de travail, sur tout ou partie de l'année, devra respecter sur l'année la durée hebdomadaire moyenne et la limite des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, les périodes de haute activité se compensant sur l'année avec les périodes de basse ou de moyenne activité, le tout dans une variation de 0 à 46 heures.

(1) Article étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise fixe, lorsque le délai de prévenance légal est abaissé en deçà de 7 jours, le nouveau délai de prévenance applicable en cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, conformément aux dispositions de l'article L. 212-9 (II) du code du travail (arrêté du 26 juillet 2002, art. 1er).

Aménagement du temps de travail sur l'année

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 20 bis du 6 novembre 2001 art. 4 (BO n° 2001-52, arrêté du 24 juillet 2002, JO du 3 août 2002)

La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année moyennant une réduction du temps de travail dans les conditions précisées ci-après, l'objectif étant de compenser les hausses et les baisses d'activité en permettant aux entreprises de gérer au cours des périodes choisies les variations de charges auxquelles elles sont confrontées, en respectant les délais de prévenance prévus par la loi.

6.1. Variation des horaires

Le nombre d'heures peut varier d'une semaine à l'autre en fonction de la charge de travail.

La période de variation ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs (par exemple année civile, période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, année correspondant à l'exercice comptable).

Les semaines de forte activité se compensent avec les semaines de faible activité.

Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période de modulation, les heures excédentaires sont soumises au régime des heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire ou de repos de remplacement conformément à l'article 2 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Les heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et dont les limites peuvent être négociées par avenant ou accord d'entreprise, dans le cadre des dispositions prévues par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée, sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent majoré.

L'horaire hebdomadaire peut varier de 0 à 46 heures. Le temps de travail quotidien, pendant les semaines de basse activité, ne peut être inférieur à 4 heures consécutives. Ce mode d'organisation est compatible avec la possibilité de convertir la réduction du temps de travail en jours de repos.

Sauf cas exceptionnel et dans les seuls cas de recours autorisés par les dispositions légales, le recours au travail temporaire et aux contrats à durée déterminée sera limité aux hypothèses de remplacement, au surcroît d'activité non programmé et aux emplois saisonniers que la mise en oeuvre de la modulation ne permet pas d'écarter complètement (1).

Les salariés employés sous contrat à durée déterminée ou temporaire ne sont pas concernés par les dispositions du présent article portant sur la modulation du temps de travail à l'exception de ceux dont le contrat est motivé par un remplacement d'un salarié absent pour une durée de moins de 6 mois (1).

Hormis les cas des contrats à durée déterminée ou temporaire, lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat. S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération égal à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées. Ce complément de rémunération est versé avec la paie du premier mois suivant le dernier mois de la période de modulation, ou lors de l'établissement du solde de tout compte (1). Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent (2).

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, aucune retenue n'est effectuée (1).

Au regard des données économiques et sociales qui conduisent à l'adoption du présent dispositif, l'entreprise établit un programme indicatif précisant :

- les périodes de fortes activités ;
- les périodes de plus faibles activités (1).

Cette programmation indicative sera établie chaque année, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, si ces institutions existent (1).

Elle sera portée à la connaissance du personnel concerné au moins 30 jours avant sa date d'entrée en vigueur (1).

Toute modification de cette programmation fera l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, si ces institutions existent, et d'une communication au personnel en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés (1).

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera fait au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire validé par l'employeur. Un récapitulatif mensuel sera mentionné ou annexé au bulletin de paie (1).

6.2. Chômage partiel

L'organisation du travail doit, en principe, permettre un strict respect du volume d'heures annuelles.

Dans le cas où il apparaîtrait que le volume d'heures travaillées sur la période annuelle est inférieur au volume prévu, l'employeur peut demander l'application du régime d'allocation spécifique de chômage partiel dans les conditions prévues aux articles R. 351-50 et suivants du code du travail ou maintenir la rémunération des salariés concernés.

(1) Alinéa étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise détermine le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période (arrêté du 26 juillet 2002, art. 1er). (2) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail, qui précisent les conditions dans lesquelles est déterminée la fraction saisissable de la rémunération (arrêté du 26 juillet 2002, art. 1er).

Aménagement individualisé des temps de travail

Article 7 **En vigueur étendu**

7.1. Aménagement individualisé

La direction de chaque entreprise peut aménager le temps de travail en définissant des horaires différents suivant la nature des prestations de services effectuées.

Les salariés mobiles, au sens de l'article 3.2.3 du présent accord, suivent l'horaire applicable en fonction du type de clients.

Sur la demande des salariés, l'employeur peut mettre en place des horaires individualisés, sous réserve que le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel ne s'y opposent pas. Dans les entreprises dépourvues de délégués du personnel ou de représentants syndicaux, la mise en place de tels horaires est subordonnée à l'information préalable de l'inspecteur du travail compétent.

Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, entre autres, les plages impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables.

7.2. Astreinte

Certains personnels peuvent être appelés à participer, en dehors de leur horaire de travail, à un service d'astreinte à domicile dans les conditions fixées par le code du travail.

Chapitre II : Dispositions relatives à l'encadrement

En vigueur étendu

Compte tenu de la place et des responsabilités particulières que l'encadrement assume dans la bonne marche des entreprises ;

Compte tenu de son rôle essentiel dans l'organisation du temps de travail en fonction des dispositions législatives et conventionnelles ;

Compte tenu qu'aujourd'hui, pour de nombreux salariés, le temps de travail ne peut être enfermé dans des horaires continus et contrôlés par l'employeur ;

Compte tenu des possibilités offertes par les moyens bureautiques modernes et les nouvelles technologies, qui font évoluer l'exercice traditionnel des activités professionnelles ;

Compte tenu que cette évolution rencontre les aspirations des salariés qui souhaitent travailler selon un rythme qui leur soit propre, lorsque cela est compatible avec les contraintes de l'entreprise et le respect du droit du travail ;

Compte tenu que des mesures spécifiques à ces personnels doivent être mises en place selon la nature des fonctions et responsabilités qui leur sont confiées et que la référence à une mesure du temps, exprimée en nombre de journées ou demi-journées travaillées, est plus adaptée en ce qui les concerne que le calcul en heures,

l'employeur peut appliquer selon la nature des fonctions et sous réserve des dispositions sur les cadres dirigeants :

- soit un forfait annuel sur la base d'une référence horaire ;
- soit un forfait reposant sur un décompte annuel en journées.

Les signataires souhaitant tout à la fois favoriser l'émergence de nouvelles formes de liens contractuels entre l'entreprise et l'encadrement et faire bénéficier celui-ci d'une réduction réelle de son temps de travail, conviennent des mesures ci-après.

Forfait annuel sur la base d'une référence horaire

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 20 bis du 6 novembre 2001 art. 5 (BO n° 2001-52, arrêté du 24 juillet 2002, JO du 3 août 2002)

Les parties constatent que, du fait de l'activité des entreprises concernées, il peut exister une catégorie de cadres dont le temps de travail est impossible à évaluer par avance compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps (1).

Par exemple, outre les non-cadres mobiles, sont notamment concernés les cadres ayant les fonctions intermédiaires (1) :

- de gestion locative ;
- de gestion de copropriété ;
- de comptabilité ;
- techniques et / ou administratives.

Pour ceux-ci, il est mis en place, dans le cadre de convention individuelle, un forfait annuel d'heures dont le nombre maximum correspond au plus à la durée légale augmenté d'un contingent d'heures supplémentaires arrêté par l'employeur et le salarié dans ladite convention (1).

La rémunération afférente au nombre d'heures retenu doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail (1).

Les cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites suivantes (1) :

- durée quotidienne de travail maximum : 10 heures ;
- durée hebdomadaire de travail maximum : 48 heures.

Compte tenu des conditions d'exercice de leur mission, et en particulier de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps et du fait que leur durée du travail ne peut être prédéterminée, la convention de forfait annuel en heures est également applicable aux salariés non cadres mobiles définis à l'article 3.2.3 du présent accord. Toutefois, ces salariés seront soumis au contingent d'heures supplémentaires de 130 heures conformément aux articles L. 212-6 et

D. 212-25 du code du travail (1).

Chaque mois, les salariés ayant conclu une convention individuelle annuelle d'heures devront remettre pour validation à l'employeur, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées, afin que puissent être identifiés les éventuels non-respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus (1).

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné sera lissée sur la base de l'horaire moyen de référence, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de rémunération.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré.

Le contrat de travail doit laisser aux salariés concernés la liberté dans l'organisation d'une partie de leur temps de travail. Sous cette réserve, l'employeur et le salarié répartissent d'un commun accord les heures de travail sur l'année.

Le contrat de travail des salariés concernés peut prévoir :

- les modalités de la rémunération forfaitaire ;
- la possibilité d'utiliser un compte épargne-temps ou tout autre avantage convenu avec l'employeur (2).

La mise en oeuvre d'une rémunération forfaitaire peut constituer une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

Le volume d'heures annuel prévu audit forfait tient compte de la réduction du temps de travail. Cette réduction se fait comme pour les autres salariés, sous la forme :

- d'une attribution de repos supplémentaires (à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année) ;
- d'une réduction quotidienne ;
- d'une combinaison de ces 2 modalités.

La répartition du temps de travail peut se faire sur la base :

- d'une semaine de 6 jours ;
- d'une semaine de 5, 5 jours ;
- d'une semaine de 5 jours ;
- sur moins de 5 jours au niveau du salarié dans le cadre d'une ouverture de l'entreprise de 5 à 6 jours par semaine.

Les parties signataires du présent accord considèrent que les employeurs doivent privilégier la réduction du temps de travail de ces personnels sous forme de jours de repos.

(1) Alinéa étendu sous réserve que, conformément au II de l'article L. 212-15-3 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise fixe la durée annuelle sur laquelle le forfait est établi (arrêté du 26 juillet 2002, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise prévoit la mise en place du compte épargne-temps, conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 17 août 2001, art. 1er).

Forfait reposant sur un décompte annuel en journées

Article 9 (1)

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 20 bis du 6 novembre 2001 art. 6 (BO n° 2001-52, arrêté du 24 juillet 2002, JO du 3 août 2002)

Les employeurs peuvent appliquer un forfait reposant sur un décompte annuel en journées maximum de 217 jours, sauf affectation des jours de repos dans un compte épargne-temps.

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité des entreprises concernées, il existe une catégorie de cadres répondant aux exigences de l'article L. 212-15-3 du code du travail. Il s'agit des cadres qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou de leur équipe, ou dont les horaires ou la durée du travail ne peuvent être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Cela concerne notamment les cadres dont le rythme d'activités s'organise par relation directe avec la clientèle et ses exigences. Cela concerne également les cadres mobiles 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.

Pour exemple, sont notamment concernés, quels que soient leurs niveaux de classification, les cadres assurant de manière autonome les fonctions de :

- négociation commerciale, conseil, expertises ;
- gestion d'ensembles immobiliers ;
- gestion technique ;

- direction ou responsabilité d'un service.

Ce forfait fera l'objet d'un avenant au contrat de travail pour chaque salarié concerné. Celui-ci devra définir la fonction justifiant l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ou de sa prestation de services.

L'employeur et le cadre définiront en début d'année, ou 2 fois par an si nécessaire, le calendrier prévisionnel de l'aménagement du temps de travail et de la prise des jours de repos sur l'année. Une fois par an ils établissent un bilan de la charge de travail de l'année écoulée (application du calendrier prévisionnel, organisation du travail, amplitude des journées d'activité).

Le nombre de journées ou demi-journées travaillées par ces personnels est déterminé dans le respect des dispositions légales en vigueur.

La réduction du temps de travail de ces salariés se fait obligatoirement sous forme de jours de repos ou de demi-journées. Ces modalités de réduction du temps de travail peuvent être complétées et améliorées par accord entre le salarié et son employeur.

A l'occasion de la prise de repos, les cadres concernés complètent un document récapitulatif le nombre de jours travaillés et le nombre de journées ou demi-journées de repos prises.

La demi-journée s'entend comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner ou le temps s'écoulant après le déjeuner.

Ce document est conservé par l'employeur et tenu pendant 3 ans à la disposition de l'inspection du travail.

Ces cadres " autonomes " bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessus.

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 de l'article L. 212-1 et de l'article L. 212-7 alinéa 2 du code du travail.

Ils bénéficient d'une réduction effective du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent accord.

Les cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant un repos quotidien continu de 11 heures entre 2 journées de travail. Le calendrier prévisionnel de l'aménagement du temps de travail et de la prise des jours de repos sur l'année devra garantir la prise du repos hebdomadaire d'un minimum de 35 heures incluant une journée complète.

(1) Article étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-15-3 III du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise :

- définissent les catégories de salariés concernés par la conclusion de conventions de forfaits en jours pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans leur emploi du temps ;

- détermine les modalités concrètes d'application des repos quotidien et hebdomadaire prévus aux articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail (arrêté du 17 août 2001, art. 1er).

Les cadres dirigeants

Article 10

En vigueur étendu

Les cadres dirigeants, entendu comme ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunérations pratiqués au sein de l'entreprise, ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Chapitre III : Dispositions générales

Durée de l'accord

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions définies par la loi.

Si de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires, postérieures à l'entrée en application du présent accord, remettraient en cause l'équilibre dudit accord, les parties signataires s'engagent à examiner les conséquences que pourraient avoir ces nouvelles dispositions sur le présent accord qui pourrait être dénoncé en cas d'échec des négociations.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur en la matière et nonobstant son introduction au sein de la convention collective nationale de l'immobilier par le biais de l'article L. 132-11 du code du travail.

Les parties signataires veilleront à adapter le présent accord à d'éventuelles nouvelles dispositions législatives plus favorables.

Entrée en vigueur et régime juridique

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel. La délégation patronale est mandatée pour demander l'extension.

Commission nationale de branche de suivi

Article 13

En vigueur étendu

Compte tenu de l'importance des dispositions prévues dans le présent accord, les parties signataires conviennent de créer et de mettre en oeuvre une commission nationale de branche pour le suivi de l'évolution de l'emploi dans la branche.

Cette commission sera composée de 2 membres par organisation professionnelle et par syndicat de salariés signataires. Cette commission se réunira dans un délai de 1 an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord pour procéder à un premier bilan de l'évolution de l'application de ce dernier. Cette commission fonctionnera dans les conditions fixées à l'article 4 de la convention collective relatif à la conciliation et l'interprétation.

Accord du 17 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

CNAB ;

FNAIM ;

FSIF ;

SNPI ;

CSAB.

CFTC-CFSV ;

CGC-SNUHAB ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération des employés et cadres FO ;

CGT.

L'Union des syndicats de l'immobilier (UNIS), 53, rue du Rocher, 75008 Paris, par lettre du 17 septembre 2009 (BO n°2009-43)

Préambule

En vigueur étendu

L'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnel a été à l'origine de la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier, désignée ci-après par le sigle CEFI.

La CEFI a été officiellement créée par un accord national professionnel en date du 28 octobre 1992.

Par un additif du 21 décembre 1993 à l'accord constitutif du 28 octobre 1992, la CEFI a désigné l'AGEFOS-PME, non seulement comme organisme collecteur agréé au titre des contributions des entreprises de moins de 10 salariés à la formation professionnelle continue, mais aussi comme organisme chargé de recenser les activités du secteur de l'immobilier. Cet accord national professionnel constitutif de la CEFI a été renouvelé et mis à jour le 27 novembre 1996, le 22 décembre 1998, le 6 mars 2001 et le 2 décembre 2002.

A partir de ce cadre juridique conventionnel renouvelé, un protocole d'accord portant création d'une section professionnelle paritaire de l'immobilier (SPP) a été conclu à la date du 27 novembre 1996 entre la CEFI et l'organisme paritaire collecteur agréé des fonds formation de l'immobilier (AGEFOS-PME).

La CEFI a pour objet d'examiner les objectifs et les priorités des organismes signataires en matière de formation professionnelle, de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et de suivre l'application des accords conclus en ce domaine.

Les membres de la CEFI ont conscience que la réalisation de ces objectifs correspond à une nécessité de donner un contenu réel à leurs activités, et ce, pour éviter de considérer sa mise en place comme une simple réponse aux exigences du législateur. En effet, il existe une communauté d'intérêts entre tous les membres des organisations adhérentes. Les activités de la CEFI doivent d'ailleurs profiter à l'ensemble du secteur immobilier, qu'il s'agisse des secteurs ne correspondant pas à la définition officielle de la branche, ou d'employeurs et salariés non membres d'organisations signataires.

Depuis sa création, les membres de la CEFI ont toujours été animés par une volonté forte quant à la concrétisation des discussions et des études préparatoires.

En conséquence,

- considérant l'importance que les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'immobilier attachent à la formation professionnelle ;
- vu les accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003 ;
- vu la loi 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, publiée au Journal officiel du 5 mai 2004 ;
- compte tenu des décrets actuellement publiés,

les parties signataires conviennent ce qui suit :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise les entreprises ainsi que leurs salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier (brochure n° 3090).

Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

Il est procédé tous les 3 ans, à compter de la signature du présent accord, à une négociation relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle, telle que prévue par la législation en vigueur.

Cette négociation se fonde sur le bilan des actions menées et des résultats obtenus au plan professionnel, dans le domaine de la formation au cours des années précédentes, établi par la CEFI et à partir des données communiquées par AGEFOS-PME et les organismes de formation.

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 3

En vigueur étendu

3.1. La branche professionnelle de l'immobilier porte la durée du DIF à 21 heures par an pour les salariés définis à l'article L. 933-1 du code du travail justifiant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise. Pour les salariés à temps partiel, la durée sera calculée pro rata temporis.

Le cumul des droits ouverts au titre du DIF a une durée égale à 126 heures sur 6 ans ou, pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année conformément aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail, dans la limite de 126 heures. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur 6 ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 126 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

3.2. L'acquisition du droit.

L'appréciation du droit au DIF se fera au 1er janvier de chaque année.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2006, tout salarié à temps plein justifiant d'une ancienneté d'au moins 1 an, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée acquiert un droit au DIF de 21 heures par an.

Les salariés à temps partiel verront leur droit calculé pro rata temporis.

3.3. Dispositions transitoires.

- les salariés qui avaient 1 an d'ancienneté au moins au 7 mai 2005 bénéficient, au 1er janvier 2006, d'un nombre d'heures capitalisées de 34 heures ;

- le calcul du droit au DIF s'effectuant par année civile, tout salarié CDI embauché en cours d'année N (soit après le 1er janvier de chaque année) acquiert un droit au DIF pro rata temporis et pourra faire valoir ses droits au DIF le 1er janvier de l'année N + 2.

A titre d'exemple, un salarié embauché le 1er février 2005 et présent au 31 décembre 2006 aura acquis 19 heures au titre de l'année 2005 [(21 h/12) x 11] et 21 heures au titre de l'année 2006 qui pourront être prises à partir du 1er janvier 2007.

3.4. Les actions de formation éligibles au titre du DIF sont les actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances telles que définies dans l'article L. 900-2 du code du travail, ainsi que les actions de qualification prévues à l'article L. 900-3 du code du travail ou encore les actions de développement des compétences.

La CEFI définira chaque année les thèmes prioritaires. Afin de promouvoir les actions prioritaires, celle-ci peut formuler des propositions au salarié. Ainsi, les modalités particulières d'articulation du DIF avec le plan de formation et la période de professionnalisation pourront être fixées par accord d'entreprise ou avec l'accord formalisé du salarié.

3.5. Les actions de formation suivies dans le cadre du DIF se déroulent en dehors du temps de travail.

Toutefois, elles peuvent se dérouler en totalité ou en partie pendant le temps de travail s'il y a accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Le choix de l'action de formation relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) assurera la prise en charge financière de l'action, sous réserve que cette dernière corresponde aux priorités définies par cet organisme.

L'employeur sera tenu de verser à l'OPACIF le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis et les frais de formation calculés selon les dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

3.6. Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu à versement par l'employeur d'une allocation de formation hors charges sociales égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié formé.

3.7. Modalités de prise en charge.

Hors temps de travail :

Les dépenses liées à la formation (allocation de formation, coût pédagogique, frais annexes, transport, repas, etc.) sont réglées à l'entreprise par AGEFOS-PME dans la limite des plafonds de prise en charge définis chaque année par la CEFI.

Dans le temps de travail :

Les dépenses liées à la formation (rémunération, coût pédagogique, frais annexes, transport, repas, etc.) sont remboursées par AGEFOS-PME dans la limite des plafonds de prise en charge définis chaque année par la CEFI.

3.8. Les entreprises qui dépendent de la branche professionnelle de l'immobilier pourront utiliser le titre spécial de paiement en application des dispositions du décret à venir.

3.9. La transférabilité s'effectue conformément à l'article L. 933-6 du code du travail, c'est-à-dire, notamment.

- le DIF est transférable en cas de licenciement du salarié sauf faute grave ou lourde ;

- en cas de démission, les sommes acquises au titre de l'allocation de formation, non utilisées et calculées sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ, doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation à condition que cette action ait été engagée par le salarié avant la fin de son préavis (1) ;

- en cas de départ en retraite, le DIF n'est pas transférable.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail (arrêté du 16 octobre 2006, art. 1er).

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail (arrêté du 16 octobre 2006, art. 1er).

Contrats et périodes de professionnalisation

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Contrats de professionnalisation

4.1.1. L'insertion professionnelle des jeunes âgés de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus constitue un enjeu fondamental pour le maintien et le développement des compétences pour les salariés des entreprises du secteur.

En conséquence, il est convenu que la durée du contrat de professionnalisation est portée à 24 mois maximum pour les publics préparant les certifications suivantes, considérées comme prioritaires :

- les diplômes et titres homologués spécifiques au secteur de l'immobilier (brevet de technicien supérieur (BTS), bac professionnel...);

- les certificats de qualification professionnelle (CQP) mis en place par la CEFI (accords du 11 décembre 2002 et du 1er avril 2004) ;

- les qualifications professionnelles figurant sur la liste tenue à jour par la CEFI ;

- les diplômes et titres non spécifiques conduisant à un métier exercé au sein du secteur et figurant sur la liste tenue à jour par la CEFI.

Il est convenu, également, que la durée de formation, s'inscrivant dans des actions d'évaluation et d'accompagnement, d'enseignements généraux, professionnels et technologiques, peut être portée à 35 % maximum de la durée du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI, pour les certifications prioritaires mentionnées ci-dessus.

4.1.2. Les titulaires de contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction de leur âge en application des dispositions de l'article L. 981-5 du code du travail.

4.2 Périodes de professionnalisation

4.2.1. La période de professionnalisation est ouverte aux salariés visés à l'article L. 982-1 du code du travail. Compte tenu des évolutions technologiques et organisationnelles que connaît la profession, les actions de formation définies comme prioritaires sont :

- celles permettant l'acquisition d'une qualification dans un domaine spécifique pour les salariés occupant des fonctions dans un autre secteur d'activité ;
- celles permettant d'acquérir de nouvelles qualifications pour les salariés appelés à exercer leur emploi dans un contexte différent ;
- celles permettant à un salarié expérimenté d'évoluer vers des fonctions différentes.

4.2.2. Les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation ont une durée d'au moins 70 heures. Cette durée peut inclure plusieurs modules ou séquences successifs de formation. Elle inclut également toutes les actions permettant d'individualiser le parcours de formation et notamment celles relatives à la validation des acquis de l'expérience.

4.2.3. La CEFI est l'organe habilité en matière d'emploi et de formation professionnelle. Elle met en oeuvre toutes les dispositions visant la valorisation et le renforcement des qualifications et des compétences des salariés.

La CEFI recommande aux entreprises d'articuler la période de professionnalisation avec le DIF et le plan de formation.

4.3. La mission tutorale

Le développement du tutorat est de nature :

- à engager dans un acte solidaire l'entreprise, l'apprenant et le tuteur ;
- à accroître la qualité et l'efficacité de l'insertion professionnelle dans le cadre de la professionnalisation ;
- à professionnaliser le rôle du tutorat en dotant le tuteur d'un statut qualifiant et de compétence pédagogique.

Définition du tuteur :

Le tuteur (salarié ou employeur) doit justifier d'une expérience professionnelle de 5 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif professionnalisant de la formation visée.

Le tuteur devra avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique à sa mission et, s'il est salarié, d'un aménagement de ses obligations professionnelles pour accomplir ses fonctions.

Objectifs du tuteur :

Les objectifs contenus dans la mission sont :

- accueillir, aider, informer, guider les bénéficiaires de contrats et de périodes de professionnalisation ;
- organiser l'activité des apprenants et contribuer à l'acquisition de leurs connaissances professionnelles ;
- assurer la liaison avec les organismes de formation ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation et sa validation.

Rémunération :

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation (pédagogie, transport, repas, etc.) sont définies en CPNEF et prises en charge par AGEFOS-PME.

Pour la formation du tuteur, prise en charge à hauteur du plafond réglementaire, soit 15 € l'heure pour un plafond de 40 heures.

Pour l'exercice de la fonction tutorale, prise en charge à hauteur du plafond réglementaire de 230 € par mois.

Remplacement d'un salarié en formation

Article 5 En vigueur étendu

Afin d'assurer le remplacement éventuel d'un salarié en formation dans les entreprises de moins de 50 salariés, une aide financière calculée sur la base du SMIC, pour chaque personne recrutée ou mise à disposition par des entreprises de travail temporaire (I. 322-9 nouveau en remplacement du I. 942-1 abrogé) est accordée par l'état. (Les modalités d'application de ce dispositif sont fixées par décret n° 2004-1094 du 15 octobre 2004.)

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience, dans le cadre du DIF ou de la période de professionnalisation.

En conséquence, les parties signataires, rappelant le caractère formateur de toutes les activités professionnelles, tiennent à promouvoir le dispositif de VAE permettant à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) créé en vertu des dispositions de l'accord du 11 décembre 2002, qui font l'objet d'une procédure pour leur (1) inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

A cette fin, la CEFI a créé un groupe de travail chargé de développer l'accès au système de validation des acquis de l'expérience.

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 900-2 du code du travail (arrêté du 16 octobre 2006, art. 1er).

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 900-2 du code du travail (arrêté du 16 octobre 2006, art. 1er).

Extension

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent accord.

Avenant n° 31 du 15 juin 2006 relatif au nouveau statut du négociateur immobilier

CNAB ;

CSAB ;

FNAIM ;

FNSEM ;

FSIF ;

SNPI ;

UNIT.

SNUHAB-CGC ;

CFSV-CFCT ;

Fédération des services CFDT ;

FEC-OSDD FO ;

Fédération CGT.

L'Union des syndicats de l'immobilier (UNIS), 53, rue du Rocher, 75008 Paris, par lettre du 17 septembre 2009 (BO n°2009-43)

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de créer un nouveau statut du négociateur immobilier pouvant être engagé par un seul employeur (à titre exclusif) et rémunéré principalement à la commission.

Cet avenant ne saurait en conséquence s'appliquer aux négociateurs travaillant pour le compte de sociétés immobilières et foncières qui, en raison de la spécificité de leur secteur d'activité, perçoivent une rémunération non essentiellement constituée de commissions.

Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut résultant du présent avenant, exception faite des négociateurs exerçant des fonctions d'encadrement et bénéficiant à ce titre d'un statut cadre, qui seront classés dans la grille de l'annexe I de la CCNI.

Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975, également appelé " convention collective des VRP ", ne sont pas applicables aux négociateurs immobiliers VRP, lesquels dépendent exclusivement de la convention collective nationale de l'immobilier (arrêt du Conseil d'Etat en date du 17 janvier 1986). (1)

Les signataires du présent avenant entendent :

- privilégier ce nouveau statut de négociateur salarié ;
- encourager le recrutement de personnes spécialement formées aux professions immobilières, en particulier les jeunes titulaires d'un diplôme spécialisé ;
- inciter à l'embauche dans le secteur des services marchands immobiliers, qui reste l'un des plus importants de l'économie nationale.

Il est précisé cependant que toutes les dispositions de la convention collective nationale de l'immobilier qui ne sont pas contraires au présent avenant restent seules applicables.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 133-12 du code du travail, telles qu'interprétées par le Conseil d'Etat (CE, sect. 17-01-1986, " Fédération nationale des agents immobiliers, mandataires en vente de fonds de commerce et autres "). En effet, si cet arrêt annule partiellement l'arrêté ministériel portant élargissement de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 3 octobre 1975 relatif aux voyageurs, représentants, placiers (VRP) en tant qu'il s'applique aux agents immobiliers et aux mandataires en vente de fonds de commerce, l'ANI demeure applicable aux autres catégories de VRP entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 133-12 du code du travail, telles qu'interprétées par le Conseil d'Etat (CE, sect. 17-01-1986, " Fédération nationale des agents immobiliers, mandataires en vente de fonds de commerce et autres "). En effet, si cet arrêt annule partiellement l'arrêté ministériel portant élargissement de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 3 octobre 1975 relatif aux voyageurs, représentants, placiers (VRP) en tant qu'il s'applique aux agents immobiliers et aux mandataires en vente de fonds de commerce, l'ANI demeure applicable aux autres catégories de VRP entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

Définition

Article 1er

En vigueur étendu

Le négociateur immobilier VRP est un salarié. A titre principal, il représente son employeur auprès de la clientèle, exerce sa profession à titre exclusif et constant, prospecte la clientèle à l'extérieur de l'agence et lui rend visite en vue de prendre et de transmettre des commandes. Il ne réalise pas d'opérations commerciales pour son compte personnel.

Son employeur lui attribue un secteur géographique et/ou une clientèle déterminé(s), mais ce secteur n'est pas forcément exclusif.

Le négociateur non VRP est également un salarié. Il peut, à l'occasion, démarcher la clientèle. Toutefois, son activité principale consiste à faire visiter les biens et à accueillir les clients à l'agence (ou dans un bureau de vente) en vue de négocier la vente ou la location des biens objets d'un mandat.

Horaires

Article 2

En vigueur étendu

Le temps de travail du négociateur immobilier VRP n'étant pas contrôlable et ne pouvant pas relever de la réglementation de la durée du travail, le contrat de travail peut prévoir dans quelles conditions le salarié rend compte de son activité. Le négociateur immobilier non VRP est soumis à la réglementation sur la durée du travail.

Période d'essai

Article 3

En vigueur étendu

La période d'essai des négociateurs immobiliers non VRP, quel que soit leur niveau, est fixée à 3 mois, renouvelable une fois pour cette même durée. En revanche, pour les négociateurs immobiliers VRP, la période d'essai ne peut excéder 3 mois renouvellement inclus.

Rémunération minima des négociateurs non cadres

Article 4 (1)

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 40 du 15 mai 2008, étendu par arrêté d'extension du 30 janvier 2009, JORF 6 février 2009)

Les négociateurs immobiliers VRP perçoivent un salaire minimum brut mensuel ne pouvant être inférieur à 1300 €. Le montant de ce salaire minimum fera l'objet de négociations, chaque année au niveau de la branche, dans le cadre de l'obligation annuelle de négociation sur les salaires.

Les négociateurs immobiliers non VRP bénéficient d'un salaire minimum brut mensuel correspondant au Smic.

La rémunération du négociateur est composée essentiellement ou exclusivement de commissions.

Elle relève du libre accord du négociateur immobilier et de son employeur sous réserve du présent avenant ; le salaire mensuel brut minimum pouvant constituer en tout ou partie une avance sur commissions.

Bien que n'étant pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle, les négociateurs immobiliers, VRP ou non, bénéficient de l'application de l'article 36 de la CCN de l'immobilier, relatif à l'échelonnement de carrière.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 5, relatives à la rémunération minimale des VRP, de l'ANI du 3 octobre 1975 relatif aux VRP (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 5, relatives à la rémunération minimale des VRP, de l'ANI du 3 octobre 1975 relatif aux VRP (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

Gratification (13e mois)

Article 5

En vigueur étendu

Pour le négociateur immobilier, VRP ou non, le 13e mois peut être inclus dans la rémunération, conformément à l'article 38 de la CCN. En conséquence, le négociateur perçoit dans l'année civile, congés payés inclus, au moins 13 fois son salaire minimum brut mensuel tel que défini à l'article 4 du présent avenant.

Frais professionnels

Article 6

En vigueur étendu

Le négociateur immobilier, VRP ou non, est remboursé sur justificatifs des frais professionnels qu'il engage réellement. Le contrat de travail pourra déterminer le montant maximum de ces remboursements de frais professionnels.

Les parties peuvent toutefois prévoir contractuellement que le négociateur, moyennant le versement par l'employeur d'une indemnité fixée de manière forfaitaire à un montant défini au contrat de travail, n'est pas remboursé, mais qu'il conserve au contraire la charge des frais qu'il justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur.

Ces remboursements ou indemnités forfaitaires ne sauraient en aucune façon être considérés comme un élément de la rémunération.

Conformément à l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié par l'arrêté du 25 juillet 2005, l'employeur peut opter pour l'abattement forfaitaire de 30 % sur l'assiette des cotisations de sécurité sociale des VRP si une convention ou un accord collectif du travail l'y autorise. A défaut, l'employeur ne peut opter pour l'abattement que s'il obtient préalablement l'accord des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel) ou l'accord du salarié, directement, en cas d'absence d'institutions représentatives du personnel.

Dans ce dernier cas, l'accord du négociateur VRP peut être donné dans le contrat de travail ou plus tard, dans le cadre d'un avenant au contrat de travail.

L'employeur peut aussi, pour obtenir l'accord du salarié, lui adresser une lettre recommandée avec demande d'avis de réception l'informant des conséquences de la déduction sur la validation de ses droits, accompagnée d'un coupon-réponse d'accord ou de refus. Le silence du salarié vaut acceptation.

Le négociateur VRP ayant donné son accord sur le droit d'option pour l'abattement de 30 % peut réviser sa décision pour l'année à venir, mais non pour l'année en cours. Il doit alors adresser un courrier à l'employeur avant le 31 décembre de l'année en cours.

Congés payés

Article 7

En vigueur étendu

En ce qui concerne les congés payés, l'employeur et le négociateur immobilier peuvent convenir au contrat de travail :

- soit l'application de l'article 21.4 de la CCN de l'immobilier : pendant la période des congés payés, le salarié reçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), la rémunération globale brute mensuelle contractuelle qu'il aurait reçue en activité, sauf application de la règle du dixième (art. L. 223-11 du code du travail), si ce mode de calcul est plus favorable ;

- soit l'application de la solution de l'inclusion de l'indemnité de congés payés dans la rémunération à condition que le contrat mentionne expressément le taux de commission et sa majoration au titre de l'indemnité légale de congés payés.

Préavis

Article 8

En vigueur étendu

A l'expiration de la période d'essai, la démission et le licenciement (sauf faute grave ou lourde) donnent lieu à un préavis de :

- pour les négociateurs immobiliers non VRP et non cadres jusqu'à moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois. Après 2 ans d'ancienneté, le préavis est de 2 mois ;

- pour les négociateurs immobiliers VRP et non cadres, jusqu'à moins de 1 an d'ancienneté : 1 mois. A partir de 1 an d'ancienneté et jusqu'à moins de 2 ans d'ancienneté, le préavis est porté à 2 mois. Après 2 ans d'ancienneté, le préavis est de 3 mois ;

- pour les négociateurs immobiliers statut cadre, VRP ou non VRP, quelle que soit l'ancienneté : 3 mois (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 751-5 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence (Cass. soc., 4 juin

1987, n° 84-43.954), aux termes desquelles, en aucun cas, ni un contrat de travail ni un accord collectif ne peuvent prévoir un préavis de démission plus long, ce qui serait le cas en l'espèce pour l'ensemble des VRP ayant le statut de cadre et moins de 2 ans d'ancienneté (3 mois de préavis). En effet, tant l'article L. 751-5 du code du travail que l'article 12 de l'ANI de 1975 susmentionné prévoient un préavis de démission de 1 mois pour les VRP ayant 1 an d'ancienneté et de 2 mois pour une ancienneté de 2 ans (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 751-5 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence (Cass. soc., 4 juin 1987, n° 84-43.954), aux termes desquelles, en aucun cas, ni un contrat de travail ni un accord collectif ne peuvent prévoir un préavis de démission plus long, ce qui serait le cas en l'espèce pour l'ensemble des VRP ayant le statut de cadre et moins de deux ans d'ancienneté (trois mois de préavis). En effet, tant l'article L. 751-5 du code du travail que l'article 12 de l'ANI de 1975 susmentionné prévoient un préavis de démission d'un mois pour les VRP ayant un an d'ancienneté et de deux mois pour une ancienneté de deux ans (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

Clause de non-concurrence

Article 9 (1)

En vigueur étendu

Le contrat de travail du négociateur immobilier peut contenir une clause de non-concurrence, après la cessation d'activité du négociateur. Cette clause devra être limitée dans le temps et dans l'espace.

En contrepartie de cette clause de non-concurrence le négociateur percevra, chaque mois, à compter de la cessation effective de son activité, et pendant toute la durée de l'interdiction, dans la mesure où celle-ci est respectée, une indemnité spéciale forfaitaire égale à 15 % de la moyenne mensuelle du salaire brut perçu par lui au cours des 3 derniers mois d'activité passés dans l'entreprise, étant entendu que les primes exceptionnelles de toute nature, de même que les frais professionnels en sont exclus.

Dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la rupture du contrat par l'employeur ou le salarié, l'employeur peut néanmoins par lettre recommandée avec accusé de réception :

- renoncer à l'application de la clause de non-concurrence, en portant sa décision par écrit à la connaissance du salarié. Ce dernier, dans ce cas, ne peut prétendre à aucune contrepartie pécuniaire ;

- ou décider de réduire la durée de l'interdiction. L'indemnité due au salarié sera alors réduite dans les mêmes proportions.

La lettre recommandée avec accusé de réception notifiant la décision de l'employeur de renoncer à la clause de non-concurrence ou de la réduire doit être présentée au salarié avant l'expiration du délai de 15 jours susmentionnés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 121-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence (Cass. soc. 10 juillet 2002, arrêt n° 2725 et Cass. soc. 4 décembre 1990, arrêt n° 4591). Ainsi, une clause de non-concurrence n'est licite qu'aux conditions cumulatives qu'elle soit indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tienne compte des spécificités de l'emploi du salarié et prévoit le versement d'une contrepartie financière. La clause doit être restreinte à un secteur d'activité déterminé afin que le salarié conserve la possibilité d'exercer des activités correspondant à sa formation, ses connaissances et à son expérience professionnelle (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 121-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence (Cass. soc. 10 juillet 2002, arrêt n° 2725 et Cass. soc. 4 décembre 1990, arrêt n° 4591). Ainsi, une clause de non-concurrence n'est licite qu'aux conditions cumulatives qu'elle soit indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tienne compte des spécificités de l'emploi du salarié et prévoit le versement d'une contrepartie financière. La clause doit être restreinte à un secteur d'activité déterminé afin que le salarié conserve la possibilité d'exercer des activités correspondant à sa formation, ses connaissances et à son expérience professionnelle ; (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

Droit de suite

Article 10

En vigueur étendu

Le négociateur immobilier, VRP ou non, bénéficie d'un droit de suite concernant les commissions qu'il aurait perçues dans le cas où le contrat de travail n'aurait pas expiré, sous les 2 conditions cumulatives suivantes :

- ces affaires devront être la suite et la conséquence du travail effectué par lui pendant l'exécution de son contrat de travail ;

- ces affaires devront avoir été réalisées dans la durée du droit de suite étant entendu que celui-ci ne saurait porter sur des affaires pour lesquelles l'employeur lui-même n'aurait pas effectivement perçu les honoraires correspondants.

Le montant des commissions dues au titre du droit de suite sera calculé en fonction des honoraires définitivement perçus par l'employeur.

Le droit de suite court à compter de l'expiration du contrat. Sa durée est déterminée au contrat et ne peut en tout état de cause être inférieure à 6 mois.

L'employeur remet un état détaillé des comptes au négociateur immobilier à la date de fin du contrat de travail. Cet état détaillé des comptes donne la liste des affaires en cours pour lesquelles le négociateur immobilier pourrait prétendre à commission en cas de réalisation. Le solde de tout compte se rapportant à la période travaillée est établi à l'expiration de ce droit de suite.

Dispositions transitoires

Article 11

En vigueur étendu

Le but de cet avenant est de créer un statut unique applicable aux négociateurs immobiliers. Les négociateurs dont les contrats de travail en cours au jour de

l'extension du présent avenant, et notamment les négociateurs titulaires de contrats de négociateur " hors classification " (n° 10 du 19 octobre 1993, n° 11 du 22 novembre 1994, n° 13 du 7 novembre 1995, n° 15/1 du 27 novembre 1996 et n° 17 du 28 octobre 1998) ou de négociateur " 1er ou 2e échelon " (n° 18 du 31 mai 1999), seront soumis de plein droit à l'ensemble des dispositions du présent avenant, et ce à compter du 1er janvier de l'année suivant l'extension du présent texte.

Toutefois, le présent avenant ne saurait avoir pour effet de faire échec aux dispositions qui, dans les contrats en cours, sont plus favorables pour le négociateur que les dispositions prévues au présent avenant.

Clause de revoyure

Article 12

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de 2 ans à compter de l'extension du présent accord, pour faire le point sur les incidences du nouveau statut de négociateur, notamment en matière d'embauche.

Article 13

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les meilleurs délais du présent avenant. Celui-ci n'entrera en vigueur que le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 15 juin 2006.

Annexe n° I "Modification classification " Avenant n° 33 du 15 juin 2006

CNAB ;

CSAB ;

FNAIM ;

FNSEM ;

SNPI ;

UNIT.

CGC-SNUHAB ;

CFTC-CFSV ;

Fédération des services CFDT.

L'Union des syndicats de l'immobilier (UNIS), 53, rue du Rocher, 75008 Paris, par lettre du 17 septembre 2009 (BO n°2009-43)

[En vigueur étendu](#)

Vu l'avenant n° 25 du 14 novembre 2003 dans lequel les partenaires sociaux ont pris acte que cet avenant " Salaires " serait le dernier qui porterait sur la négociation de la valeur du point, et que cette décision impliquait une négociation sur les classifications prévues à l'annexe I de la CCN, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

L'annexe I " classification des postes de travail et des qualifications professionnelles ", établie par l'article 1er de l'accord du 11 décembre 1987 est remplacée par la grille ci-après qui détermine pour chacun des 9 niveaux :

- un niveau d'autonomie et de responsabilité ;
- un niveau de formation repère indicatif ;
- des emplois repères indicatifs ;
- des fonctions repères indicatives.

Tous les salariés, à l'exclusion de ceux dépendant des sociétés adhérentes au syndicat national des résidences de tourisme, doivent être classés dans l'un des 9 niveaux de cette nouvelle grille des classifications

(Voir tableau.)

Article 2
En vigueur étendu

La présente grille comprend 9 niveaux au lieu de 10. Les compétences des salariés classés actuellement au niveau 1, coefficient 241, et au niveau 2, coefficient 255 de l'annexe I de la convention collective nationale de l'immobilier ont été réunies dans un seul et même niveau (E1).

Ainsi les salariés sont classés suivant le tableau de concordance ci-après :

| GRILLE DE CLASSIFICATION du 11 décembre 1987 | | GRILLE DE CLASSIFICATION du 11 décembre 2006 |
|--|-------------|---|
| Niveau | Coefficient | Niveau |
| 1 | 241 | - |
| 2 | 255 | E1 |
| 3 | 270 | E2 |
| 4 | 290 | E3 |
| 5 | 315 | AM1 |
| 6 | 335 | AM2 |
| 7 | 380 | C1 |
| 8 | 440 | C2 |
| 9 | 510 | C3 |
| 10 | 600 | C4 |

E = employé, AM = agent de maîtrise, C = cadres.

Article 3
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant qui n'entrera en vigueur que 3 mois après la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 15 juin 2006.

Avenant du 12 octobre 2007 à l'annexe I relative à la classification professionnelle dans le secteur des résidences de tourisme

*(1) Le présent avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation quinquennale sur les classifications vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.
(Arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er)*

Syndicat national des résidences de tourisme (SNRT).

CFSV-CFTC ;

Fédération des services CFDT ;

SNUHAB CGC ;

Fédération CGT ;

OSDD FEC FO.

L'Union des syndicats de l'immobilier (UNIS), 53, rue du Rocher, 75008 Paris, par lettre du 17 septembre 2009 (BO n°2009-43)

Préambule

En vigueur étendu

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés se sont efforcés, dans les dispositions du présent avenant, de prendre en compte la spécificité des métiers des résidences de tourisme.

Cet avenant remplace les dispositions de l'annexe I de la convention nationale de l'immobilier sur la classification des postes et les qualifications professionnelles (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail. En effet, un avenant signé côté patronal par le seul Syndicat national des résidences de tourisme (SNRT) ne peut modifier l'annexe I de la convention collective nationale de l'immobilier et être étendu que dans

le secteur des résidences de tourisme.

(Arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er)

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent avenant fixe une grille des classifications professionnelles dans le secteur des résidences de tourisme.

Il s'applique dans les résidences de tourisme et les résidences hôtelières, à l'exception des entreprises qui appliquaient avant le 21 juillet 1995 une autre convention nationale étendue.

Les holdings (classe 74) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, les groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, entrent également dans son champ d'application, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever.

Article 2
En vigueur étendu

2. 1. Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

2. 2. Durée. - Dénonciation (1)

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année civile, en partie ou en totalité, avec préavis de 3 mois. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de 2 mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation. La présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature entre les parties d'une nouvelle convention ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de la date du dépôt de la dénonciation. (2)

2. 3. Révision (3)

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties, et notamment à l'issue des négociations obligatoires prévues par l'article L. 132-12 du code du travail : une fois par an sur les salaires (sur la base de rapports des 2 parties, patronale et syndicale), une fois tous les 5 ans sur les classifications. Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte, et examinée dans les 2 mois suivant la notification de cette demande.

2. 4. Adhésion (4)

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative dans le champ d'application défini à l'article 1er peut adhérer à la présente convention dans les conditions fixées par l'article L. 132-15 du code du travail. L'adhésion prend effet au jour du dépôt par l'organisation concernée, à la direction départementale du travail de Paris, de la déclaration d'adhésion envoyée par pli recommandé avec accusé de réception à toutes les organisations signataires ou déjà adhérentes. L'adhésion d'une organisation représentative d'une profession connexe, mais non située dans le champ d'application susvisé ne peut intervenir que dans le cadre d'un avenant modifiant ledit champ d'application, conformément à l'article L. 132-16 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve que, conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail, les termes « la présente convention » renvoient au seul texte de l'avenant du 12 octobre 2007 (arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er).

(2) La dernière phrase de l'article 2. 2 susmentionné est étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail (arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er).

(3) Article étendu sous réserve que, conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail, les termes « la présente convention » renvoient au seul texte de l'avenant du 12 octobre 2007 (arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er).

(4) Article étendu sous réserve que, conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail, les termes « la présente convention » renvoient au seul texte de l'avenant du 12 octobre 2007 (arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er).

Article 3
En vigueur étendu

La grille de classification comporte 10 niveaux.

Le classement effectué dans cette grille est fonction du contenu, des caractéristiques professionnelles de chacun des emplois et du secteur d'activité.

Critères classants :

- compétence (expérience et/ou formation requise). Il s'agit de déterminer à l'intérieur de l'entreprise, pour un poste donné, si une formation est requise pour occuper le poste, et, dans l'affirmative, quel type de formation;

La formation peut être acquise par la filière scolaire, la formation sur le terrain, la formation professionnelle, la formation continue, l'expérience.

- contenu de l'activité : ce critère caractérise la nature et le degré de difficulté des travaux à exécuter, pour le poste considéré, et tient compte du mode d'organisation du travail dans l'entreprise ;

- autonomie : ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail en tenant compte des consignes, instructions, directives reçues dans le cadre de l'organisation générale du travail et dans les limites préalablement fixées. L'étendue du champ d'autonomie dont dispose le titulaire est en rapport avec la fréquence des interventions hiérarchiques auxquelles il est soumis ;

- responsabilité : tous les salariés d'une entreprise, quel que soit le niveau de qualification, sont responsables, c'est-à-dire doivent répondre des tâches et missions qui leur sont confiées : responsabilité devant leur chef hiérarchique de leurs propres travaux et, le cas échéant, des travaux de leurs propres collaborateurs.

Les secteurs d'activité sont les suivants :

- réception ;
- animation ;
- propreté, entretien ;
- technique ;
- restauration ;
- commercial ;
- marketing-communication ;
- gestion-administration ;
- gestion des propriétaires ;
- direction de site.

Définition des niveaux

1. Employés

Niveau I

Avec une simple mise au courant n'exigeant pas de formation scolaire ou professionnelle sanctionnée par un diplôme, l'employé exécute des tâches élémentaires ou répétitives.

La responsabilité de l'activité s'exerce directement et uniquement sur la bonne exécution du travail.

La compréhension des consignes dans un vocabulaire usuel demande de l'attention et la capacité de poser les questions utiles au travail considéré.

Par exception, l'employé qui exerce un emploi classé niveau I et qui est titulaire d'un diplôme professionnel correspondant à l'emploi exercé est classé au niveau II.

Niveau II

D'après les instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, l'employé au niveau II exécute un travail qualifié constitué par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.

Il exerce ses fonctions sous la supervision d'un agent, le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

L'échange d'informations écrites et orales implique une connaissance des termes techniques de base nécessaire à l'exécution des tâches qui lui sont confiées et permettant une compréhension claire des instructions et un dialogue approprié.

L'emploi exige un niveau de connaissances professionnelles correspondant au niveau V bis de l'éducation nationale. Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire, ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Niveau III

D'après des instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, l'employé de niveau III exécute des travaux qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Il agit selon un processus standardisé dans lequel il choisit les méthodes d'exécution et la succession des opérations ou selon un processus inhabituel avec l'appui d'un agent de qualification supérieure.

L'emploi exige un niveau de connaissances professionnelles correspondant au niveau V de l'éducation nationale.

Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire, ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Niveau IV

Dans le cadre d'instructions générales, l'employé de niveau IV exécute, conformément aux normes professionnelles, des travaux très qualifiés, constitués d'actions de réalisations complètes.

Il choisit les modes opératoires et les moyens de contrôle appropriés.

L'exécution des tâches qui lui sont demandées nécessite la maîtrise complète de la fonction dans ses aspects tant fonctionnels que relationnels.

L'emploi exige un niveau de connaissances professionnelles correspondant au niveau IV de l'éducation nationale ou la formation prévue au niveau V de l'éducation nationale complétée par des stages ou cours professionnels et une expérience d'au moins 3 années dans le niveau III. Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire, ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

2. Agents de maîtrise

Niveau V

L'agent de maîtrise de niveau V se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assurer ou coordonner la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe, ainsi que, le cas échéant, la responsabilité de commandement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Du fait des moyens techniques utilisés, il peut être amené à des ajustements et adaptations indispensables.

L'emploi exige un niveau de connaissances professionnelles correspondant au diplôme prévu au niveau IV b de l'éducation nationale, complété par une formation professionnelle adaptée aux exigences de la fonction. Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire, ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Niveau VI

D'après des instructions de caractère général sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, l'agent de maîtrise de niveau VI accomplit des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexes ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue. Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il peut également assurer la responsabilité de l'encadrement de personnel exécutant des travaux diversifiés, mais complémentaires. Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances et une expérience professionnelle au moins équivalentes à celles des personnels encadrés.

La capacité d'expression doit permettre la conduite d'une petite équipe, les relations externes, la justification écrite des décisions.

L'emploi exige un niveau de connaissances professionnelles correspondant au diplôme prévu au niveau III de l'éducation nationale. Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire, ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3. Haute maîtrise. - Cadres débutants

Niveau VII

Ce niveau concerne :

- soit des salariés ayant une expérience professionnelle prolongée, confirmée et réussie dans la fonction au niveau VI.

L'intéressé possède de très bonnes connaissances des diverses techniques de sa spécialité et des capacités au commandement, à l'organisation du travail et à la gestion. Il guide et forme le personnel éventuellement placé sous sa responsabilité.

Il est amené à prendre des initiatives et à assurer des responsabilités dans un cadre bien défini et sous le contrôle final d'un membre de l'encadrement ou du chef d'entreprise ;

- soit des cadres débutants ne pouvant justifier de plus de 2 années de pratique dans l'emploi où ils doivent mettre en oeuvre les connaissances théoriques sanctionnées par un (ou des) diplôme(s) des niveaux II et I de l'éducation nationale.

Les salariés classés niveau VII sont assimilés aux cadres pour la retraite et la prévoyance.

4. Cadres

Niveau VIII

Le cadre de niveau VIII assume, en général, la responsabilité de l'organisation, de l'activité ainsi que la discipline et, en général, le fonctionnement d'un service. Les cadres n'exerçant pas de commandement peuvent cependant être classés à ce niveau en raison de leur compétence et de leur responsabilité exercées dans une activité spécialisée ou fonctionnelle.

L'autonomie est limitée par les instructions générales du chef d'entreprise (dans les petites entreprises) ou des directeurs dans les entreprises plus importantes.

L'emploi exige une formation de niveau II de l'éducation nationale ou niveau III, complétée par une formation professionnelle spécifique de la profession attestée par des certificats de stage ou d'aptitude à exercer des fonctions plus importantes que celles parfaitement maîtrisées au niveau VII.

Niveau IX

Le cadre de niveau IX assume dans un domaine soit technique, soit administratif, soit commercial, soit de la gestion, soit dans plusieurs d'entre eux, des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.

Cadre ayant autorité sur un service important ou sur plusieurs services à coordonner, il maîtrise les techniques de relations humaines et d'organisation du travail à un haut niveau. Le classement à ce niveau exige une très haute spécialisation exercée dans les structures fonctionnelles d'entreprises importantes.

L'emploi exige une formation générale et professionnelle de très haut niveau sanctionnée par les diplômes de niveau I de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle probante dans des postes similaires ou de niveau VIII avec attestations de stages de formation ouvrant accès à la position supérieure.

Niveau X

L'existence de postes du niveau X ne se justifie que par la valeur technique requise par la nature de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une coordination au plus haut niveau entre plusieurs services ou activités.

Ces postes exigent la plus large autonomie de jugement et d'initiative et généralement une délégation directe des pouvoirs et responsabilités du chef d'entreprise.

La délégation de signature à elle seule n'entraîne pas la classification à ce poste (rappel étant fait que dans les postes de niveau inférieur, le cadre peut disposer, par délégation de l'employeur ou de la hiérarchie, de la signature de certains actes).

Le niveau de formation requis est le même qu'en position IX, mais la maîtrise des connaissances et la capacité de les mettre en oeuvre, notamment au plan de la formation des collaborateurs, doivent être hautement reconnues.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Emplois repères et grille de classification

| | | NIVEAU | | | | | | | | | |
|--------------------|--------------------------------------|--------|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|
| | | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X |
| Réception | Responsable hébergement | | | | X | X | X | X | | | |
| | Chef de réception | | | X | X | X | X | | | | |
| | Premier de réception | | | X | X | X | X | | | | |
| Animation | Réceptionniste | X | X | X | X | | | | | | |
| | Réceptionniste de nuit | X | X | X | | | | | | | |
| | Manager animation | | | | X | X | X | X | X | | |
| Propreté/entretien | Responsable activités enfants | | | X | X | X | X | X | | | |
| | Animateur spécialisé + puéricultrice | | | X | X | X | X | | | | |
| | Animateur | X | X | X | | | | | | | |
| Technique | Maître nageur | | | | | X | X | | | | |
| | Surveillant baignade | | X | X | | | | | | | |
| | Gouvernante | | | X | X | X | X | X | | | |
| Technique | Premier de propreté | | X | X | | | | | | | |
| | Agent de ménage | X | X | | | | | | | | |
| | Directeur technique | | | | | | | X | X | X | X |
| Technique | Responsable technique régional | | | | | X | X | X | X | | |
| | Responsable technique | | | | | X | X | X | | | |
| | Chef d'entretien | | | | X | X | X | | | | |
| | Agent d'entretien/Agent technique | X | X | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Jardinier + technicien | | X | X | X | | | | | | |
| Restauration | Chef de cuisine | | | | | X | X | X | | | |
| | Sous-chef de cuisine | | | | X | X | X | | | | |
| | Chef de partie | | | X | X | X | X | | | | |
| | Cuisinier | | | X | X | X | | | | | |
| | Commis de cuisine | X | X | X | | | | | | | |
| | Plongeur | X | X | | | | | | | | |
| | Maître d'hôtel | | | | X | X | X | | | | |
| | Chef de rang | | | X | X | X | | | | | |
| | Serveur | X | X | X | | | | | | | |
| | Commis de salle | X | X | | | | | | | | |
| | Barman | | X | X | X | | | | | | |
| | Contrôleur restauration | | | | | X | X | | | | |
| | Econome | | | | X | X | | | | | |
| | Réceptionnaire | X | X | | | | | | | | |
| Commercial | Directeur commercial | | | | | | | X | X | X | X |
| | Attaché commercial | | | X | X | X | X | | | | |
| | Vendeur | X | X | X | X | X | | | | | |
| | Responsable réservation | | | | | X | X | X | X | | |
| | Agent de réservation | X | X | X | X | | | | | | |
| | Administrateur des ventes | | | | | | X | X | X | | |
| | SAV/Litiges | | X | X | X | X | X | | | | |
| | Responsable boutique | | | | X | X | X | | | | |
| | Vendeur boutique | X | X | X | X | | | | | | |
| | Marketing/communication | Directeur marketing | | | | | | | X | X | X |
| Chef de produits | | | | | | X | X | X | | | |
| Assistant | | | | X | X | X | X | | | | |
| Brochures | | X | X | X | X | X | | | | | |
| Attaché de presse | | | | | | X | X | X | | | |
| Assistant - attaché de presse | | X | X | X | X | X | | | | | |
| Gestion/administration | Directeur ressources humaines | | | | | | | X | X | X | X |
| | Directeur juridique/DAF | | | | | | | X | X | X | X |
| | Directeur comptable | | | | | | | X | X | X | X |
| | Chef comptable | | | | | | X | X | X | X | |
| | Comptable | | | X | X | X | X | | | | |
| | Aide-comptable | X | X | | | | | | | | |
| | Responsable contrôle gestion | | | | | | | X | X | X | |
| | Contrôle gestion/juriste | | | | | | X | X | X | | |
| | Responsable informatique | | | | | | | X | X | X | |
| | Informaticien | | | | | X | X | X | X | | |
| | Assistante de direction | | | | | X | X | X | | | |
| | Assistante | X | X | X | X | X | X | | | | |
| | Gestion des propriétaires | Responsable gestion des propriétaires | | | | | | X | X | X | X |
| Principal gestion des propriétaires | | | | | | | X | X | X | X | |
| Comptable gestion des propriétaires | | | | X | X | X | X | | | | |
| | Agent administratif | X | X | X | X | | | | | | |
| Direction de site | Direction exploitation | | | | | | | | X | X | X |
| | Directeur régional | | | | | | | X | X | X | |
| | Directeur de site | | | | | | X | X | X | | |
| | Responsable de secteur | | | | | X | X | X | | | |
| | Responsable de site | | | X | X | X | X | | | | |
| | Chargé d'accueil | X | X | X | | | | | | | |

Accord du 17 novembre 2008 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

CNAB ;

FNAIM ;

SNPI ;

UNIT ;

FSIF ;

FEPL ;

CSAB.

CGT ;

CSFV-CFTC ;

FS CFDT ;

FEC CGT-FO ;

SNUHAB CFE-CGC.

L'Union des syndicats de l'immobilier (UNIS), 53, rue du Rocher, 75008 Paris, par lettre du 17 septembre 2009 (BO n°2009-43)

En vigueur étendu

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle mise en place par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, reprise dans l'accord consolidé national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les partenaires sociaux, soucieux de suivre les évolutions des branches en termes de métiers, de classifications et de formations, ont défini les moyens nécessaires à l'accomplissement de cette mission, reconnue comme essentielle pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux principes issus des textes législatifs, réglementaires et conventionnels susvisés, la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNEF) a pour mission, sur un plan général, de promouvoir dans chaque branche la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi. Ainsi, la CPNEF de la branche de l'immobilier (CEFI) décide-t-elle de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, à compétence nationale, au sein de la branche professionnelle.

Article 2

En vigueur étendu

Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications apporte, par ses travaux d'analyses et de préconisations, son concours à l'identification des changements qui peuvent affecter aussi bien les emplois que les qualifications et, par voie de conséquence, les besoins de formation des salariés exerçant dans les entreprises de la branche.

Dans ce cadre, les signataires décident de confier à l'observatoire les missions ci-après :

- Mise en oeuvre d'études quantitatives et qualitatives sur les emplois, les métiers et les formations dans la branche.

La CEFI confie à l'observatoire des études quantitatives et qualitatives sur les emplois, les qualifications et les formations de la branche, ainsi que toute autre mission répondant à la volonté des partenaires sociaux d'appréhender toutes les évolutions des métiers, des qualifications et des formations dans la branche, et de définir les priorités en matière de formation professionnelle.

- Assurer la veille prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications.

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les signataires décident d'affecter à l'observatoire la veille prospective de l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications. Il s'agira, par des enquêtes et travaux d'analyse, de permettre l'identification des facteurs sociaux, économiques et technologiques, susceptibles de faire évoluer les métiers du secteur de l'immobilier et d'en prévoir les conséquences pour les métiers, l'emploi, les besoins en qualifications, en compétences et en formation.

Cette analyse prospective apparaît de nature à favoriser le dialogue social par l'apport d'éléments objectifs de réflexion et à nourrir les travaux des commissions paritaires de la branche, en particulier la CEFI chargée de définir des priorités et d'élaborer des plans d'action en matière d'emploi et de formation.

- Information et communication à destination des entreprises et institutions représentatives du personnel.

Les parties signataires rappellent que les institutions représentatives du personnel et les entreprises ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et des compétences de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, les résultats des travaux de l'observatoire et les recommandations que la CEFI serait amenée à émettre seront régulièrement mis à la disposition des entreprises, des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales de la branche.

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Mise en place et composition d'un comité paritaire de pilotage

L'observatoire est dirigé par un comité paritaire de pilotage composé des membres suivants :

- au titre du collège salariés : un membre titulaire et un membre suppléant pour chacune des organisations siégeant en CEFI ;

- au titre du collège employeurs : un nombre égal de représentants titulaires et suppléants.

Le comité paritaire de pilotage est présidé, dans le respect de l'alternance, par un membre de la CEFI assisté d'un vice-président, chacun appartenant à un collège différent. Comme pour la CEFI, la durée de chaque mandat est de 1 an, le renouvellement s'effectuant au même moment que celui de la CEFI.

Le comité paritaire de pilotage se réunit, sur convocation, au moins une fois par an.

Il est tenu un procès-verbal des séances du comité paritaire de pilotage. Le secrétariat est assuré par le secrétaire technique du COPI.

3.2. Attributions du comité paritaire de pilotage

Le comité paritaire de pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

- il prend en compte le programme de travail établi annuellement par la CEFI et participe à l'évaluation du coût des études et de la publication des résultats ;
- il garantit la méthodologie des études et des actions à mettre en oeuvre et participe au choix des organismes appelés à intervenir dans les travaux d'enquête et d'analyse ;
- il valide les documents produits, donne son avis sur les résultats des travaux et présente ses préconisations à la CEFI aux échéances prévues et au moins une fois par an.

Article 4 En vigueur étendu

L'observatoire est financé par un prélèvement sur les cotisations de 0,5 % et 0,15 % collectées par AGEFOS-PME, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires. Des financements complémentaires pourront être recherchés, notamment au niveau régional et européen.

Article 5 En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord.

Il s'appliquera au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Avenant n° 45 du 23 juin 2009 relatif à la commission d'interprétation du 17 mars 2009

UNIS ;

FNAIM ;

FSIF ;

SNPI.

SNUHAB CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

CGT.

En vigueur étendu

La commission d'interprétation de la convention collective nationale de l'immobilier a été saisie concernant les articles 10 et 11 de l'avenant n° 31 du 15 juin 2006 relatif au nouveau statut du négociateur immobilier, les articles 21. 1 et 38 de la convention collective nationale de l'immobilier, ainsi que la détermination du calcul du niveau E1 de la grille de classification (annexe I).

La commission s'est réunie le 17 mars 2009 et a rendu les avis suivants :

Article 1er En vigueur étendu

L'avenant n° 31 du 15 juin 2006 a été étendu par l'arrêté du 5 juin 2007 paru au Journal officiel du 14 juin 2007. Il est donc applicable depuis le 1er juillet 2007.

En conséquence, tous les contrats conclus depuis le 1er juillet 2007 sont soumis aux dispositions de l'avenant n° 31 du 15 juin 2006.

Pour les négociateurs dont le contrat de travail était en cours au jour de l'extension de l'avenant n° 31, ils ont été soumis de plein droit à l'ensemble des dispositions de l'avenant n° 31 à compter du 1er janvier 2008, conformément à l'article 11 de ce texte.

Article 2 En vigueur étendu

Le négociateur immobilier, VRP ou non, bénéficie d'un droit de suite concernant les commissions qu'il aurait perçues dans le cas où le contrat de travail n'aurait

pas expiré, sous les deux conditions cumulatives suivantes :

- ces affaires devront être la suite et la conséquence du travail effectué par lui pendant l'exécution de son contrat de travail ;
- ces affaires devront avoir été réalisées dans la durée du droit de suite, étant entendu que celui-ci ne saurait porter sur des affaires pour lesquelles l'employeur lui-même n'aurait pas effectivement perçu les honoraires correspondants.

Postérieurement à la cessation du contrat de travail, les avances sur commission n'ont plus lieu d'être versées et a fortiori ne pourront être déduites du droit de suite éventuellement acquis.

Toutefois, lorsque, au moment de son départ, le salarié a un débit relatif à des avances sur commission antérieures à son départ (solde débiteur dont le contrat de travail stipule la récupération), l'employeur peut déduire cette somme au moment du paiement des commissions versées dans le cadre du droit de suite.

Article 3

En vigueur étendu

Les salariés à temps complet ou partiel reçoivent en fin d'année un supplément de salaire, dit 13e mois, égal à 1 mois de salaire global brut mensuel contractuel.

Il est acquis au prorata du temps de présence dans l'année et réglé sur la base du salaire de décembre.

Pour ce qui est des salariés classés au niveau E1, il s'agit donc de doubler le salaire sur la base du mois de décembre.

Si, conformément au dernier paragraphe de l'article 38 de la convention, le contrat de travail stipule l'inclusion du 13e mois, le salarié devra durant l'année civile percevoir une rémunération au moins égale :

- au salaire minimum brut annuel correspondant à son niveau ;
- ou pour les salariés relevant du statut de négociateur immobilier (avenant n° 31) à 13 fois le salaire minimum brut mensuel.

Etant précisé qu'en cas de variation du salaire minimum brut mensuel en cours d'année il faudra appliquer un prorata en fonction des périodes où chaque salaire minimum était en vigueur.

En 2008, le salaire minimum brut mensuel des négociateurs immobiliers VRP qui s'élevait à 950 € au 1er janvier et a été porté à 1 300 € au 1er juillet 2008. Au titre de cette année le négociateur doit avoir perçu 14 625 €, soit $(950 \text{ €} \times 6)/12 \times 13 + (1\,300 \text{ €} \times 6)/12 \times 13$, soit $6\,175 + 8\,450 = 14\,625 \text{ €}$.

Article 4

En vigueur étendu

Le salaire minimum brut annuel du niveau E1 de la grille de classification est défini selon la proratisation des différents SMIC applicables sur l'année.

Pour exemple, en 2008 :

- SMIC au 1er juillet 2007 : 8,77 € par heure, soit 1 280,07 € par mois ;
- SMIC au 1er mai 2008 : 8,63 € par heure, soit 1 308,88 € par mois ;
- SMIC au 1er juillet 2008 : 8,71 € par heure, soit 1 321,02 € par mois.

Concernant le niveau E1 de la grille de classification :

- du 1er janvier 2008 au 30 avril 2008 : 5 120,28 € ;
- du 1er mai 2008 au 30 juin 2008 : 2 617,76 € ;
- du 1er juillet 2008 au 31 décembre 2008 : 7 926,12 €.

Soit 15 664,16 € sur 12 mois et 16 969,50 € sur 13 mois.

L'avenant n° 39 du 2 juin 2008 fixe le premier niveau à 17 016 €.

Article 5

En vigueur étendu

Avenant n° 26 du 22 mars 2004 portant actualisation de la convention collective nationale de l'immobilier prévoit dans son article 21.1 :

« Les jours fériés sont les 11 fêtes légales visées à l'article L. 222-1 du code du travail : 1er Mai, 1er janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre et Noël. »

Conformément à l'ancien article 21.1 de la convention collective nationale de l'immobilier et aux usages dans la branche, les partenaires sociaux réaffirment le caractère chômé et rémunéré des 11 fêtes légales visées à l'article L. 3133-1 du code du travail.

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les meilleurs délais du présent avenant.

Adhésion par lettre du 17 septembre 2009 de l'Union des syndicats de l'immobilier (UNIS) à la convention

En vigueur

Paris, le 17 septembre 2009.

L'Union des syndicats de l'immobilier (UNIS), 53, rue du Rocher, 75008 Paris, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2661-3 et L. 2661-4 ;

Vu la représentativité de l'UNIS au regard des critères fixés par le code du travail, dans le cadre de la convention collective nationale de l'immobilier, du fait que l'UNIS est le fruit de la fusion de trois organisations syndicales patronales représentatives et reconnues comme telles dans la branche de l'immobilier, siégeant

notamment dans les organismes paritaires : la confédération nationale des administrateurs de biens (CNAB), le conseil supérieur de l'administration de biens (CSAB), l'union nationale de l'immobilier (UNIT) ;

Vu la convention collective nationale étendue de l'immobilier du 9 septembre 1988,

il est fait la déclaration d'adhésion suivante :

Article 1

En vigueur

L'union des syndicats de l'immobilier (UNIS) représentative au plan national de la branche de l'immobilier, représentée par son président, dûment mandaté, déclare par la présente adhérer :

- à la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988, étendue par arrêté du 24 février 1989 ;

- à l'ensemble de ses avenants et accords collectifs étendus à ce jour.

Article 2

En vigueur

La présente déclaration a été notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux organisations syndicales signataires de la convention collective nationale de l'immobilier ou qui y ont adhéré.

Article 3

En vigueur

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la présente déclaration a été déposée le 17 septembre 2009 auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (bureau des relations collectives du travail, service GTC), remise au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 16 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors

L'UNIS ;

La FNAIM ;

La FEPL ;

Le SNPI ;

Le SNRT ;

La FSIF,

Le SNUHAB CGC ;

La FEC CGT-FO ;

La FS CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors du 13 octobre 2005 ;

Vu les articles L. 138-24 à L. 138-28, R. 138-25 à R. 138-31 et D. 138-25 du code de la sécurité sociale issus de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17 décembre 2008 ;

Vu le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés ;

Vu le décret n° 2009-564 du 20 mai 2009 relatif au décompte des effectifs prévu à l'article L. 138-28 du code de la sécurité sociale pour les accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés ;

Vu la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 ;

Vu l'accord du 17 octobre 2005, étendu par arrêté du 16 octobre 2006, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord du 17 novembre 2008 ayant institué un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, étendu par arrêté du 8 octobre 2009,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au niveau européen, le conseil de Lisbonne a fixé pour objectif de remonter à 50 % en 2010 le taux d'emploi des 55-64 ans. Cet objectif s'inscrit dans la stratégie de plein emploi, d'amélioration de la qualité de l'emploi et de la productivité du travail et de renforcement de la cohésion sociale.

Les partenaires sociaux entendent participer, dans leur domaine de compétence, à la réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi ou de reprise d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus qualifiés de « seniors ».

En effet, les partenaires sociaux considèrent que l'amélioration du taux d'emploi des seniors constitue un enjeu majeur pour notre pays. Le constat de la situation

fait en effet apparaître que la France se situe au 15e rang des pays de l'Union européenne s'agissant du taux d'emploi des 55-64 ans (38 %). L'évolution démographique de la société française est marquée par un vieillissement tendanciel de la population. Elle impose une nouvelle approche de l'activité économique et de l'attractivité du marché du travail.

Les partenaires sociaux mesurent que le changement des réflexes en matière de gestion des seniors, préalable indispensable pour favoriser le maintien, l'accès et le retour à l'emploi des seniors, impose une réelle pédagogie et des efforts de communication.

Dans ce cadre, ils réaffirment que les seniors constituent un atout pour les entreprises, compte tenu notamment de leur expérience, de leur savoir-faire et de leur connaissance des pratiques de l'entreprise.

En outre, le relèvement du taux d'emploi des seniors ne passe pas seulement par le maintien de l'emploi occupé. Il suppose tout autant de faire en sorte que les entreprises et les salariés aient un intérêt réel et partagé à poursuivre leurs relations de travail, le cas échéant en les faisant évoluer.

Chapitre Ier Champ d'application

En vigueur étendu

Au 31 décembre 2007, selon les données établies par l'INSEE, le secteur de l'immobilier représente 362 489 salariés dont 60 % sont employés dans des entreprises de moins de 50 salariés (ce qui représente 99 % des entreprises du secteur). A cette même date, 40 % des salariés, soit au moins 144 900 salariés, sont employés dans des entreprises de 50 salariés et plus, ces dernières représentant moins de 1 % des entreprises du secteur. 17, 8 % des salariés sont employés dans des entreprises de 250 salariés et plus, soit 65 000 salariés (il n'existe pas de données pour les entreprises de 300 salariés et plus).

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1er du chapitre Ier de la convention collective de l'immobilier du 9 septembre 1988, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés.

Les dispositions prévues aux articles 7. 1, 9. 1 et 9. 3 du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises ou groupes ayant déposé avant la date d'entrée en vigueur du présent accord (soit avant le 1er janvier 2010) un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des seniors.

Chapitre II Non-discrimination

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination lié à l'âge, tant en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle qu'en matière de rémunération et d'évolution de carrière.

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux affirment que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être strictement fondés sur les compétences et capacités professionnelles, notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats, appréciées objectivement en dehors de tout préjugé tenant à l'âge.

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue. Les partenaires sociaux veilleront dans ce cadre à l'accès à la formation continue des salariés de 45 ans et plus, en suivant notamment la part de ces salariés accédant aux différents dispositifs de formation pris en charge par l'OPCA compétent.

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises s'engagent à ce que la gestion de carrière et la politique de rémunération ne soient pas discriminantes, notamment par rapport à l'âge.

Article 4

En vigueur étendu

Les organisations patronales signataires s'engagent à réaliser dans les 12 à 16 mois à venir un outil d'information et de sensibilisation, notamment support papier, numérique ou manifestations publiques relatives à la non-discrimination, rappelant les situations de discrimination prohibées ainsi que les bonnes pratiques à observer, en particulier s'agissant des seniors.

Chapitre III Maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

Article 5

En vigueur étendu

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, la branche se fixe pour objectif de maintenir un taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus entre 6 et 10 % des effectifs de la branche pour la première année d'application de l'accord.

L'objectif fixé au niveau de la branche est porté entre 7 et 11 % pour la deuxième année d'application de l'accord et entre 8 et 12 % pour la troisième année d'application de l'accord.

Chaque année, la branche examine la progression de cet indicateur et adopte, si nécessaire, des mesures de nature à atteindre cet objectif.

Les données chiffrées évoquées ci-dessus devront être affinées en fonction des résultats de l'enquête sociale senior. Cette enquête sociale sera établie sur la base d'un questionnaire issu du travail d'une commission paritaire et bâtie sur la base d'indicateurs visés à l'article 11.3.

Chapitre IV Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont retenu des mesures favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors dans les domaines d'actions suivants :

Article 6 **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en place des outils favorisant le recrutement de seniors dans l'entreprise.

6.1. Sensibilisation à la non-discrimination

L'outil d'information et de sensibilisation défini à l'article 4 a pour objet de rappeler aux entreprises le principe de non-discrimination, en particulier s'agissant des seniors.

Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire que les entreprises aient une connaissance approfondie des situations de discrimination et des bonnes pratiques à observer, notamment en termes de recrutement, de rémunération et de promotion des seniors.

En conséquence, les organisations patronales signataires s'engagent à diffuser cet outil auprès de 100 % de leurs adhérents et à le tenir à la disposition des autres entreprises.

Indicateur de suivi :

L'indicateur de suivi est le nombre d'entreprises destinataires de l'outil d'information et de sensibilisation à la non-discrimination visée à l'article 4.

6.2. Contrat de professionnalisation

En leur assurant une qualification, le contrat de professionnalisation est un dispositif adapté à la réinsertion des salariés âgés de 45 ans et plus, privés d'emploi.

Les partenaires sociaux, après étude des statistiques et de la faisabilité du projet, examineront chaque année les moyens tendant à favoriser au niveau de la branche l'accès des seniors au contrat de professionnalisation.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier au niveau de la branche une meilleure prise en charge financière du contrat de professionnalisation pour les salariés âgés de 45 ans et plus.

Article 7 **En vigueur étendu**

7.1. Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

7.1.1. Champ d'application

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, l'employeur organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur 45e anniversaire un entretien professionnel spécifique ayant pour objet d'envisager la suite de leur carrière professionnelle et, le cas échéant, les moyens à mettre en oeuvre en termes de formation.

Par la suite, tous les 5 ans, le salarié peut bénéficier à sa demande d'un nouvel entretien de deuxième partie de carrière.

7.1.2. Objet de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Au cours de l'entretien de deuxième partie de carrière, sont examinés :

- la situation du salarié, ses perspectives de déroulement de carrière en fonction de ses souhaits, des possibilités de l'entreprise au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi ;
- les compétences du salarié et ses besoins de formation ;
- ses souhaits de mobilité ;
- les facteurs d'amélioration des conditions de travail au regard des situations de travail devenues pénibles compte tenu de l'âge des salariés ;
- la possibilité de missions de transmission des savoirs et savoir-faire.

Lors de cet entretien, l'employeur informe le salarié, notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Les organisations patronales signataires s'engagent à proposer aux entreprises un guide qui sera préparé dans les 12 à 16 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, permettant l'optimisation du déroulement des entretiens de deuxième partie de carrière.

La CEFI proposera une action de formation individuelle ou collective à la conduite des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière.

7.2. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Un groupe de travail de la CEFI est chargé de développer l'accès au système de VAE en application des dispositions de l'accord du 17 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le site internet de la CEFI contiendra en outre une information permanente relative au dispositif de la VAE orienté vers les seniors. La branche s'engage avec la CEFI à adapter en ce sens le guide d'appui à la démarche VAE et à renforcer son action à l'égard des seniors de la branche.

En conséquence, les organisations patronales signataires s'engagent à diffuser ce guide d'appui auprès de 100 % de leurs adhérents et à le tenir à la disposition des autres entreprises.

Indicateur de suivi :

L'indicateur de suivi est le nombre d'entreprises destinataires du guide d'appui à la démarche VAE.

Ce dispositif fera notamment l'objet, à la demande du salarié, d'une présentation au cours de l'entretien de deuxième partie de carrière mentionnée à l'article 7.1.

Les partenaires sociaux souhaitent encourager le développement de la VAE auprès de l'ensemble des salariés, sans considération d'âge, afin de les sensibiliser sur l'évolution de leur carrière.

Article 8

En vigueur étendu

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière de développement des compétences et constitue ainsi un moyen efficace pour développer l'activité des seniors et à ce titre elle contribue à favoriser leur maintien dans l'emploi par une évolution de carrière ascendante ou transversale.

Afin d'anticiper l'évolution des carrières, les partenaires sociaux sensibilisent les entreprises sur la priorité au départ en formation des salariés âgés de 45 ans et plus dans le cadre des besoins et du bon fonctionnement de l'entreprise, en tenant compte autant que possible des souhaits des salariés.

Les mesures suivantes s'inscrivent dans la continuité de l'accord du 17 octobre 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

8. 1. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à certains salariés sous contrat à durée indéterminée d'acquérir, au cours de périodes associant enseignements théoriques et pratiques, une qualification reconnue en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi.

La période de professionnalisation est de nature à contribuer au maintien dans l'emploi des salariés âgés de 45 ans et plus et à les motiver dans la définition de leur seconde partie de carrière.

Les salariés âgés de 45 ans et plus bénéficient d'une priorité en matière de professionnalisation s'ils n'en ont pas bénéficié au cours des 3 années précédant leur demande.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier dans le cadre de la CEFI une meilleure prise en charge de la période de professionnalisation par AGEFOS-PME pour les salariés de 45 ans et plus.

En conséquence, au sein de la branche, l'objectif fixé au terme de l'accord est le suivant : 25 à 30 % des bénéficiaires d'une période de professionnalisation seront des salariés âgés de 45 ans et plus.

Cet objectif est de 5 à 10 % pour la première année d'application de l'accord, 15 à 20 % pour la deuxième année d'application de l'accord et 25 à 30 % pour la troisième année d'application de l'accord.

Indicateur de suivi :

L'indicateur de suivi est le nombre de salariés de la branche âgés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une période de professionnalisation, selon le bilan établi par l'AGEFOS-PME.

8. 2. Plan de formation

Les organisations syndicales signataires incitent les entreprises à surveiller la part des salariés de 45 ans et plus dans leur effectif et à réserver une part de leur budget du plan de formation aux salariés âgés de 45 ans et plus.

La branche se fixe pour objectif qu'au terme de l'accord au moins 20 % des salariés formés en formation continue seront âgés de 45 ans et plus.

Afin de suivre l'évolution au niveau de la branche du nombre des salariés âgés de 45 ans et plus bénéficiant d'une formation continue, il est prévu que l'objectif est fixé à 10 % pour la première année d'application de l'accord, 15 % pour la deuxième année d'application de l'accord et 20 % pour la troisième année d'application de l'accord.

Indicateur de suivi :

L'indicateur de suivi est le nombre au niveau de la branche de salariés âgés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une formation continue.

Article 9

En vigueur étendu

9. 1. Entretien de fin de carrière

Dans les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, tout salarié âgé d'au moins 55 ans et ayant au minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien spécifique de fin de carrière au cours duquel peuvent être examinées les modalités d'orientation de fin de carrière existant dans l'entreprise.

Au cours de cet entretien, pourra notamment être identifié un souhait de changement d'orientation ou de mobilité fonctionnelle ou être examinée la possibilité pour le salarié d'exercer des missions de tuteur (dans ce dernier cas, identification des savoirs à transmettre, intérêt du salarié pour le tutorat, modalités du tutorat, formation, etc.) ou encore une possibilité d'aménagement des horaires de travail, en accord avec la hiérarchie.

La CEFI proposera une action de formation individuelle ou collective à la conduite de l'entretien de fin de carrière.

Les partenaires sociaux considèrent cet entretien de fin de carrière important pour le salarié et l'entreprise afin d'anticiper la gestion de fin de carrière du salarié âgé de 55 ans et plus.

Ainsi, au terme du présent accord, l'objectif consiste au niveau de la branche, pour les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, à ce que 60 % des salariés âgés de 55 ans et plus et ayant au minimum 5 ans d'ancienneté, en ayant fait la demande, aient bénéficié d'un entretien de fin de carrière.

Indicateur de suivi :

L'indicateur de suivi est le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ayant au minimum 5 ans d'ancienneté qui ont à leur demande bénéficié d'un entretien de fin de carrière, cet indicateur étant repris dans le rapport annuel de branche.

9. 2. Stage de préparation à la retraite

La CEFI proposera une action de formation « stage de préparation à la retraite » à destination des salariés âgés de 55 ans et plus.

Cette mesure figurera parmi les mesures prioritaires dans le cadre du DIF définie par la CEFI.

Cette formation aura notamment pour objet de communiquer des informations tenant aux droits à retraite et aux démarches à accomplir en vue de la reconstitution de carrière et de la liquidation des droits à retraite ainsi que d'assurer une préparation « psychologique » au départ à la retraite.

9. 3. Mesure relative au passage à temps partiel

En cas de passage à temps partiel dans les conditions propres à chaque entreprise, sans que l'activité à temps partiel ne puisse être inférieure à 28 heures hebdomadaires (80 %), le salarié âgé de 55 ans et plus, disposant d'une ancienneté d'au moins 7 ans, ou le salarié âgé de 60 ans et plus, disposant d'une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'entreprise et employé à temps plein au jour du passage à temps partiel, aura la possibilité de bénéficier du maintien du calcul des cotisations retraite patronales et salariales sur la base du dernier salaire à taux plein (calculé sur le salaire moyen des 3 mois précédant la date du passage à temps partiel).

Dans ce cas, l'employeur prendra en charge le maintien du calcul des cotisations retraite patronales sur la base du salaire à taux plein, le maintien des cotisations salariales étant à la charge du salarié, et ce jusqu'à la date à laquelle le salarié aura acquis tous ses trimestres, nécessaires pour la liquidation de sa pension à taux plein.

9. 4. Prise en compte de la pénibilité

La pénibilité devra être prise en compte dans le cadre de la gestion de l'évolution des conditions de travail des seniors (poste de travail plus confortable, par exemple). Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent que la notion de temps physiologique, visé à l'article 19 de la CCNI, devra être prise en compte.

9. 5. Négociations d'un accord de branche sur un compte épargne-temps

Avant le 30 juin 2010, des négociations seront ouvertes sur la base d'un projet relatif à la mise en place d'un compte épargne-temps réservé à l'aménagement de la fin de carrière des salariés âgés de 55 ans et plus.

Article 10

En vigueur étendu

Le salarié âgé acquiert par son expérience une connaissance particulière de l'entreprise, de son activité, de ses méthodes de travail et de son environnement. La transmission de ces pratiques, connaissances et expériences peut être utile tant pour l'ensemble des salariés, et plus particulièrement pour les nouveaux embauchés, que pour l'entreprise, qui voit ainsi se conserver les acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux ont pris la mesure de l'importance de la fonction tutorale en prévoyant, dans l'accord du 17 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, une définition du tuteur dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation.

L'observatoire prospectif des compétences et des qualifications et la CEFI sont chargés de définir et de mettre en oeuvre les modalités d'intervention et de valorisation de la fonction tutorale.

Dans ce cadre, les mesures suivantes peuvent être examinées :

10.1. Mission d'accueil, d'accompagnement, de parrainage

Les salariés expérimentés peuvent être amenés à s'occuper des nouveaux embauchés dans une entreprise, à les accueillir, à les accompagner, à les parrainer. Cette prise en charge des nouveaux embauchés par des salariés expérimentés est importante pour leur intégration et la transmission des pratiques dans l'entreprise.

Lorsque les entreprises mettront en place des missions d'accueil, d'accompagnement, de parrainage des salariés nouvellement embauchés, l'objectif fixé dans la branche est de proposer 25 % de ces missions à des salariés âgés de 45 ans et plus.

Indicateur de suivi :

L'indicateur de suivi est le nombre de salariés de la branche âgés de 45 ans et plus effectuant des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés.

L'accueil, l'accompagnement et le parrainage des nouveaux embauchés par des salariés expérimentés sont importants pour leur intégration et la transmission des pratiques de l'entreprise.

Afin de les valoriser, ces missions ponctuelles seront prises en compte dans l'évaluation professionnelle du salarié.

10.2. Mission de tutorat au sens de l'accord du 17 octobre 2005 relatif la formation professionnelle tout au long de la vie

Au-delà des autres modalités de transmission des savoirs et des compétences, il sera réservé une place particulière au tutorat. En effet, le tuteur, qui en marge de son activité habituelle salariée, consacre un temps significatif et des moyens à l'intégration ou au perfectionnement d'un ou plusieurs collaborateurs salariés de l'entreprise ou du groupe doit faire l'objet d'un traitement spécifique afin de lui accorder la reconnaissance qui lui est due.

10.2.1. Formation au tutorat

La fonction de tuteur peut nécessiter une formation spécifique au cours de laquelle les méthodes de transmission des savoir-faire, la valorisation des expériences et la présentation des méthodes d'accompagnement des salariés dans le cadre du tutorat sont exposées aux futurs tuteurs. Cette formation est de droit lorsque le futur tuteur en fait la demande.

Ces formations aux fonctions de tuteur seront proposées par la CEFI qui définira un référentiel du tutorat, étant précisé que le contenu de la formation sera défini par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Cette formation bénéficiera d'une prise en charge prioritaire par l'OPCA compétent, sur la base des critères définis par la section paritaire professionnelle de la branche.

Afin d'analyser ces efforts, un indicateur est mis en place visant à suivre l'évolution du nombre de salariés âgés de 45 ans et plus satisfaisant les conditions posées par la branche pour occuper des fonctions tutorales et qui bénéficient d'une formation sur la fonction de tuteur.

10.2.2. Valorisation de la fonction de tuteur

Occuper des fonctions de tuteur nécessite un investissement en temps et en énergie pour les tuteurs. Cet investissement doit être valorisé par la branche afin d'encourager les seniors à occuper des fonctions tutorales dans l'entreprise.

Les fonctions tutorales sont prises en compte dans l'évaluation professionnelle du salarié.

La branche remettra chaque année, dans les entreprises qui en font la demande, selon des conditions définies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (1), une médaille d'honneur du tutorat.

Les partenaires sociaux conviennent qu'une prime mensuelle dite " de tutorat " sera versée au salarié tuteur ayant mené une action de tutorat correspondants aux critères établis par la section paritaire professionnelle (SPFPP), soit 150 € brut au 1er janvier 2011.

Le montant de la prime mensuelle sera éventuellement revue en cas d'évolution de l'aide tutorale du FPSPP.

Cette prime est versée mensuellement par l'employeur au salarié tuteur pendant la durée prévue au financement de cette aide par la branche et selon le rythme de versement effectué par l'OPCA de la branche à l'entreprise.

Au-delà de cette période, l'employeur reste libre de verser à l'intéressé, lors d'accompagnements tutorés successifs, une prime dont le montant et la périodicité seront cette fois déterminés selon son libre choix.

10.3. Jury d'examen

Les seniors, forts de leur expérience et de leurs connaissances acquises après de nombreuses années d'activité, ont une perception juste et précieuse des besoins en termes de formation.

Dès lors, leur appréciation des qualifications de candidats dans le cadre de jurys sur les CQP est utile. Les écoles de formation sont d'ailleurs demanderesse de la participation des salariés expérimentés aux jurys d'examen.

En conséquence, la branche se fixe pour objectif qu'au moins 20 % des salariés participant aux jurys d'examen de CQP soient âgés de 50 ans et plus.

Indicateur de suivi :

L'indicateur de suivi est le nombre de salariés âgés de 50 ans et plus participant aux jurys d'examen dans le cadre de démarches de type CQP dans la branche.

(1) Les termes « selon les conditions fixées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications » figurant au troisième alinéa de l'article 10-2.2 tel que modifié par l'article 1er de cet avenant sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du 3° du II de l'article R. 6332-36 du code du travail.

(Arrêté du 29 octobre 2012, art. 1er)

Chapitre V Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu

L'accord en date du 17 novembre 2008 a mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les parties signataires rappellent la mission de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, s'agissant de la mise en oeuvre d'études quantitatives et qualitatives sur les emplois, les métiers et les formations dans la branche.

Cette mission est en effet déterminante pour le suivi des dispositions du présent accord dans la mesure où l'établissement de données statistiques est indispensable au suivi du présent accord.

Article 11

En vigueur étendu

Au-delà des missions assignées à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans l'accord du 17 novembre 2008, les partenaires sociaux souhaitent lui allouer des missions supplémentaires, en relation avec le présent accord.

11. 1. Evolution des métiers

L'une des missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, telle que définie dans l'accord du 17 novembre 2008, consiste à analyser l'évolution des métiers. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications doit faire partager son analyse aux entreprises et les informer sur ses conclusions.

Dès lors, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications réalisera un document d'information à destination des entreprises afin de leur transmettre ses conclusions.

11. 2. Tutorat au sens de l'accord

sur la formation professionnelle du 17 octobre 2005 (1)

La fonction de tuteur est amenée à se développer dans les années à venir. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications occupera une place centrale dans le développement de ce dispositif dans la mesure où il sera chargé de :

- mettre en place des formations à la fonction de tuteur ;
- définir les conditions requises pour occuper les fonctions tutorales ;
- préciser les conditions de l'obtention de la médaille d'honneur du tutorat.

11. 3. Indicateurs

11. 3. 1. Définition des indicateurs

Dans le cadre des missions d'études quantitatives et qualitatives sur les emplois, les métiers et les formations dans la branche, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sera amené à procéder à une enquête auprès des entreprises sur les différents indicateurs de suivi mentionnés dans le présent accord.

Les indicateurs mis en place sont les suivants :

- nombre et pourcentage des salariés âgés de 55 ans et plus (art. 5) ;
- nombre d'entreprises destinataires de l'outil d'information et de sensibilisation à la non-discrimination visée à l'article 4 (art. 6. 1) ;

- nombre d'entreprises destinataires du guide d'appui à la démarche VAE (art. 7. 2) ;
- nombre de salariés de la branche âgés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une période de professionnalisation, selon le bilan établi par l'AGEFOS-PME (art. 8. 1) ;
- nombre au niveau de la branche de salariés âgés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une formation continue (art. 8. 2) ;
- nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ayant au minimum 5 ans d'ancienneté qui ont à leur demande bénéficié d'un entretien de fin de carrière (art. 9. 1) ;
- nombre de salariés de la branche âgés de 45 ans et plus effectuant des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés (art. 10. 1) ;
- nombre de salariés âgés de 50 ans et plus participant aux jurys d'examen dans le cadre de démarches de type CQP dans la branche (art. 10. 3).

Ces données seront utilisées pour l'élaboration du rapport annuel de branche.

11. 3. 2. Enquête sociale

Conformément à l'article 5, dans le cadre de l'observatoire, un groupe paritaire sera chargé de l'élaboration de l'enquête sociale senior.

Cette enquête permettra de recueillir les données permettant d'alimenter les indicateurs.

Ce groupe de travail exercera ses fonctions selon un calendrier fixé lors de sa première réunion qui devra se tenir dans les meilleurs délais.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 6332-78 du code du travail qui précise que l'observatoire prospectif des compétences et des qualifications est chargé de mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

(Arrêté du 26 avril 2010, art. 1er)

Chapitre VI Dispositions générales

Article 12

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur. Il cessera de produire ses effets à l'arrivée de son terme.

Article 13

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2010, sous réserve de l'avis favorable de l'autorité administrative compétente.

Article 14

[En vigueur étendu](#)

Le suivi du présent accord est confié au groupe paritaire de suivi au sein de la commission mixte paritaire, qui se réunira une fois par an sur ce sujet.

Une réunion exceptionnelle sera organisée avant le 30 juin 2010.

Une partie du rapport annuel de branche sera consacrée à l'emploi des seniors et au suivi des indicateurs mis en place dans le présent accord.

En outre, les partenaires sociaux rappellent que, dans le cadre de leurs missions légales, les institutions représentatives du personnel seront amenées à suivre l'application du présent accord au sein des entreprises.

Article 15

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales auprès de l'administration. Il constitue une annexe à la convention collective de l'immobilier (brochure JO n° 3090).

Au même moment que le dépôt de l'accord, l'accord fera l'objet d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Avenant du 27 décembre 2010 relatif aux résidences de tourisme

SNRT.

CSFV CFTC.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

En concluant la présente mise à jour des dispositions de la convention collective nationale de l'immobilier spécifiques aux résidences de tourisme, les organisations signataires, tenant compte de l'évolution de la législation du travail et ayant apprécié les problèmes de la profession, ont souhaité apporter les modifications qui suivent à ces dispositions.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant se substitue à l'avenant n° 14 bis du 25 juin 1996 relatif aux résidences de tourisme.
Il s'applique aux résidences de tourisme telles que définies à l'article 1er de la convention collective nationale de l'immobilier.

« Article 13.4 RT Contrats de travail

Les salariés sont normalement engagés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Toutefois, les entreprises du secteur peuvent recourir à d'autres types de contrat de travail lorsque des conditions particulières de travail liées à la spécificité de l'activité des résidences de tourisme le justifient.

En cas d'emploi à durée déterminée, le contrat de travail doit comporter, dès l'origine, l'indication précise de l'objet pour lequel il a été conclu et se situant dans les cas prévus par les articles suivants du code du travail :

- L. 1242-1 et L. 1242-2 ;
- L. 1242-3, L. 1242-7, L. 1242-8 et L. 1242-13 ;
- L. 1242-6, L. 4154-1, D. 1242-4 et D. 1242-5.

Il doit également indiquer les conditions dans lesquelles il peut éventuellement être renouvelé.

En raison de la nature de l'activité des résidences de tourisme, en grande partie liée aux fluctuations saisonnières, celles-ci peuvent être amenées, en application des dispositions légales et dans le cadre qu'elles définissent, à recourir à différents types de contrat de travail, et en particulier aux types de contrats suivants :

- contrats à temps partiel ;
- contrats d'usage (contrats saisonniers, contrats d'extras) en application de l'article L. 1242-2 du code du travail ;

Les résidences de tourisme peuvent recourir au travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Les emplois susceptibles d'être pourvus dans le cadre d'un contrat de travail intermittent sont tous les emplois liés aux cycles des périodes saisonnières.

Article 14.4 RT Personnel logé et/ ou nourri

A qualification identique et à temps de travail égal, le salarié, qu'il soit logé et/ ou nourri ou non, perçoit la même rémunération. En conséquence, le salaire global brut mensuel inclut la valeur du salaire en nature correspondant à la fourniture éventuelle d'un logement de fonction et/ ou de la nourriture.

Les valeurs de ces salaires en nature déduites du salaire net mensuel sont celles fixées par la réglementation sécurité sociale en vigueur en matière d'avantages en nature.

Le logement attribué s'entend d'un logement " prêt à vivre " équipé et répondant aux normes de la résidence. Il peut, sous le contrôle éventuel des représentants du personnel, et s'il est adapté à cette situation, être partagé entre plusieurs salariés saisonniers. Le repas doit être complet et de qualité égale à celle assurée à la clientèle.

Article 19.3.1 RT Temps de travail effectif

La durée du travail s'entend du temps de travail effectif s'écoulant entre le début et la fin de la journée de travail, quel que soit le lieu où il s'exécute, à l'exclusion de l'arrêt de travail consacré au repas, des temps de pause et plus généralement toutes interruptions entre deux séquences de travail qui ne sont pas du travail effectif dès lors que le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Ces interruptions sont mentionnées sur l'horaire collectif affiché.

Sous réserve des dispositions sur le personnel autonome et de celles sur le calcul annuel en jours, la charge annuelle de travail correspondant à la fonction du salarié est de 1 607 heures incluant la journée de solidarité, pour une durée légale hebdomadaire moyenne de travail effectif de 35 heures, hors congés légaux annuels et hors jours fériés.

Les parties signataires, constatant la diversité des modes d'exploitation des résidences de tourisme, reconnaissent la nécessité d'une organisation de la durée du travail évolutive et différenciée fondée sur l'application des dispositions légales et réglementaires récemment actualisées permettant d'arbitrer au mieux entre les nécessités de l'exploitation et les aspirations des salariés (cf. circulaire DRT n° 94/4 du 21 avril 1994 du ministère du travail).

Dans cet esprit, chaque entreprise pourra, après consultation de ses représentants du personnel, adopter l'organisation collective ou individuelle de l'horaire de travail répondant aux nécessités de service, en référence à l'article 19 de la convention collective nationale de l'immobilier et respectant les règles suivantes, sans préjudice de l'application des dispositions légales et réglementaires susvisées :

- la durée hebdomadaire de travail pourra être répartie d'une manière égale ou inégale sur 4,5,5,5 jours ou 6 jours par semaine (incluant les dimanches ou jours fériés lorsque le type d'activité correspond à celle prévue par les dispositions légales autorisant le travail du dimanche) ;
- la durée journalière maximale de travail ne pourra excéder 10 heures de travail effectif ; l'amplitude maximale étant de 12 heures avec 2 heures de repos minimum ;
- dans les exploitations à activité saisonnière, le personnel permanent devra bénéficier d'au moins 2 jours de repos consécutifs pendant la période hors saison.

Article 19.7.1 RT Aménagement individualisé. - Temps partiel. - Travail intermittent

La direction de chaque entreprise peut aménager le temps de travail en définissant des horaires différents suivant la nature des prestations de services effectuées. Les salariés mobiles suivent l'horaire applicable en fonction du type de clients.

a) Aménagement individualisé

Sur la demande des salariés, l'employeur peut mettre en place des horaires individualisés, sous réserve que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du

personnel ne s'y oppose pas. Dans les entreprises dépourvues de délégués du personnel ou de représentants syndicaux, la mise en place de tels horaires est subordonnée à l'information préalable de l'inspecteur du travail compétent. (1)

Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, entre autres, les plages impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables.

b) Temps partiel

Dans les résidences de tourisme, le recours au temps partiel constitue un moyen privilégié de répondre aux fluctuations régulières de l'activité.

Les contrats de travail doivent être conformes aux dispositions fixées au chapitre IV de la circulaire DRT n° 94/4 du 21 avril 1994 du ministère du travail susvisée, étant précisé que, en référence au paragraphe 2.2 dudit chapitre, la durée maximale des heures complémentaires est portée de 10 % à un tiers de la durée annuelle contractuelle de travail.

Les salariés à temps partiel doivent faire connaître par écrit à leur employeur s'ils souhaitent augmenter leur horaire contractuel. Dans cette hypothèse, ils auront la priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle et exigeant un horaire minimum de 22 heures.

c) Travail intermittent

En raison de leur activité, les résidences de tourisme peuvent être amenées à recourir au travail intermittent.

Ce mode d'organisation ne peut concerner que les emplois dans les résidences qui ont une activité saisonnière.

Les résidences de tourisme qui recourent au travail intermittent ont le choix soit de calculer la rémunération mensuelle des salariés par rapport à l'horaire réel de travail, soit de lisser la rémunération. La décision sera prise d'un commun accord en début de période de référence et s'appliquera pendant toute la période de référence considérée.

En cas de rémunération lissée, les résidences de tourisme assureront aux salariés concernés un lissage de la rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

Le contrat de travail intermittent doit être écrit et comporter notamment les éléments suivants :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail ;
- les périodes travaillées et non travaillées ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Le contrat de travail sera établi dans la mesure du possible de façon à permettre au salarié de compléter son horaire de travail en ayant plusieurs employeurs.

Les salariés à temps partiel doivent faire connaître par écrit à leur employeur s'ils souhaitent augmenter leur horaire contractuel. Dans cette hypothèse, ils auront la priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle et exigeant un horaire minimum de 22 heures.

Il est rappelé à toutes fins utiles :

- pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité ;
- les salariés intermittents peuvent exercer l'ensemble des fonctions représentatives du personnel y compris pendant les périodes non travaillées. Dans tous les cas, les heures de représentation sont assimilées à du travail effectif.

De plus les travailleurs intermittents bénéficieront de la même couverture sociale et des mêmes droits à formation dans les périodes travaillées et dans les périodes non travaillées.

Article 19.7.3 RT

Travail de nuit

a) Définition et organisation du travail de nuit

Le travail de nuit est défini comme tout travail effectué entre 22 heures et 7 heures.

Est considéré comme travailleur de nuit :

- le salarié qui accomplit selon son horaire habituel, c'est-à-dire selon un horaire qui se répète d'une façon régulière d'une semaine à l'autre, au minimum 3 heures de travail, au moins deux fois par semaine, pendant la plage horaire définie ci-dessus ;
- le salarié qui accomplit pendant la plage horaire définie ci-dessus, un nombre minimal de 260 heures de travail pendant une période de référence de 12 mois consécutifs.

b) Durée maximale du travail (2)

Compte tenu des contraintes d'organisation spécifiques liées à l'activité des résidences de tourisme, les durées maximales de travail suivantes sont fixées par dérogation aux règles en vigueur :

- la durée maximale quotidienne des travailleurs de nuit est portée à 9 heures ;
- la durée maximale hebdomadaire moyenne sur 12 semaines consécutives est portée à 44 heures.

c) Organisation du travail

Le travail de nuit sera organisé par période de 9 heures de travail effectif la nuit sans augmentation du nombre de nuits travaillées.

Dans le cadre des amplitudes horaires précisées ci-dessus, les plannings et horaires de travail seront fixés en fonction des spécificités d'organisation de l'entreprise.

d) Temps de pause

Au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à 6 heures de travail, le travailleur de nuit bénéficiera d'un temps de pause de 20 minutes pris sur le lieu de travail et lui permettant de se détendre et de se restaurer. Le cas échéant, le salarié pourra utiliser les installations mises à disposition du public.

La période de pause n'est pas incompatible avec des interventions éventuelles exceptionnelles demandées au salarié durant cette période en cas de nécessité d'urgence, notamment pour des motifs tenant la sécurité des biens et des personnes.

Le temps de pause est rémunéré et décompté comme du temps de travail effectif.

e) Contreparties accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficieront d'une majoration de 8 % de leur taux horaire applicable à toute la durée du travail de nuit.

Les travailleurs de nuit bénéficieront de 2 jours de repos compensateur par année civile, acquis à raison de 1/6 de jour par mois travaillé.

Après 3 ans d'ancienneté comme travailleur de nuit, le nombre de jours de repos compensateur est majoré de 1 jour, soit un total de 3 jours par année civile à raison de 1/4 de jour par mois travaillé.

Le nombre de jours de repos compensateur sera proratisé pour les travailleurs de nuit travaillant à temps partiel.

Le repos compensateur doit être pris dans un délai de 6 mois et ne peut être indemnisé.

Le nombre de jours de repos compensateur acquis figurera sur le bulletin de paie.

f) Repos au titre de la dérogation à la durée quotidienne de 8 heures

Les travailleurs de nuit travaillant par période de 9 heures bénéficieront pour chaque période travaillée d'un repos compensateur de 1 heure payée au titre de la dérogation à la durée quotidienne de 8 heures. Chaque nuit travaillée de 9 heures de travail effectif étant payée 10 heures.

g) Statut du travailleur de nuit

Priorité pour les emplois de jour disponibles

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. La liste des emplois disponibles correspondants est portée à la connaissance de ces salariés par affichage.

h) Surveillance médicale

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois de suite, d'une surveillance médicale renforcée.

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification. Il bénéficie à ce titre d'une priorité par rapport aux salariés visés au paragraphe g. Et un effort de formation sera fourni dans le cadre du DIF.

i) Personnel de jour dont les horaires de travail comprennent d'une façon régulière des horaires de nuit

Le personnel travaillant pour l'essentiel de jour mais dont les horaires de travail comprennent des heures sur la plage horaire nuit, et selon les modalités mentionnées ci-dessus, bénéficiera de la compensation sous forme de majoration salariale prévue ci-dessus et applicable aux heures considérées de nuit uniquement.

j) Travail de nuit ponctuel

Le personnel de jour amené à remplacer ponctuellement du personnel de nuit bénéficiera de la majoration prévue ci-dessus ainsi que de la compensation en repos due au titre de la dérogation à la durée quotidienne de 8 heures.

Article 21.1 RT (3)

Jours fériés

Les 11 fêtes légales visées à l'article L. 3133-1 du code du travail (1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre et Noël) sont des jours normalement travaillés et, lorsqu'ils sont travaillés, ils sont compensés par autant de jours de repos. Le choix des jours de compensation se fera dans la mesure du possible d'un commun accord avec le salarié.

Si le 1er Mai doit être travaillé, il sera rémunéré conformément aux dispositions légales.

Article 37.4 RT (4)

Rémunération des extras

Les " extras " visés à l'article 13.4 RT sont classés, comme tous salariés, à l'un des niveaux prévus par la classification des résidences de tourisme, avenant du 12 octobre 2007. Leur rémunération est établie pour chaque période d'emploi (éventuellement fractionnée à échéance mensuelle lorsque cette période chevauche deux mois civils) en appliquant à l'horaire de travail effectué un tarif horaire égal au minimum au 1/151 du salaire mensuel conventionnel acquis au niveau de classement de l'emploi. »

(1) Le premier alinéa du a de l'article 19-7-1 RT est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3122-23 et L. 3122-24 du code du travail.

(Arrêté du 29 octobre 2012, art. 1er)

(2) Le b de l'article 19-7-3 RT est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3122-9 du code du travail.

(Arrêté du 29 octobre 2012, art. 1er)

(3) L'article 21-1 RT est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail.

(Arrêté du 29 octobre 2012, art. 1er)

(4) L'article 37-4 RT est étendu sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 29 octobre 2012, art. 1er)

Article 2 En vigueur étendu

2.1. Date d'effet. - Durée. - Dénonciation

Le présent avenant entre en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année civile, en partie ou en totalité, avec préavis de 3 mois, soit au plus tard le 1er octobre pour le 31 décembre de la même année. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des organisations signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de 2 mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation. La présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature entre les parties d'une nouvelle convention ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de la date du dépôt de la dénonciation.

2.2. Révision

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties. Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 2 mois suivant la notification de cette demande.

Avenant n° 52 du 16 décembre 2011 à l'accord du 16 décembre 2009 relatif à la prime tutorat senior

La FNAIM ;

Le SNPI ;

Le SNRT ;

La FSIF ;

L'UNIS,

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

Le SNUHAB CGC ;

La FEC FO,

Article 1er En vigueur étendu

L'article 10.2.2 « Valorisation de la fonction de tuteur » est modifié comme suit :

« Occuper des fonctions de tuteur nécessite un investissement en temps et en énergie pour les tuteurs. Cet investissement doit être valorisé par la branche afin d'encourager les seniors à occuper des fonctions tutorales dans l'entreprise.

Les fonctions tutorales sont prises en compte dans l'évaluation professionnelle du salarié.

La branche remettra chaque année, dans les entreprises qui en font la demande, selon des conditions définies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, une médaille d'honneur du tutorat.

Les partenaires sociaux conviennent qu'une prime mensuelle dite " de tutorat " sera versée au salarié tuteur ayant mené une action de tutorat correspondant aux critères établis par la section paritaire professionnelle (SPFPP), soit 150 € brut au 1er janvier 2011.

Le montant de la prime mensuelle sera éventuellement revue en cas d'évolution de l'aide tutorale du FPSPP.

Cette prime est versée mensuellement par l'employeur au salarié tuteur pendant la durée prévue au financement de cette aide par la branche et selon le rythme de versement effectué par l'OPCA de la branche à l'entreprise.

Au-delà de cette période, l'employeur reste libre de verser à l'intéressé, lors d'accompagnements tutorés successifs, une prime dont le montant et la périodicité seront cette fois déterminés selon son libre choix. »

Article 2 En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Rectificatif au Bulletin officiel n° 2012-8 du 17 mars 2012

En vigueur non étendu

Page 115 :

Le SNUHAB CGC est signataire de l'avenant n° 52 du 16 décembre 2011 relatif à la prime tutorat senior.

Avenant n° 54 du 26 juin 2012 portant création d'un CQP « Secrétaire juridique et technique en immobilier »

UNIS ;

FNAIM ;

SNPI ;
FSIF.
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
CGT commerce ;
FEC FO ;
SNUHAB CFE-CGC.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier (CEFI) entend créer un certificat de qualification professionnelle (CQP) de secrétaire juridique et technique en immobilier (SJTI) en remplacement du certificat de qualification professionnelle d'assistant(e) administratif(ive) et commerciale en immobilier (AACI) issu de l'accord du 11 décembre 2002.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Les organismes voulant dispenser la formation CQP « SJTI » devront en faire la demande auprès de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier (CEFI, 46, rue de Rome, 75008 Paris), selon le cahier des charges défini par la branche.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Le CQP « SJTI » est créé pour une période initiale de 24 mois. Au terme de celle-ci, le CQP « SJTI » se trouve :

- soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de 1 an, elle-même renouvelable ;
- soit reconduit après modification décidée par la CEFI pour une durée de 1 an, elle-même renouvelable ;
- soit supprimé par la CEFI, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

Les décisions de création, de renouvellement, de suppression et de modification des cahiers des charges pédagogiques existants sont prises à la majorité des membres présents de chaque collège.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

L'admission au CQP « SJTI » est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme qui a accepté de les dispenser conformément aux dispositions du cahier des charges et qui a lui-même été retenu par la CEFI.

Les demandes peuvent émaner de :

- jeunes de 16 à 26 ans signataires d'un contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation dans les conditions visées aux articles L. 6324-5 et L. 6325-2 du code du travail et par les adultes en contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation ;
- salariés en activité dans une entreprise de la branche dans le cadre du plan de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur ;
- salariés en activité dans une entreprise de la branche dans le cadre du congé individuel de formation ;
- personnes issues de la profession en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion ;
- salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle.

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Le titulaire du présent CQP démarrera au moins sur le niveau E2 de la convention collective.

Article 5

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Celui-ci entrera en vigueur dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ANNEXE : Avenant n° 55 du 26 juin 2012 relatif à l'emploi des seniors et au compte épargne-temps

FNAIM ;

SNPI ;

SNRT ;

FSIF ;

UNIS.

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

CGT commerce ;

SNUHAB CFE-CGC.

En vigueur étendu

Vu l'accord de branche du 16 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, étendu par arrêté en date du 26 avril 2010 ;
Vu les articles L. 3151-1 et suivants et D. 3154-1 et suivants du code du travail,

Préambule

Les partenaires sociaux réaffirment que les seniors constituent un atout pour les entreprises, compte tenu notamment de leur expérience, de leur savoir-faire et de leur connaissance des pratiques de l'entreprise.

Néanmoins, il convient de permettre aux salariés âgés de 55 ans et plus de pouvoir bénéficier de certains aménagements permettant de gérer les fins de carrière.

Par conséquent, dans le cadre de la négociation de l'accord collectif de branche en faveur de l'emploi des seniors, et conformément à l'article 9.5 de l'accord du 16 décembre 2009, qui prévoit l'engagement d'une négociation sur la mise en place d'un compte épargne-temps réservé à l'aménagement de la fin de carrière des salariés âgés de 55 ans et plus, les partenaires sociaux ont initié cette négociation, qui a abouti à la conclusion du présent accord.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1er du chapitre 1er de la convention collective de l'immobilier du 9 septembre 1988 dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés.

Article 2

En vigueur étendu

Seuls les salariés âgés de 55 ans et plus et ayant une ancienneté supérieure à 1 an au sein de la même entreprise peuvent ouvrir et alimenter un compte épargne-temps.

Le compte épargne-temps est ouvert et utilisé par le salarié sur une base volontaire.

Article 3

En vigueur étendu

Seuls peuvent être portés au compte épargne-temps en tout ou partie les heures ou jours de congés et de repos indiqués ci-après :

- les jours de repos accordés aux salariés soumis à un forfait annuel en jours ou les heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention de forfait dans le respect de la limite du nombre maximal de jours travaillés (fixée, à la date de signature du présent accord, à 235 jours par l'article L. 3121-45 du code du travail) ;
- les heures de repos compensateur acquises au titre des heures supplémentaires, qu'il s'agisse du repos compensateur de remplacement ou de la contrepartie obligatoire en repos ;
- les jours de repos et de congés accordés au titre de l'organisation du travail prévue aux articles L. 3122-2 ou D. 3122-7-1 du code du travail ou les jours de repos acquis dans le cadre de la réduction collective de la durée du travail ;

- la 5e semaine de congés payés, les jours de congés accordés au-delà des 5 semaines obligatoires et les jours de congés supplémentaires pour fractionnement. Les salariés sont informés annuellement des droits placés sur leur compte épargne-temps.

Article 4 En vigueur étendu

Les droits pouvant être épargnés annuellement par les salariés ne peuvent excéder 14 jours ou 98 heures. En outre, les salariés ne peuvent pas épargner plus de 70 jours (490 heures) sur leur compte épargne-temps. En tout état de cause, les droits épargnés par un salarié sur son compte épargne-temps, convertis en unités monétaires, ne pourront en aucun cas excéder le plafond maximum garanti par l'Association pour la garantie des salaires.

Article 5 En vigueur étendu

Les droits inscrits au compte épargne-temps doivent être pris dans un délai de 5 ans à compter de la fin de l'année civile au cours de laquelle ils ont été inscrits, dès lors que 24 jours ouvrables de congés payés acquis au titre de l'année antérieure ont été pris. Le délai d'utilisation sera prorogé, sur demande écrite du salarié, dès lors que 10 jours au moins auront été inscrits au compte épargne-temps dans le délai de 5 ans à compter de l'ouverture du compte épargne-temps. Dans ce cas, le salarié pourra continuer à inscrire des droits, dans le respect des plafonds visés à l'article 4. Si moins de 10 jours ont été inscrits au compte épargne-temps dans le délai susvisé, l'employeur pourra refuser tout nouveau placement de droits. Les droits inscrits au compte épargne-temps sont utilisés pour indemniser des périodes d'absences non rémunérées et ne pourront faire l'objet d'une monétisation qu'avec l'accord de l'employeur. Toutefois, le salarié pourra utiliser tout ou partie des droits inscrits au compte épargne-temps pour alimenter un plan d'épargne retraite collectif (PERCO), sous réserve de sa mise en place au sein de son entreprise. Les droits ainsi versés au plan d'épargne suivent le sort et obéissent au régime des versements volontaires des adhérents du plan.

5.1. Absences pouvant donner lieu à utilisation des droits placés sur le compte épargne-temps

Le compte épargne-temps est utilisé pour rémunérer les absences suivantes :

- congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- passage à temps partiel ;
- suivi d'une formation non rémunérée en dehors du temps de travail ;
- cessation progressive ou totale d'activité ;
- congé pour convenance personnelle.

L'utilisation du compte épargne-temps en vue de rémunérer des absences est subordonnée à la comptabilisation de 10 jours ou 70 heures de crédit sur le compte du salarié concerné et à une ancienneté au sein de la même société d'au moins 2 années.

5.2. Modalités

5.2.1. Demande d'absence

La prise de jours d'absence se fait en accord avec l'employeur, par journée ou demi-journée.

Le délai de prévenance est d'au moins 2 mois avant la date du départ, sauf disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant un délai plus court. Ce délai est réduit à 1 mois pour toute absence inférieure ou égale à 2 semaines. Le délai de réponse de l'employeur ne peut excéder 15 jours calendaires. Passé ce délai, la réponse est réputée positive.

5.2.2. Rémunération des absences

a) Valorisation des droits placés

Les éléments placés sur le compte épargne-temps visés à l'article 3 sont valorisés ainsi qu'il suit :

- 1 heure = 1/151,67 du salaire de référence défini à l'article 5.2.2 b (pour une durée hebdomadaire du travail fixée à 35 heures) ;
- 1 jour de congé payé ouvré = 1/21,66 du salaire de référence ;
- 1 jour de congé payé ouvrable = 1/26 du salaire de référence ;
- 1 jour de forfait jours = [1/(nombre de jours compris dans la convention de forfait + nombre de jours fériés + nombre de jours de congés payés)] du salaire de référence multiplié par 12.

b) Salaire de référence

Les rémunérations versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé, débloquent ainsi tout ou partie de son compte épargne-temps, sont calculées sur la base du salaire global brut mensuel contractuel défini aux articles 37-3-1 ou 37-2 de la convention collective nationale de l'immobilier pour les salariés rémunérés en tout ou partie à la commission et 37-3 RT pour les salariés des résidences de tourisme.

c) Versement de la rémunération

Les versements sont effectués mensuellement, dans la limite des droits acquis par le salarié concerné, et sont soumis aux cotisations sociales ainsi qu'à la CSG et à la CRDS. Ils donnent lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

5.2.3. Retour du salarié

A l'issue d'un congé inférieur ou égal à 1 mois, le salarié retrouve son emploi. A l'issue d'un congé d'une durée supérieure ou au terme d'un aménagement de fin de carrière (ex. : passage au temps partiel), le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération égale à celle perçue avant son départ.

5.3. Entretien de fin de carrière

Au cours de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, le salarié et son employeur examinent les droits placés par le salarié sur le compte épargne-temps.

L'employeur interroge le salarié sur son projet d'utilisation des droits placés et des droits qu'il entend placer à l'avenir sur le compte épargne-temps afin de pouvoir gérer l'utilisation des droits acquis dans le compte épargne-temps conformément aux articles 5 à 5.2.1 du présent accord.

L'employeur et le salarié s'accordent sur un calendrier prévisionnel d'utilisation de ces droits.

Article 6 En vigueur étendu

6.1. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, et qu'elle qu'en soit la cause, le déblocage du compte épargne-temps est automatique. Le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble de ses droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps, conformément à la valorisation prévue aux dispositions de l'article 5.2.2 du présent accord dans les limites prévues au dernier alinéa de l'article 4 ci-avant.

Cette indemnité a le caractère de salaire et est calculée conformément à l'article 5.2.2 b sur la base du salaire en vigueur perçu par l'intéressé au moment de la liquidation de son compte.

En tout état de cause et conformément à l'article L. 3154-3, le salarié peut demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans les conditions fixées par décret.

6.2. Renonciation à l'utilisation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être clôturé à la demande écrite du salarié.

Le salarié qui entend clôturer son compte épargne-temps doit formuler une demande de clôture par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge en respectant un préavis de 2 mois.

Les droits inscrits au compte épargne-temps doivent être pris, en accord avec l'employeur, et leur utilisation devra s'étaler sur un délai minimum de 6 mois à compter de la notification de la renonciation à l'utilisation du compte épargne-temps. Ces droits sont pris par journée ou demi-journée.

La demande d'absence, la rémunération des absences et le retour du salarié s'effectuent dans les conditions de l'article 5 du présent accord.

Article 7 En vigueur étendu

Il ne pourra être dérogé au présent accord que dans un sens plus favorable concernant les accords CET Seniors signés postérieurement à son entrée en vigueur.

Le présent accord étant conclu dans le cadre de l'accord collectif de branche en faveur de l'emploi des seniors du 16 décembre 2009, les parties signataires s'engagent, lors de toute renégociation de l'accord collectif de branche en faveur de l'emploi des seniors du 16 décembre 2009, à ouvrir concomitamment des négociations portant sur le compte épargne-temps seniors mis en place par le présent accord pour en adapter, le cas échéant, le contenu.

Article 8 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur, pour l'ensemble des entreprises visées à l'article 1er du présent accord, 1 mois après la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 9 En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales auprès de l'administration. Il constitue une annexe à la convention collective de l'immobilier (brochure Journal officiel n° 3090).

Avenant n° 59 du 3 octobre 2013 relatif à la commission de validation des accords collectifs d'entreprise

Date du dépôt + 1 jour : 06/02/2014

UNIS ;

FNAIM ;

SNRT ;

SNPI ;

FEPL ;

FSIF.

CSFV CFTC ;

CGT commerce ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC.

Préambule. - Champ d'application

En vigueur étendu

En application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, le présent avenant a pour objet de créer une commission paritaire de branche dénommée commission paritaire de validation (CPV) des accords collectifs d'entreprise et d'en définir les modalités de fonctionnement.

Il s'agit d'une commission de branche qui sera compétente pour examiner les accords collectifs conclus par des entreprises de la branche immobilier assujetties à la convention collective nationale de l'immobilier.

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Composition

La commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise (CPV) est composée de deux représentants pour chacune des organisations syndicales salariales et patronales représentatives dans la branche. Chaque organisation membre de la CPV communiquera par écrit le nom de ses représentants au secrétariat du COPI.

1.2. Rôle

La validité des accords collectifs transmis à la commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise (CPV) est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ainsi qu'à l'approbation par la commission paritaire de branche.

La commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise (CPV) contrôle la légalité des accords transmis dans le respect de la procédure de saisine définie ci-dessous. Elle vérifie

que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Son examen ne porte que sur la légalité des accords transmis et non sur leur opportunité.

Si la commission n'a pas été saisie en bonne et due forme, la demande d'examen de l'accord sera irrecevable.

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Modalités de saisine de la commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise (CPV) par les entreprises de la branche

La commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise (CPV) peut être saisie par toute entreprise de la branche ayant moins de 200 salariés et qui, en l'absence de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désignés comme délégué syndical, a négocié et conclu avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel un accord collectif de travail.

Cet accord concerne les mesures dont la loi subordonne la mise en oeuvre à un accord collectif mais ne peut porter sur les accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21, c'est-à-dire relatifs à la consultation des institutions représentatives du personnel en matière de licenciement économique collectif.

L'entreprise qui souhaite soumettre un accord à la CPV de la CCNI doit le notifier par courrier RAR adressé à la commission paritaire de validation à l'adresse suivante : CPV-COPI, 46, rue de Rome, 75008 Paris.

Cette notification par courrier RAR doit être accompagnée de toutes les pièces au contrôle de la légalité de l'accord :

- au moins un exemplaire signé de l'accord soumis à validation doublé d'un exemplaire numérique de l'accord ;
- la copie de l'information adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives dans la branche immobilier sur son intention d'engager des négociations ;
- la copie du procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ou le double du formulaire Cerfa ;
- un document récapitulatif des informations sur l'effectif de l'entreprise par catégories sociaux-professionnelles, calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;

- la liste des accords collectifs en vigueur dans l'entreprise ;
- le code APE, l'activité principale, le nom et l'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 cet accord ;
- une attestation sur l'honneur, signée de tous les signataires de l'accord, informant qu'il n'existe aucun délégué syndical dans leur entreprise et que les négociations se sont déroulées conformément à l'article L. 2232-27-1 du code du travail.

La CPV dispose de 4 mois à compter de la réception du courrier RAR pour rendre une décision de validation ou d'invalidation.

Durant ce délai, la commission peut :

- demander à l'entreprise qui l'a saisie toutes pièces ou informations tel qu'indiqué ci-avant, de nature à faciliter l'examen de l'accord transmis.
- L'entreprise saisissante qui n'aura pas donné suite à une demande d'information complémentaire verra son accord invalidé pour irrecevabilité de la demande 1 mois après que la commission lui a adressé sa demande de communication. La décision d'irrecevabilité vaudra rejet de la demande de validation de l'accord ;
- se faire assister d'un expert, afin d'obtenir les informations juridiques nécessaires à l'appréciation de la légalité de l'accord par la CPV. Les frais engagés par la CPV pour chaque accord seront mis à la charge de l'entreprise qui aura saisi la CPV sur la base de leur coût réel. Toute nouvelle demande d'examen suivra le même régime. Une provision pourra être exigée de la commission préalablement à tout examen de la CPV, à peine d'irrecevabilité. (1)
- Toute transmission d'un accord collectif qui ne respecterait pas les conditions de forme de saisine de la CPV ou de fond prévues par la législation générerait une irrecevabilité de la demande.

2.2. Décisions de la commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise (CPV)

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

La CPV se prononce à la majorité des membres présents ou représentés sur la validité des accords qui lui sont soumis.

Règles de majorité de la CPV

La validation de l'accord est acquise dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée à la fois au sein :

- du collège composé par les représentants des employeurs ;
- du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsqu'un membre de la CPV fait partie de l'entreprise signataire de l'accord collectif soumis à l'examen de la CPV, il ne pourra pas voter sur la légalité de l'accord examiné.

Lorsque cette double majorité n'est pas réunie, la demande de validation est considérée comme rejetée.

La présidence et la vice-présidence de la commission sont assurées par alternance tous les 2 ans par une organisation patronale puis par une organisation syndicale, et ce à tour de rôle, étant précisé que chaque organisation (patronale et syndicale) ne peut assumer la présidence et la vice-présidence deux fois de suite. La présidence et la vice-présidence sont désignées à la majorité des membres composant la CPV. La présidence assure les débats mais n'a pas voix prépondérante. Le vice-président préside les réunions en cas d'empêchement du président.

Les accords transmis à la CPV peuvent faire l'objet des décisions suivantes :

- validation expresse, lorsque la CPV rend un avis de validation si l'accord est conforme aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables ;
- validation tacite, lorsque la CPV, régulièrement saisie d'un accord valablement conclu et entrant dans son champ de compétences, ne s'est pas prononcée dans les 4 mois suivant la notification de l'accord ;
- invalidation expresse, lorsque la CPV refuse de valider un accord transmis, en se prononçant si l'accord n'est pas conforme aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables. Dans ce cas, la CPV motive sa décision afin de permettre à l'entreprise qui l'a saisie de régulariser son accord ; en ce cas, un nouveau délai de 4 mois commencera à courir selon les mêmes modalités de saisine et de fonctionnement ;
- irrecevabilité, si l'activité de l'entreprise n'entre pas dans le champ de compétences de la commission ou si la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents énumérés à l'article 2.1.

Lorsqu'un accord se voit opposer un refus de validation expresse de la CPV, il est réputé non écrit.

Chaque décision (irrecevabilité, rejet, validation) fait l'objet d'un procès-verbal signé par le président, le vice-président et les autres membres siégeant au sein de la CPV.

La décision de la commission (validation, irrecevabilité, rejet) est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 15 jours calendaires. Cette décision dûment motivée est signée par le président de cette commission.

(1) Phrases exclues de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail, lesquelles ne sauraient conduire à mettre à la charge de l'entreprise le coût de l'intervention d'un expert ni de conditionner l'exercice de la commission à l'exigence d'une provision auprès de l'entreprise.

(ARRÊTÉ du 19 juin 2014 - art. 1)

Article 3 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera toutefois l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 4 En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé, à l'initiative de la partie la plus diligente, auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et fera l'objet concomitamment d'une demande d'extension.

Article 5
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail. Toutefois, cet accord n'a pas pour effet ou pour objet de remettre en cause les décisions qui ont été prises par la CPV de la branche instituée antérieurement, le recours à l'accord collectif de branche n'étant qu'une modalité d'instituer une CPV. Par le présent accord, les parties signataires confirment l'ensemble des décisions prises antérieurement.

Avenant n° 61 du 5 juin 2014 relatif aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé

FNAIM ;

SNPI ;

SNRT ;

FSIF.

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CDS CGT

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

L'objet du présent avenant vise à intégrer, dans les régimes de prévoyance et de frais de santé mis en place au sein de la convention collective nationale de l'immobilier :

- d'une part, les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire et de sa circulaire d'application n° DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013.

A ce titre, sont modifiés les articles 3, 4 et 13 de l'avenant n° 48 du 23 novembre 2010 à la convention collective nationale de l'immobilier ;

- d'autre part, certaines dispositions de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

A ce titre, sont modifiés la section 3 du chapitre III du titre II et le chapitre IV du titre II de l'avenant n° 48 du 23 novembre 2010 à la convention collective nationale de l'immobilier.

Ces modifications ont uniquement pour objet de se mettre en conformité avec les dispositions légales et réglementaires susvisées. Elles n'affectent en rien l'équilibre des régimes et n'ont pas d'impact sur les taux de cotisation, qui demeurent inchangés, de même que les autres dispositions de l'avenant n° 48 du 23 novembre 2010.

Article 1er
En vigueur étendu

1.1. Titre II. - Chapitre Ier. - Article 3

La présente rédaction de l'article 3 « Salariés bénéficiaires des régimes de base obligatoires de prévoyance et de remboursement de frais de santé » annule et remplace celle initialement prévue à l'avenant n° 48 :

« Sont bénéficiaires des régimes de base obligatoires de prévoyance et de frais de santé " l'ensemble du personnel des entreprises à l'exclusion des voyageurs représentants placiers entrant dans le champ de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 " relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident (y compris accident du travail et maladie professionnelle) et indemnisés par la sécurité sociale à ce titre sont bénéficiaires des régimes.

Par ailleurs, le bénéfice du régime de base obligatoire de prévoyance et du régime de base obligatoire de frais de santé est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par leur employeur.

Le salarié bénéficiaire du présent accord est nommé ci-après " le salarié bénéficiaire " ou " le participant ".

Les partenaires sociaux rappellent que les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail bénéficient des mêmes garanties que l'ensemble des salariés. »

1.2. Titre II. - Chapitre Ier. - Article 4

La présente rédaction de l'article 4 « Caractère obligatoire de l'adhésion et dispense d'affiliation » annule et remplace celle initialement prévue à l'avenant n° 48 :
« A ce niveau, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale des cadres du 14

mars 1947 est soumis aux dispositions de l'article 7 de cette convention qui prévoit le versement d'une cotisation en matière de prévoyance de 1,50 % de la tranche A, à la charge de l'employeur. En outre, cette cotisation doit être affectée, au moins à hauteur de 0,76 %, à la couverture du risque décès. Chaque entreprise est donc tenue de veiller au respect de cette obligation.

L'adhésion des salariés bénéficiaires au régime est obligatoire.

Toutefois, les salariés suivants ont la faculté de refuser d'adhérer au régime de base obligatoire de prévoyance et/ ou au régime de base obligatoire de frais de santé dans les conditions suivantes :

- les salariés à temps partiel (c'est-à-dire dont l'horaire de travail est inférieur à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle de l'entreprise si elle est inférieure à la durée légale) et apprentis pourront être dispensés d'affiliation au régime de base obligatoire de prévoyance et/ ou de frais de santé à la condition que la cotisation qu'ils devraient acquitter pour adhérer à ce régime soit au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

En pratique, les salariés devront formuler la demande par écrit, auprès de leur employeur, dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime, leur embauche ou leur passage à temps partiel.

L'employeur doit conserver cet écrit afin d'être en mesure de le produire lors d'un contrôle Urssaf ;

- les salariés sous contrat à durée déterminée et les apprentis dont la durée du contrat est inférieure à 12 mois peuvent demander à ne pas adhérer au régime de base obligatoire de prévoyance et/ ou au régime de base obligatoire de frais de santé.

En pratique, les salariés devront formuler leur demande par écrit, auprès de leur employeur, dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime ou leur embauche.

L'employeur doit conserver cet écrit afin d'être en mesure de le produire lors d'un contrôle Urssaf ;

- les apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois peuvent demander à ne pas adhérer au régime de base obligatoire de prévoyance et/ ou au régime de base obligatoire de frais de santé à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;

En pratique, les apprentis devront formuler leur demande par écrit, auprès de leur employeur, dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime ou leur embauche et produire dans le même délai les documents attestant de l'existence du contrat individuel et de sa date d'échéance.

L'employeur doit conserver ces écrits afin d'être en mesure de les produire lors d'un contrôle Urssaf ;

- quelle que soit la date d'embauche, les salariés bénéficiaires de la CMU-C pourront être dispensés d'affiliation.

Dans ces cas, la dispense, qui doit être justifiée par tout document utile, peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture.

Cette dispense s'apprécie régime par régime et s'exerce indépendamment de la date à laquelle la situation personnelle du salarié vient à le faire bénéficier d'une autre couverture complémentaire.

L'employeur doit conserver le courrier du salarié ainsi que le ou les justificatifs qu'il a fournis afin d'être en mesure de les produire lors d'un contrôle Urssaf ;

- les salariés qui, à la date de mise en place du présent régime ou de l'embauche si elle est postérieure, sont déjà couverts, en tant que souscripteur, par une assurance individuelle frais de santé, dès lors :

- qu'ils en font la demande, par écrit, auprès de leur employeur dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime ou leur embauche ;

- qu'ils produisent, dans le même délai, les documents attestant de l'existence du contrat individuel et de sa date d'échéance.

Cette dispense :

- vise les salariés présents dans l'entreprise au jour de la mise en oeuvre du régime de base obligatoire de frais de santé et les salariés embauchés postérieurement ;

- ne s'applique qu'au régime de base obligatoire de remboursement de frais de santé ;

- est temporaire. En effet, sa durée est limitée à l'échéance du contrat individuel, si le salarié ne peut pas le résilier par anticipation.

L'employeur doit conserver le courrier du salarié ainsi que le ou les justificatifs qu'il a fournis afin d'être en mesure de les produire lors d'un contrôle Urssaf.

- les salariés qui sont déjà couverts, pour les mêmes risques, par un régime collectif et obligatoire de prévoyance et/ ou de remboursement de frais de santé, dès lors :

- qu'ils en font la demande, par écrit, auprès de leur employeur (peu importe la date à laquelle la situation personnelle du salarié vient à le faire bénéficier d'une autre couverture complémentaire) ;

- qu'ils produisent, dans le même délai et par la suite tous les ans avant le 1er février, les documents attestant de l'existence d'une couverture obligatoire en matière de prévoyance et/ ou de remboursement de frais de santé.

Cette dispense s'apprécie régime par régime et s'exerce indépendamment de la date à laquelle la situation personnelle du salarié vient à le faire bénéficier d'une autre couverture complémentaire.

L'employeur doit conserver le courrier du salarié ainsi que le ou les justificatifs qu'il a fournis afin d'être en mesure de les produire lors d'un contrôle Urssaf.

S'agissant de la situation des ayants droit du salarié bénéficiaire pour la mise en oeuvre du régime de base obligatoire de frais de santé, il est nécessaire de se reporter à l'article 13.

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

- 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. »

1.3. Titre II. - Chapitre III. - Section 1. - Article 13

La présente rédaction des alinéas 8 et 9 de l'article 13 « Taux de cotisations » annule et remplace celle initialement prévue à l'avenant n° 48 :

« Toutefois, les participants peuvent être autorisés à acquitter une cotisation différente de celle correspondant à leur situation familiale objective dès lors qu'ils en font la demande auprès de leur employeur et qu'ils justifient annuellement et par écrit que son (ses) ayant (s) droit :

- est (sont) déjà couvert (s), à titre obligatoire, par ailleurs, par un régime remplissant les conditions posées aux alinéas 6 et 8 de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

- est (sont) couvert (s) par un dispositif relevant du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leur personnel et du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.

En pratique, les salariés devront formuler la demande, par écrit, auprès de leur employeur dans les 15 jours suivant la date à laquelle leur situation personnelle vient à les faire bénéficier d'une autre couverture complémentaire. Ils devront fournir tous les ans avant le 1er février un document justifiant de la situation de leur (s) ayant (s) droit.

A défaut, les salariés seront contraints d'acquitter la cotisation afférente à leur situation familiale objective.

L'employeur doit conserver le courrier du salarié ainsi que le ou les justificatifs qu'il a fournis afin d'être en mesure de les produire lors d'un contrôle Urssaf. »

Article 2 En vigueur étendu

2.1. Titre II. - Chapitre III. - Section 3

La présente rédaction de la section 3 « Maintien des garanties en application de l'article 4 de la loi Evin » annule et remplace celle initialement prévue à l'avenant n° 48 :

« Au titre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi Evin, la couverture frais de santé organisée au présent accord sera maintenue à l'identique :

- au profit des anciens salariés, des invalides, des retraités et des chômeurs sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties (portabilité des garanties).

Les partenaires sociaux rappellent que l'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire ;

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Il est rappelé que l'employeur doit informer l'organisme assureur du décès afin que celui-ci adresse la proposition de maintien de la couverture aux ayants droit dans un délai de 2 mois à compter du décès.

Les tarifs applicables aux personnes visées ci-dessus ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs. »

2.2. Titre II. - Chapitre IV

La présente rédaction du cinquième alinéa du chapitre IV « Mise en oeuvre de la portabilité » de l'avenant n° 48 est complétée comme suit :
« Toutefois, pour la garantie frais de santé, la portabilité est portée à 12 mois à compter du 1er juin 2014. »

Article 3 En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

3.1. Article 1er

Les dispositions de l'article 1er entrent en vigueur le 1er juillet 2014.

3.2. Article 2

Les dispositions de l'article 2.1 entrent en vigueur le 1er janvier 2014 et celles de l'article 2.2 entrent en vigueur le 1er juin 2014.

Article 4 En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

Article 5 En vigueur étendu

L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires. Il s'appliquera pour les entreprises non adhérentes au premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Avenant n° 62 du 1er juillet 2014 relatif au travail à temps partiel

FNAIM ;

SNPI ;

SNRT ;

FSIF.

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

La loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a fixé la durée minimale de travail à 24 heures par semaine pour les salariés à temps partiel.

L'objectif des partenaires sociaux est que le plus grand nombre de salariés du secteur travaillent plus de 24 heures par semaine.

Dans le secteur de l'immobilier, 16 % des salariés sont à temps partiel. Ces données destinées à suivre l'évolution du temps partiel ont vocation à être actualisées chaque année.

En outre, la fourniture de chiffres collectés par le SNRT, le SNPI et la FNAIM destinés à compléter le rapport de branche mettent en lumière un taux de temps partiel plus important sur certains secteurs d'activité liés au tourisme ou à la location saisonnière.

Les contraintes spécifiques liées à l'activité de location touristique rendent parfois nécessaire le recours à des emplois de quelques heures par semaine.

Les entreprises souhaitent les maintenir pour pouvoir garantir des services de qualité et pour éviter que ces emplois ne soient remplacés par de la sous-traitance à des sociétés de services.

C'est pourquoi les signataires du présent accord proposent une réponse pragmatique à la question du travail à temps partiel, alliant respect des conditions d'emploi des salariés et qualité des services rendus par les salariés des entreprises de la branche.

Par ailleurs, les signataires ont souhaité limiter les dérogations à la durée minimale hebdomadaire aux situations où celles-ci s'imposaient mais rappellent que le principe d'une durée hebdomadaire minimale de 24 heures s'applique dans toutes les situations qui ne sont pas expressément visées par les dérogations définies ci-après.

1. Objet

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein des entreprises de la convention collective nationale de l'immobilier.

2. Durées minimales d'activité (légale et conventionnelle)

En vigueur étendu

2.1. Durée minimale prévue par la loi

A compter du 1er juillet 2014, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif.

Pour les contrats de travail en cours à cette date et jusqu'au 1er janvier 2016, la durée minimale de 24 heures est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

2.2. Dérogations à la durée minimale (durée hebdomadaire minimale conventionnelle)

2.2.1. Les emplois concernés sont :

- dans les secteurs d'activité des locations touristiques ou de courte durée :

- le ménage ;

- l'établissement des états des lieux ;

- l'accueil, la réception si ce service n'est pas assuré en continu (24 heures sur 24 heures) ;

- les contrats de travail à durée déterminée (CDD) conclus sur le fondement de l'article L. 1242-2,1°, du code du travail pour le remplacement d'un salarié ayant une durée du travail hebdomadaire inférieure à 24 heures.

Dans ce cas de figure, le remplaçant pourra prétendre à un taux d'emploi (nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel) au moins égal à celui du salarié qu'il remplace.

2.2.2. Durée hebdomadaire minimum conventionnelle

Pour les emplois ou la situation de remplacement visée à l'article 2.2.1, la durée minimale est fixée à 8 heures hebdomadaires ou la durée équivalente sur le mois, soit 34 heures mensuelles. Il est toutefois rappelé que le CDD conclu pour le remplacement d'un salarié à temps partiel devra stipuler un nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel au moins égal à celui du salarié remplacé.

2.3. Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel bénéficie :

- d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi ;

- d'un regroupement du temps de travail en journées complètes ou en demi-journées d'au moins 4 heures. Cette répartition du temps de travail est expressément fixée par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci ;

- par ailleurs, le salarié à temps partiel est prioritaire pour l'attribution d'un emploi à temps complet ou d'un complément d'activité ressortissant ou ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle, à condition qu'il remplisse les conditions de qualification requises ou qu'il puisse les acquérir par le biais d'une formation ;

- l'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe ;

- le plan de formation de l'entreprise prendra en compte la situation des salariés à temps partiel afin de proposer aux salariés qui le souhaitent des formations leur permettant d'accéder à un meilleur taux d'emploi.

- le salarié à temps partiel de moins de 24 heures hebdomadaires bénéficiera d'une participation de l'employeur à ses frais de transport (carte d'abonnement de transport collectif) calculée sur un taux d'emploi correspondant à la durée hebdomadaire minimum légale.

3. Heures complémentaires

En vigueur étendu

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10 de cette durée, sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 % du salaire contractuel.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail, et ce dans la limite du tiers de cette même durée, sont majorées à un taux de 25 % du salaire contractuel.

4. Complément d'heures par avenant

En vigueur étendu

4.1. Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail

Pour les postes visés, un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. Un tel avenant est fondé sur le volontariat du salarié. La priorité sera donnée aux salariés qui en feront la demande. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

Si l'avenant porte sur une durée supérieure à 1 an, à la demande du salarié, l'augmentation du temps de travail deviendra contractuelle.

4.2. Rémunération

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire majoré de 10 %. Les heures complémentaires éventuellement accomplies au-delà de la durée fixée par cet avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

4.3. Nombre d'avenants maximum par an et par salarié

Le nombre maximum d'avenants compléments d'heures par an et par salarié est fixé à six pour une durée maximale de 16 semaines par année civile, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

4.4. Modalités d'accès aux avenants compléments d'heures

L'employeur met en oeuvre les outils pour savoir quels salariés à temps partiel souhaitent bénéficier d'avenants de complément d'heures.

Le recueil des souhaits peut notamment se faire :

- à l'occasion de l'entretien annuel du salarié ;

- par une fiche de souhaits que l'employé peut remettre à tout moment à l'employeur ;

Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs d'un avenant de complément d'heures, le choix de l'un ou de l'autre sera déterminé en fonction de critères objectifs.

L'employeur informe le comité d'entreprise et, à défaut, les délégués du personnel ou les délégués syndicaux des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés, du nombre d'heures correspondant et du motif de recours au moins une fois par an.

5. Coupures

En vigueur étendu

Pour les seuls emplois liés à la réception et à la restauration, il sera possible de prévoir une coupure de 2 heures ou plus si le salarié concerné a une durée hebdomadaire supérieure ou égale à la durée hebdomadaire minimum légale (24 heures hebdomadaires).

Pour les salariés dont le contrat de travail stipulera une coupure de 2 heures ou plus, il n'y a pas de possibilité de déroger à la durée minimale de travail de 24 heures.

La durée quotidienne de la coupure sera au maximum de 4 heures.

Le salarié qui sera astreint à une coupure durant sa journée de travail bénéficiera d'une prime forfaitaire de 4 € par coupure supérieure à 2 heures. Les coupures d'une durée inférieure à 2 heures par jour n'ouvriront droit à aucune majoration spécifique.

L'augmentation de cette prime forfaitaire sera négociée chaque année dans le cadre de la NAO et fera l'objet d'une discussion lors de la négociation annuelle de branche sur les salaires.

6. Dérogation à l'accord de branche

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise relatifs à la mise en oeuvre de cet accord de branche ne peuvent y déroger dans un sens moins favorable.

7. Commission de suivi

En vigueur étendu

Une commission paritaire de suivi sera mise en oeuvre dès l'extension de cet accord. Elle se réunira au moins une fois par an.

La commission de suivi rendra des avis notamment sur les modifications qui pourront être apportées au présent avenant. Si elle rend un avis à la majorité des membres de chaque collège, la question devra être abordée en commission mixte paritaire.

8. Dépôt, publicité et entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend acte le jour de sa signature pour ses signataires et s'appliquera le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour les autres.

9. Dénonciation. - Révision

En vigueur étendu

Elle pourra intervenir dans les conditions prévues à l'article 2 de la convention collective nationale de l'immobilier.

Adhésion par lettre du 24 septembre 2014 de la FEPL aux avenants n° 62 et n° 63 du 1er juillet 2014

En vigueur non étendu

Paris, le 24 septembre 2014

La fédération des entreprises publiques locales

95, rue d'Amsterdam

75008 Paris

Madame la directrice,

Je vous informe que la fédération des EPL souhaite être signataire des deux avenants à la convention collective nationale de l'immobilier :

- avenant n° 62 relatif au travail à temps partiel signé le 1er juillet 2014 et notifié le 24 juillet 2014 (récépissé de dépôt 1527/172) ;

- avenant n° 63 relatif au droit syndical signé le 1er juillet 2014 et notifié le 24 juillet 2014 (récépissé de dépôt 1527/174).

Vous remerciant par avance pour l'attention que vous voudrez bien porter à cette demande, je vous prie d'agréer, Madame la directrice, l'expression de mes respectueux hommages.

Avenant n° 65 du 20 juillet 2015 relatif aux garanties collectives de prévoyance

FNAIM ;

SNPI ;

SNRT ;

FSIF ;

FEPL.

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CDS CGT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

1. L'objet du présent accord est relatif aux garanties collectives de prévoyance. Il révisé les dispositions préexistantes résultant de l'article 26 de la convention collective et des accords des 23 novembre 2010 et 17 mars 2011 en déclinant les modalités d'application. De ce fait, celles-ci sont entièrement remplacées par les dispositions ci-après, qui se substituent à l'article 26 de la convention collective et aux accords des 23 novembre 2010 et 17 mars 2011.

Les raisons à l'origine de cet avenant de révision sont multiples mais elles exigent conjointement un nouveau dispositif conventionnel. Ces raisons sont :

- la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale en raison d'une atteinte disproportionnée à la liberté contractuelle et d'entreprendre née de l'article 4 de la déclaration des droits de l'homme de 1789, ce qui a justifié un nouvel article introduit dans le code de la sécurité sociale par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2014. La disparition des clauses de désignation affecte gravement l'économie des accords dans la mesure où celle-ci était justifiée, pour la CJUE, sur le terrain de la prohibition des positions dominantes abusives (art. 102 TFUE), par la poursuite d'un objectif de solidarité ; la mission d'intérêt général économique liée à cette dernière ne pourrait être assumée à défaut de faire alimenter, par toutes les entreprises, un fonds collectif sur lequel seront prélevés des droits non contributifs. Le recours à une simple recommandation ne peut que rendre indispensable un nouvel arsenal conventionnel, d'autant que, selon la loi nouvelle, elle suppose la mise en oeuvre d'un degré élevé de solidarité qui doit être conventionnellement décliné par des droits non contributifs touchant à la solidarité mais aussi à l'action sociale et à la prévention ;

- la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a rendu obligatoire une couverture complémentaire santé. Le niveau des garanties, les cas possibles d'exclusion, à leur demande, des salariés et des règles relatives au sort social et fiscal des cotisations, en particulier du fait des articles R. 242-1-1 à R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale nés du décret du 9 janvier 2012, mais aussi de la remise en cause de la neutralité fiscale de la cotisation patronale pour ce risque affectent de manière substantielle le dispositif en vigueur, tout autant du reste que les nouvelles règles de portabilité des droits de prévoyance.

2. Le contenu de l'accord, en ce qui concerne aussi bien la nature des avantages que les instruments permettant de décliner l'objectif de solidarité que les partenaires sociaux entendent promouvoir dans la perspective d'un progrès social lui-même inspiré d'une optimisation de l'emploi, a été défini en considération de la situation de la branche en ce qui concerne aussi bien l'effectif moyen des entreprises, la structure et la nature des emplois, les conditions particulières de travail et la situation des entreprises au plan économique.

En conséquence, c'est au vu de ce contexte que seront, s'il y a lieu, interprétées les dispositions de cet accord, ce qui justifie que les différences liées à des sens différents donnés à tel ou tel article soient prioritairement soumises à la critique de la commission d'interprétation figurant dans le corps de la convention collective. Les normes conventionnelles se rapportant aux garanties collectives de prévoyance, objet du présent avenant, ont été convenues en fonction de ce contexte. L'évolution de celui-ci dans des conditions telles que l'économie en serait affectée justifiera donc l'ouverture de nouvelles négociations en vue de la révision du texte. Par ailleurs, cela justifie la coexistence, et la complémentarité, d'articles insérés dans le corps de la convention collective ayant pour finalité la définition des règles générales d'un côté, une annexe déclinant les modalités concrètes d'application du dispositif conventionnel, en particulier l'évaluation du montant des prestations, d'un autre côté.

Le contenu de cette annexe sera réexaminé tous les ans au vu du bilan annuel fourni par le ou les opérateurs recommandés mettant en évidence, sur le fondement des exigences de la loi Evin, l'état de la situation.

Les dispositions ci-dessus n'ont pas, du fait de leur objet, à être intégrées dans le corps de la convention collective.

I. - L'article 26 de la convention collective dont le titre est « Régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé » est modifié ainsi qu'il suit.

« Article 26

Régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé

1. Les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale bénéficient de garanties collectives de prévoyance au sens de l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale couvrant les risques de prévoyance lourde à savoir : le décès, l'incapacité temporaire, l'invalidité sous la forme de prestations en espèces ainsi que, apportant des prestations en nature au titre des remboursements de frais engagés en cas de maladie ou d'accident.

2. Les dispositions conventionnelles afférentes aux garanties collectives de prévoyance concrétisent un régime de protection sociale complémentaire en ce sens qu'en sus de la fixation de la nature et du niveau des prestations sont créés des droits non contributifs matérialisant un objectif de solidarité, une action sociale, une politique de prévention. Cela rend nécessaire la constitution d'un fonds collectif à partir duquel sont financés ces droits, dont certains sont qualitatifs et/ ou s'appliquent à la collectivité en tant que telle et pas seulement individuellement au profit de chaque salarié. Cela justifie la recommandation d'un ou de deux organismes d'assurances relevant de l'une ou l'autre des catégories visées à l'article 1er de la loi Evin du 31 décembre 1989, cela en conformité avec le nouvel article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

3. Le régime mis en place est collectif en ce qu'il concerne les personnels de toutes les catégories, à l'exception, pour les garanties incapacité temporaire, invalidité et décès, des VRP qui disposent, en vertu de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et des dispositions conventionnelles spécifiques, d'un régime propre, de surcroît géré par une institution spécifique.

Les VRP non concernés par l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 relèvent du présent accord.

Les VRP mono-employeurs relèvent du présent accord pour ce qui concerne le remboursement des frais de santé.

Les VRP multi-employeurs relèvent également du présent accord pour les frais de santé si à la date d'entrée en application du présent accord tous leurs employeurs relèvent du champ d'application de la présente convention collective.

Dans le cas contraire, les VRP multi-employeurs choisissent s'ils entendent bénéficier ou non du régime défini par le présent accord à condition de pouvoir relever à cette même date d'un autre régime assurant une couverture complémentaire obligatoire en matière de remboursement des frais de santé. A défaut ils relèvent du présent accord.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu bénéficient du régime dès lors qu'ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par leur employeur. Les salariés dont le contrat de travail est suspendu sans maintien de salaire peuvent décider de maintenir le bénéfice du régime dès lors qu'ils acquittent la totalité de la cotisation (part patronale et part salariale) sur la base du salaire qu'ils percevaient avant la suspension.

Les mandataires sociaux assimilés salariés au sens de la sécurité sociale peuvent bénéficier du régime.

Les ayants droit du participant bénéficient de la garantie remboursement frais de santé.

Il est rappelé que les employeurs doivent respecter les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 relatives aux bénéficiaires du régime de retraite des cadres visés au titre des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

4. Le régime est obligatoire en ce qu'il concerne tous les salariés de chaque catégorie, sous la réserve d'exceptions à l'initiative des intéressés s'agissant de la

couverture santé dans les cas et conditions suivantes.

Par exception, les salariés ont la faculté de refuser leur affiliation à la couverture frais de santé, et ce quelle que soit la date d'embauche, s'ils peuvent se prévaloir d'un cas de dispense d'affiliation prévu par un texte législatif. Actuellement, les cas de dispense prévus par la loi sont :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 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 et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- 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 lourde, au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 (CMUC) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 (ACS). 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 la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces 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 ;
- à 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 salariés doivent formuler leur demande par écrit, auprès de leur employeur, dans les 30 jours qui suivent la mise en place du régime, 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 1er février, 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.

Cet écrit est le résultat d'une demande éclairée du salarié qui doit avoir été clairement informé de ses droits et obligations au titre du présent régime et notamment du fait qu'en n'adhérant pas au régime collectif et obligatoire en vigueur au sein de la branche de l'immobilier, il ne peut bénéficier :

- de l'avantage attaché à la cotisation patronale finançant ledit régime et la neutralité fiscale de sa propre cotisation ;
- du maintien de la garantie dans les conditions définies par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- de la possibilité de contracter à titre individuel la même garantie avec une cotisation ne pouvant dépasser de plus de 50 % celle applicable aux actifs, en cas d'invalidité, de départ à la retraite, de chômage au-delà de la période couverte par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

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 ayants droit du salarié ont la faculté de refuser leur affiliation à la couverture frais de santé pour les mêmes motifs et dans les mêmes conditions que les salariés.

5. Les contributions nécessaires à l'alimentation des prestations contractuelles ainsi qu'aux droits non contributifs conventionnellement définis ci-après sont fixées en pourcentage du salaire avec des taux différents, s'agissant de la couverture incapacité, invalidité, pour le salaire limité au plafond de la sécurité sociale et pour l'excédent, cela du fait que les prestations du régime général ne sont assises, s'agissant de la maladie, que sur le salaire dans la limite du plafond de la sécurité sociale. S'agissant de la couverture complémentaire santé, elle est fixée en euros de manière forfaitaire, le montant tenant compte de la composition de la famille.

La cotisation totale est répartie à raison de 55 % pour la part patronale et 45 % pour la part salariale.

6. Mise en oeuvre des garanties dans l'entreprise

6.1. Application stricte des garanties prévues à la convention

6.1.1. Les entreprises ayant choisi pour la stricte application du présent dispositif conventionnel un autre organisme assureur que celui (ou ceux) recommandé (s) doivent tout mettre en oeuvre pour que soit respectée pleinement l'exigence d'application intégrale du dispositif conventionnel. A cet effet, le contrat d'assurance devra expressément faire référence à l'article 26 de la convention collective et à l'annexe qui s'y rapporte.

Si la cotisation totale prévue par le contrat d'assurance conclu avec un organisme autre que celui (ou ceux) recommandé (s) est supérieure à celle figurant dans le texte de l'annexe pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur.

6.1.2. Les entreprises ayant mis en place des garanties de prévoyance et de remboursement de frais de santé antérieurement à l'entrée en vigueur du présent texte doivent les adapter pour les rendre au moins égales. Pour apprécier la notion de garanties égales, la comparaison se fait :

- globalement sur l'ensemble des salariés ;
- séparément pour les garanties décès, incapacité-invalidité, prestations en nature ;
- pour les prestations en nature, la comparaison s'effectue sur chaque type de remboursements.

6.2. Dispositions éventuellement plus favorables mises en place par l'entreprise

Les garanties collectives de prévoyance définies dans la présente convention constituent un avantage que toute entreprise entrant dans son champ d'application doit respecter, qu'il s'agisse de leurs aspects quantitatifs ou qualitatifs.

Le caractère plus favorable des garanties collectives mises en place dans une entreprise s'apprécie globalement sur l'ensemble des prestations mais séparément pour chaque garantie, à savoir décès, incapacité-invalidité, couverture santé.

La mise en place de garanties plus favorables suppose un acte écrit conforme aux exigences de l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale et dans lequel certaines clauses sont prohibées en vertu de l'article L. 912-3. Cet acte doit résulter soit d'un accord collectif conclu en vertu des articles L. 2221-1 du code du travail, soit d'un référendum, l'accord n'étant effectif qu'avec un vote favorable de 50 % des effectifs et pas seulement des votants, soit d'une décision unilatérale de l'employeur précédée de la consultation du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel. Quels que soient le ou les organismes retenus pour gérer les garanties collectives, il doit être versé au fonds géré par l'organisme ou les organismes recommandés la contribution de 2 % de la cotisation totale affectée à la politique de prévention, à l'action sociale et aux objectifs de solidarité.

L'acte fondateur de ces garanties détermine notamment le montant de la cotisation totale et sa répartition. La quote-part salariale ne peut excéder celle prévue par le présent texte à identité de prestations.

7. Les litiges afférents au respect du présent texte seront soumis en priorité à la procédure de conciliation prévue à l'article 4 de la convention collective et, s'ils portent sur le sens à donner à tel ou tel dispositif, à la procédure d'interprétation prévue au même article, sans préjudice d'une action judiciaire que peuvent engager devant les tribunaux étatiques les salariés à titre individuel et les organisations signataires de la présente convention, individuellement ou collectivement.

8. Les modalités d'application du présent article sont déclinées dans une annexe à la présente convention. Celle-ci en fait partie intégrante et ne saurait donc matérialiser un accord thématique autonome. La révision de son contenu est donc soumise aux règles définies à l'article 2 de la présente convention. Elle ne peut davantage être dénoncée de manière spécifique, notamment du fait de sa filiation au présent article. Cela étant, eu égard à son objet, les partenaires sociaux pourront, au vu de l'examen du rapport annuel fourni par l'organisme ou les organismes recommandés conforme aux exigences de la loi Evin, en adapter le contenu pour tenir compte des évolutions du niveau des prestations et des frais de gestion en tenant compte des provisionnements ainsi que de la situation de la branche au plan de l'emploi.

Par modalités d'application du dispositif né du présent article, il y a lieu d'entendre la fixation du niveau des prestations en espèces ou en nature, du montant de la cotisation globale due si l'entreprise relève de l'organisme ou des organismes recommandés, des dispositifs concrets déclinant la politique de prévention, les instruments de l'action sociale, les droits non contributifs particuliers à la mise en oeuvre de la solidarité, en direction d'une population d'actifs particuliers ou intergénérationnelle. C'est dans cette perspective qu'est conçu le dispositif de portabilité des droits conforme aux exigences de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale adapté à la situation de la branche pour contribuer à la sécurisation de l'emploi.

9. Il est institué une commission paritaire de suivi du régime dont les modalités de fonctionnement sont précisées dans un règlement intérieur annexé à la convention collective.

Composition

La commission paritaire de suivi du régime est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche.

Chaque décision de la commission paritaire de suivi suppose un accord entre la délégation des organisations représentatives des salariés et la délégation patronale.

La commission paritaire de suivi désigne chaque année et en alternance, un président et un vice-président, appartenant l'un aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, l'autre aux représentants des organisations patronales représentatives.

Missions

La commission paritaire de suivi a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de protection sociale complémentaire institué par le présent article :

- application et interprétation des dispositions conventionnelles ;
- instruire et trancher tout litige ou toute difficulté d'interprétation survenant dans l'application du régime et conciliation ;
- examen des comptes de résultats détaillés du régime fournis par l'organisme ou les organismes assureurs recommandés ;
- contrôle des opérations administratives et financières ;
- propositions d'ajustement, d'aménagement et d'amélioration des dispositions du régime ;
- définition des orientations relatives à la politique d'action sociale. A cet effet, elle peut constituer un comité de gestion composé paritairement ;
- définition des orientations relatives à la politique de prévention ;
- définition des orientations relatives aux droits non contributifs propres à la mise en oeuvre de la solidarité ;
- promotion du régime en collaboration avec les parties prenantes au régime ;
- suivi de l'application de l'accord et de la conformité des contrats des entreprises.

10. L'action sociale est concrétisée par l'attribution d'une aide financière aux salariés de la branche au vu d'une situation exceptionnelle. Les modalités de mise en oeuvre de l'action sociale font l'objet d'un règlement intérieur annexé à la présente convention. L'action conduite tient compte, par souci d'efficacité, de celle menée par la caisse ARRCO dont relève l'entreprise.

La politique de prévention fait l'objet d'un examen périodique des partenaires sociaux dans le cadre de la commission paritaire chargée de la négociation de la convention collective. Elle se matérialise par un plan d'action prévu pour 5 ans. Celui-ci concerne les actions conduites en vue d'améliorer les taux de fréquence et de gravité de la sinistralité en ce qui concerne les pathologies qui, sans être des maladies professionnelles, sont en liaison avec les conditions de travail dans la branche ; elles visent notamment à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Le plan d'action peut aussi s'assigner comme objectif l'amélioration de l'état de santé en général. Un rapport est établi avec la collaboration technique de l'organisme ou des organismes recommandés relatif à la réalisation du plan d'action. Les conclusions de ce rapport servent à définir le plan pour la nouvelle période quinquennale.

Les prestations à caractère non directement contributifs font également l'objet d'un examen périodique des partenaires sociaux dans le cadre de la commission paritaire chargée de la négociation collective.

11. Afin de financer les actions de prévention, l'action sociale et les objectifs de solidarité, est identifiée, à l'intérieur de la cotisation versée à l'organisme ou aux organismes recommandés, une contribution égale à 2 % de la cotisation brute totale. Une partie, dont le taux est fixé dans l'annexe, est affectée à l'action sociale, dont le montant, réévalué en fonction des besoins effectifs chaque année, est au minimum de 0,20 % de la cotisation brute totale.

Le contrat d'assurance souscrit par une entreprise auprès d'un organisme autre que celui/ ceux recommandé (s) prévoit le versement par cet organisme de cette contribution de 2 % à l'organisme ou aux organismes recommandés pour être affecté au financement de l'action sociale, de la politique de prévention et des objectifs de solidarité. Il s'agit d'une clause substantielle dudit contrat, contribuant à l'effectivité de l'application de la convention collective.

A cet effet, l'organisme assureur choisi par l'entreprise lui fournit une attestation confirmant ce versement à l'organisme ou aux organismes recommandés.

La contribution de 2 % ci-dessus est assise sur l'ensemble des cotisations incapacité de travail/ invalidité, décès et frais de santé.

Par ailleurs les droits non contributifs définis à l'annexe sont financés par une part de la cotisation égale au minimum à 0,7 % de la cotisation brute totale.

Les partenaires sociaux définissent chaque année et à titre prévisionnel la règle d'affectation d'une partie de ce total à chacun des trois postes ci-dessus. Le dispositif prévu au présent article 11 vaut donc seulement pour le premier exercice. Au vu des résultats de celui-ci, faisant l'objet d'un rapport établi par le ou les organismes recommandés, les parties à la convention collective décideront donc de la répartition pour l'exercice suivant.

12. En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, toute entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention collective peut adhérer à l'organisme ou aux organismes recommandés aux conditions tarifaires définies conventionnellement. Cela étant, cette affiliation entraînera à compter du 1er janvier 2018 le versement d'une indemnité liée à l'existence d'un rapport sinistre/ prime moins favorable que celui en vigueur dans la collectivité des entreprises adhérentes à l'organisme ou aux organismes recommandés. L'indemnité est calculée en fonction du différentiel de rapports sinistres/ primes. Aucune indemnité n'est due lorsque ce différentiel est inférieur à 5 % et pour toutes les entreprises dont l'effectif n'excède pas 10 salariés. La commission paritaire de suivi dispose du pouvoir au vu de la situation particulière de l'entreprise de dispenser celle-ci de tout ou partie de cette indemnité théorique dont le montant est égal à trois fois le pourcentage du différentiel rapporté à la masse salariale brute de l'entreprise. La commission paritaire de suivi prendra sa décision dans les 30 jours de la demande d'adhésion. Pour la mise en oeuvre de cet article, est assimilé à une entreprise unique l'ensemble des membres d'un réseau lorsque celui-ci a mis en place précédemment un contrat d'assurance unique pour cet ensemble.

II. - Il est établi une annexe à la convention collective dont les dispositions sont les suivantes :

« Annexe V

Régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé

La présente annexe décline les modalités d'application des dispositions de l'article 26 de la convention collective, notamment en ce qui concerne la fixation du niveau des prestations en espèces ou en nature, du montant de la cotisation globale due si l'entreprise relève de l'organisme recommandé ou des organismes recommandés, des dispositifs concrets déclinant la politique de prévention, les instruments de l'action sociale, les droits non contributifs particuliers à la mise en oeuvre de la solidarité, en direction d'une population d'actifs particuliers ou intergénérationnelle.

1. Garanties incapacité de travail, invalidité, décès

1.1. Définitions

Traitement de base

Le traitement de base servant d'assiette au calcul des prestations de prévoyance est constitué de la rémunération brute servant d'assiette pour le calcul des cotisations de sécurité sociale perçues au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail limitée aux tranches suivantes :

- tranche A : fraction de la rémunération limitée au montant du plafond annuel de la sécurité sociale ;

- tranche B : fraction de la rémunération supérieure au montant plafond annuel de la sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

Les primes, indemnités et rappels versés lors du départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...) sont exclus du traitement de base.

Si le participant ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, sa rémunération est annualisée à partir de la moyenne mensuelle des rémunérations brutes servant d'assiette pour le calcul des cotisations de sécurité sociale perçues au cours des mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail afin de reconstituer le traitement de base.

Il y a reconstitution du salaire en cas de maladie professionnelle ou non, d'accident du travail, de congé de maternité ou de paternité ou de congés payés sur les 12 derniers mois.

Le traitement de base journalier correspond au traitement de base divisé par 365.

Conjoint

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du participant légalement marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;

- le partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;

- le concubin du participant à la date de l'événement donnant lieu à prestation, sous réserve que le concubin et le participant soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps, que le concubinage ait été établi de façon notoire ou matérialisé comme tel depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union et répondent à la définition des enfants à charge ci-dessous.

Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du participant et ceux de son conjoint vivants sous le toit de l'assuré qu'ils soient légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis, s'ils sont mineurs ou quel que soit leur âge s'ils sont titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille et de l'aide sociale, ou s'ils remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être âgés de moins de 28 ans ;

- ne pas être salariés et ne pas bénéficier de ressources propres du fait de leur travail, sauf lorsqu'ils poursuivent des études en contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation ;

- ne pas être salariés et ne pas bénéficier de ressources propres du fait de leur travail, sauf lorsqu'ils poursuivent des études ou s'il s'agit d'un emploi occasionnel dont la durée est inférieure à 3 mois, ou d'un emploi dont, mensuellement, la rémunération est inférieure à 60 % du Smic ;

- être à charge fiscalement du participant, c'est-à-dire :

- soit être pris en compte pour une demi-part au moins d'après la dernière option exercée par le participant dans le calcul de l'impôt sur le revenu du participant payable par celui-ci l'année de l'événement mettant en jeu la garantie ;

- soit lorsqu'il s'agit d'étudiant bénéficiant de la sécurité sociale des étudiants et n'ayant pas choisi le rattachement au foyer fiscal, recevoir du participant une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu payable pour celui-ci l'année de l'événement mettant en jeu la garantie ;

- les enfants remplissant les conditions cumulatives précitées lorsqu'ils ont le statut d'étudiant et bénéficient à ce titre de la sécurité sociale des étudiants et que la poursuite de leurs études les oblige à ne plus vivre sous le toit du participant ou ne vivent pas sous le toit du participant, et ne sont pas fiscalement à charge au sens ci-dessus, mais reçoivent de celui-ci par décision de justice une pension alimentaire, venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu payable l'année de l'événement mettant en jeu la garantie ;

- l'enfant né viable moins de 300 jours après le décès du participant.

En vigueur étendu

1.2. Garantie décès

Garantie décès "toutes causes"

En cas de décès du participant un capital égal à 80 % du traitement de base TA, TB est versé aux bénéficiaires ci-après définis.

Le participant a la possibilité de désigner le ou les bénéficiaire(s) du capital.

Le participant peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaire(s). Pour cela, il doit en faire la déclaration par pli recommandé avec avis de réception à l'organisme d'assurance et stipuler le (ou les) bénéficiaire(s) de son choix.

Le bénéficiaire peut accepter le bénéfice de la désignation à tout moment, il devient alors bénéficiaire acceptant. Dans ces circonstances, la modification de la clause bénéficiaire ne sera possible qu'avec l'accord écrit du bénéficiaire acceptant, sauf cas particuliers prévus par le code de la sécurité sociale, le code des assurances et le code civil.

Dans l'hypothèse où le(les) désigné(s) décède(nt) avant le participant, ou en l'absence de désignation par le participant, le capital sera, sauf stipulation contraire ou nouvelle désignation, attribué dans l'ordre de priorité ci-après :

- par parts égales entre eux, aux enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis à charge fiscalement du participant ;

- à défaut, au conjoint ou au partenaire lié par un Pacs ;

- à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis qui ne sont plus à charge fiscalement du participant, présent ou représentés ;

- à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère du participant ou au survivant d'entre eux ;

- à défaut par parts égales entre eux, aux autres ascendants vivants du participant ;

- à défaut de toute personne susnommée, aux héritiers du participant suivant la dévolution successorale.

Garantie perte totale et irréversible d'autonomie

Le capital décès « toutes causes » peut être versé par anticipation au participant atteint d'une perte totale et irréversible d'autonomie.

Le participant est réputé atteint d'une perte totale et irréversible d'autonomie lorsqu'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

- avoir reçu la notification par la sécurité sociale de son classement en 3e catégorie d'invalide (invalides qui étant absolument incapables d'exercer une profession sont en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie) ou en cas d'accident du travail de la reconnaissance d'une incapacité permanente à 100 % avec majoration pour assistance d'une tierce personne.

La date de reconnaissance de la perte totale et irréversible d'autonomie est fixée au jour de cette notification par la sécurité sociale. Lorsque le capital est versé par anticipation, l'adhérent ne bénéficie plus de la garantie en cas de décès toutes causes.

Garantie double effet

La garantie a pour objet le versement d'un capital en cas de décès du conjoint, avant qu'il ne liquide sa retraite s'il est actif ou l'âge prévu à l'article L. 351-8, 1°, du code de la sécurité sociale s'il s'agit d'un conjoint au foyer sans profession, simultané ou postérieur à celui du participant, à condition qu'il reste au moins un enfant du participant ou du conjoint, tel que défini au paragraphe 1.1 ci-dessus (traitement de base), à charge du conjoint lors de son décès.

Le montant du capital double effet est égal au montant du capital décès. Il est versé par part égales aux enfants du participant, encore à charge lors du décès du conjoint, ou à leur tuteur.

Garantie obsèques

En cas de décès du participant, de son conjoint, d'un enfant à charge dans les conditions d'âge permises par la réglementation, il est prévu le versement d'une allocation égale à 150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

L'allocation est versée à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif.

1.3. Garantie incapacité de travail

Est considéré comme atteint d'une incapacité temporaire et totale le participant qui se trouve dans l'obligation de cesser son activité à la suite d'un accident ou d'une maladie et bénéficie à ce titre du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

Le participant bénéficie d'indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale dans les conditions définies ci-après, en cas d'arrêt total temporaire de travail par suite de maladie ou d'accident, dès lors qu'il bénéficie des prestations en espèces prévues :

- à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun) ;

- ou l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale (maladie professionnelle et accident du travail, indemnisation de l'incapacité temporaire).

Les indemnités journalières complémentaires sont versées en relais des obligations conventionnelles décrites à l'article 24 de la convention collective de branche de l'immobilier, c'est-à-dire une fois que la rémunération du participant n'est plus maintenue en application de cet article.

Pour les participants ne bénéficiant pas des obligations conventionnelles décrites à l'article 24 de la convention collective de branche de l'immobilier, les indemnités journalières complémentaires sont versées à compter du 180e jour d'absence continu.

Le montant de l'indemnité journalière est de 60 % du traitement de base journalier, sous déduction des prestations brutes de CSG et CRDS versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le participant pendant la période d'arrêt total temporaire de travail ne peut pas dépasser 100 % du salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Le service des prestations cesse au plus tard :

- dès la fin du versement des prestations en espèces par la sécurité sociale ;

- au 1 095e jour d'arrêt de travail ;

- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;

- à la date de reprise du travail ;

- au jour du décès ;

- en cas de contrôle médical de l'organisme assureur concluant à un arrêt de travail non justifié ou en cas de contrôle médical ayant été rendu impossible du fait du participant à la demande de l'employeur ou de l'assureur.

Lorsque le montant des indemnités journalières brutes déjà perçues par le participant au titre de la sécurité sociale est supérieur à la garantie définie par le présent accord, l'organisme assureur informe le participant des raisons pour lesquelles il ne perçoit pas d'indemnités complémentaires, incapacité de travail.

Le participant en situation de temps partiel thérapeutique est indemnisé par l'organisme assureur, qu'il reçoive ou non des indemnités journalières de la sécurité sociale. L'organisme assureur compense le cas échéant cette absence d'indemnités journalières.

La garantie prévue par le présent accord sera assurée à concurrence de 60 % de la partie du salaire correspondant à la durée du travail non assurée du fait de la reprise à temps partiel thérapeutique.

Les participants en arrêt de travail pour raison de maternité seront indemnisés sans carence pendant toute la durée de ce congé, pathologique ou non, à la même hauteur qu'un arrêt de travail pour maladie sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

1.4. Garantie invalidité

Invalidité 1re catégorie

Le participant classé par la sécurité sociale en invalidité de 1re catégorie telle que prévue à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale bénéficie du versement d'une rente annuelle égale à 36 % du traitement de base, sous déduction, des prestations brutes de CSG et CRDS versées par la sécurité sociale.

Invalidité 2e ou 3e catégorie

Le participant classé par la sécurité sociale en invalidité de 2e ou 3e catégorie telle que prévue à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale bénéficie du versement d'une rente égale à 60 % du traitement de base, sous déduction des prestations brutes de CSG et CRDS versées par la sécurité sociale (hors majoration pour tierce personne pour la 3e catégorie).

Invalidité résultant d'un accident de travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle

Le participant ayant un taux d'incapacité permanente déterminé par la sécurité sociale à la suite d'un accident de travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle supérieur à 33 % bénéficie du versement d'une rente :

- dont le montant est identique à celui versé aux invalides de 1re catégorie lorsque le taux d'incapacité permanente est supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 % ;

- dont le montant est identique à celui versé aux invalides de 2e ou 3e catégorie lorsque le taux d'incapacité permanente est supérieur ou égal à 66 %.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le participant pendant la période où la garantie invalidité est mise en oeuvre ne peut pas dépasser 100 % du salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.

La rente d'invalidité est servie dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale pendant toute la durée de l'invalidité du participant. Le versement de la rente cesse au plus tard :

- lorsque le participant n'est plus reconnu invalide par la sécurité sociale ou ne perçoit plus de rente d'accident du travail de la sécurité sociale ;

- à la date de transformation de la pension invalidité ou de la rente incapacité permanente en pension vieillesse par la sécurité sociale ;

- au jour du décès ;

- en cas de contrôle médical de l'organisme assureur à la demande de l'employeur ou de l'assureur concluant à une invalidité non justifiée ou en cas de contrôle médical ayant été rendu impossible du fait du participant.

1.5. Exclusions

Les risques décès, incapacité de travail, invalidité sont garantis, à l'exception des dispositions suivantes :

Risque nucléaire :

Les garanties ne sont pas accordées pour les sinistres provenant directement ou indirectement du risque nucléaire tel que défini par le contrat d'assurance.

Guerre étrangère :

Les garanties ne sont pas accordées lorsque le sinistre a pour origine une guerre. Il y a guerre, à partir du moment où soit l'Etat français, soit un état belligérant contre la France aura formulé une déclaration de guerre officielle. Seront également exclus les cas où le salarié a pris une part active dans une guerre n'ayant pas de lien avec l'Etat français. Par contre la garantie est accordée bien que le sinistre résulte d'une guerre civile ou étrangère en cas de déplacement de nature professionnelle ou personnelle, si l'Etat français n'est pas un des belligérants et si le salarié n'y a pris aucune part active.

Fait volontaire du bénéficiaire :

En cas de meurtre par le bénéficiaire ce dernier est déchu dans ses droits et les sommes dues au meurtrier sont versées automatiquement aux autres bénéficiaires.

Aucune autre exclusion de garantie n'est admise.

1.6. Revalorisation

Une revalorisation en fonction de l'évolution des salaires minima, décidée dans le cadre de la convention collective nationale de l'immobilier, est appliquée :

- sur les prestations incapacité de travail, invalidité après la première année d'indemnisation du sinistre ;

- sur le traitement de base servant au calcul de l'ensemble des garanties décès pour la période comprise entre les dates d'arrêt de travail et du décès.

Les revalorisations des prestations seront attribuées dans les mêmes conditions que ci-dessus à tous les anciens participants en arrêt de travail dont le contrat de travail a pris fin et cela même si leur entreprise venait à disparaître pour raison économique (liquidation).

2. Garantie frais de santé

La couverture respecte les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets pris pour son application.

Les prestations qui incluent le remboursement de la sécurité sociale ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du salarié ou des bénéficiaires du régime, après les remboursements de toute nature auxquels ils ont droit.

Pour la maternité ou l'adoption, la garantie a pour objet le versement d'une indemnité forfaitaire.

| Y compris remboursement sécurité sociale | Régime de base |
|--|---------------------------|
| Hospitalisation | |
| Frais de séjour : secteur conventionné | 100 % de la BR |
| Frais de séjour : secteur non conventionné | 100 % de la BR |
| Honoraires : médecins CAS | 100 % de la BR |
| Honoraires : médecins non CAS | 100 % de la BR |
| Chambre particulière | 35 € par jour |
| Forfait hospitalier | Prise en charge intégrale |
| Lit d'accompagnement | 35 € par jour |
| Transport du malade | 100 % de la BR |
| Maternité | 10 % PMSS |
| Médecine | |

| | |
|---|----------------|
| Consultations, visites : médecins CAS | 100 % de la BR |
| Consultations, visites : médecins non CAS | 100 % de la BR |
| Petite chirurgie, actes de spécialité | 100 % de la BR |
| Auxiliaires médicaux (*) | 100 % de la BR |
| Analyses | 100 % de la BR |
| Electroradiologie | 100 % de la BR |
| Prothèses auditives | 100 % de la BR |
| Autres prothèses non dentaires | 100 % de la BR |
| Ostéopathie, médecines douces par an | 100 € par an |
| Pharmacie | |
| Pharmacie remboursée à 65 % | 100 % de la BR |
| Pharmacie remboursée à 30 % | 100 % de la BR |
| Pharmacie remboursée à 15 % | 100 % de la BR |
| Vaccins (grippe, hépatite) | 0 |
| Optique | |
| Tous les 2 ans par personne, sauf enfants et changement de vue | |
| Verres simples | 300 € |
| Verres complexes | 450 € |
| Verres très complexes | 500 € |
| Monture | 150 € |
| Lentilles acceptées et refusées | 320 € |
| Kératotomie | 1 000 € |
| Dentaire | |
| Soins dentaires | 125 % de la BR |
| Prothèses dentaires acceptées | 200 % de la BR |
| Orthodontie acceptée | 250 % de la BR |
| Implants (forfait par an et par personne) | 5 % du PMSS |
| (*) Auxiliaires médicaux : professions définies au livre III du code de la santé publique. Sont en outre pris en charge les tickets modérateurs de tous les actes de prévention prévus dans l'arrêté du 8 juin 2006 pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. | |

3. Droits non contributifs

Sont mises en place des prestations à caractère non directement contributif, qui sont les suivantes :

- les enfants handicapés sont couverts sans cotisations quel que soit leur âge ;
- gratuité de la cotisation enfant à partir du troisième enfant ;
- en cas de décès du participant les ayants droit tels que définis dans le cadre de cette couverture sont couverts à titre gratuit pendant une durée de 12 mois à compter du décès ;
- les anciens participants devenus invalides qui étaient couverts par le contrat et leurs ayants droit acquittent une cotisation réduite à hauteur de la seule part salariale des actifs.

Les prestations à caractère non directement contributif sont financées par une contribution égale à 0,7 % du total des cotisations versées à l'organisme ou aux organismes recommandés.

Le ou les organismes recommandés assureront auprès des organismes non recommandés le remboursement de la prise en charge des droits non contributifs par le ou les organismes non recommandés sur présentation par ces derniers des justificatifs nécessaires.

En vertu du point 10 de l'article 26 de la convention collective de l'immobilier, un fonds de mutualisation est créé afin de gérer les prestations à caractère non directement contributifs.

4. Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail

4.1. Article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la couverture « frais de santé » est maintenue au profit des anciens participants bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

Le tarif applicable aux personnes visées par le présent article ne peut être supérieur de plus de 50 % au tarif applicable aux salariés. L'organisme assureur justifie que le tarif appliqué à ces personnes n'excède pas la réalité du risque de cette population.

Les invalides acquittent une cotisation réduite à hauteur de la seule quote-part salariale des actifs.

La couverture « frais de santé » est maintenue sans contrepartie de cotisations au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de

12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

4.2. Mise en oeuvre de la portabilité

Les participants bénéficient du maintien à titre gratuit du bénéfice du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, sous réserve de remplir certaines conditions.

Ainsi, pour bénéficier du dispositif de la portabilité :

- les droits à remboursements complémentaires doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur. Autrement dit, le dispositif de portabilité ne concerne que les participants bénéficiaires du régime au moment de la cessation de leur contrat de travail ;
- l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ;
- l'ancien participant doit fournir à l'organisme assureur un justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les meilleurs délais à la suite de la cessation de son contrat et chaque fois que son organisme assureur en fera la demande.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du participant ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

La cessation du bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage au cours de la période de maintien des régimes fait cesser le maintien. L'ancien participant est donc tenu d'informer l'organisme assureur de tout changement dans sa situation.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de la garantie incapacité ne peuvent conduire l'ancien participant à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

5. Prévention et action sociale

Les actions de prévention et d'action sociale sont financées par une contribution égale à 1,3 % du total de la cotisation uniforme versée à l'organisme ou aux organismes recommandés.

0,3 % du total de la cotisation uniforme versée à l'organisme ou aux organismes recommandés est affecté au financement de l'action sociale.

1 % du total de la cotisation uniforme versée à l'organisme ou aux organismes recommandés est affecté au financement des actions de prévention.

En vertu du point 10 de l'article 26 de la convention collective de l'immobilier, un fonds de mutualisation est créé afin de financer des actions de prévention professionnelle et d'accorder des aides aux salariés de la branche et à leurs ayants droit en situation difficile.

Les orientations, domaines d'intervention, actions menées dans le cadre de ce fonds, ainsi que les modalités de fonctionnement du comité de gestion sont déterminées par le règlement intérieur relatif au fonds d'action sociale de la branche de l'immobilier.

6. Information des salariés

Conformément aux dispositions des articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale, L. 141-4 du code des assurances et L. 221-6 du code de la mutualité, l'organisme assureur remet à l'entreprise une notice d'information.

La notice d'information est détaillée. Elle définit les garanties prévues par le contrat, leurs conditions d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de sinistre, les clauses édictant des nullités, les déchéances, les exclusions ou les limitations de garantie ainsi que les délais de prescription. La notice d'information décrit également les modalités de financement (taux et assiette des cotisations patronales et salariales) et les sanctions du non-paiement des primes ou des cotisations.

L'organisme assureur ne peut se limiter à la simple remise d'un exemplaire des conditions générales valant notice d'information.

Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des assurés, l'organisme assureur remet à l'entreprise, 3 mois au moins avant la date de leur entrée en vigueur, une nouvelle notice d'information.

Les entreprises transmettent un exemplaire de cette notice d'information, à chaque salarié assuré et à tout nouvel embauché.

Les salariés sont informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toutes modifications de leurs droits et obligations.

7. Changements d'organisme assureur

7.1. Sinistres en cours à la date d'adhésion

L'organisme assureur prend en charge le versement des prestations complémentaires des salariés en arrêt de travail au moment de la prise d'effet des garanties, s'ils bénéficient des prestations en « espèces » de la sécurité sociale sans être indemnisés au titre d'un précédent régime de prévoyance.

Parallèlement, l'organisme assureur prend en charge, si un précédent organisme assureur ne le garantissait pas :

- la revalorisation des prestations en cours de service ;
- la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès.

Par ailleurs, l'organisme assureur prend en charge l'éventuel delta existant entre la garantie décès maintenue par le précédent organisme assureur et celle déterminée en application du présent dispositif.

7.2. Sinistres en cours à la date de résiliation du contrat d'assurance

L'organisme assureur continue de revaloriser les prestations et rentes en cours de service dans les conditions prévues à la présente annexe malgré la résiliation du contrat d'assurance.

L'organisme assureur revalorise les bases de calcul des prestations décès dans les conditions prévues à la présente annexe malgré la résiliation du contrat d'assurance.

8. Suivi du régime

Chaque organisme assureur fournit annuellement à son cocontractant un rapport détaillé, comportant notamment l'ensemble des informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990. A l'occasion de ce rapport est établi un bilan spécifique relatif aux droits non contributifs. Ce rapport doit être accompagné d'informations précises relatives au nombre de sinistres et aux prestations versées. Le ou les organismes assureurs recommandés font par ailleurs un compte rendu des actions de prévention mises en oeuvre par la branche ainsi qu'un bilan de l'action sociale et des sommes allouées à ce titre. Ces documents sont transmis à la commission paritaire de suivi (ou à l'entreprise pour les organismes non recommandés) au plus tard le 31 août suivant l'exercice clos. Ces documents sont présentés au comité d'entreprise à sa demande. »

III. - Entrée en vigueur. - Formalités de dépôt

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant prend effet le premier jour du quatrième mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord. Si l'extension intervient au cours du quatrième trimestre 2016, il prend effet le 1er janvier 2017.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Annexe

Annexe I En vigueur étendu

Annexe I

Règlement intérieur de la commission paritaire de suivi (CPS)

Article 1er En vigueur étendu

Les représentants titulaires sont désignés par les organisations syndicales liées par la convention collective et peuvent être remplacés par des représentants suppléants également désignés par ces organisations syndicales.

La commission paritaire de suivi désigne chaque année, et en alternance, un président et un vice-président, appartenant l'un aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, l'autre aux représentants des organisations patronales représentatives.

Article 2 En vigueur étendu

Article 2.1 En vigueur étendu

La commission paritaire de suivi se réunit autant que de besoin, et au moins deux fois par an, sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations syndicales composant la commission.

L'ordre du jour est déterminé par le président de la commission.

Les convocations doivent être adressées, par le secrétariat de la commission, au moins 3 semaines, avant le déroulement de la réunion. Les convocations contiennent l'ordre du jour de la réunion.

Article 2.2 En vigueur étendu

La commission se réunit au 46, rue de Rome, 75008 Paris (COPI) ou en tout autre lieu indiqué dans la convocation.

Il est tenu, à chaque réunion, une liste d'émargement signée par les participants à la réunion de la commission.

Le président dirige les débats et signe le procès-verbal établi par le secrétariat.

Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux membres de la commission paritaire de suivi dans le délai de 8 jours suivant la réunion.

Les convocations et procès-verbaux de réunions sont communiqués pour information au représentant du ministère concerné, président de la commission mixte.

Article 2.3 En vigueur étendu

La réunion ne peut valablement être ouverte que si la moitié des organisations dans chaque collège est représentée.

Si le quorum n'est pas atteint dans l'un ou l'autre collège, un procès-verbal de carence est établi par le secrétariat auquel est jointe toute déclaration faite par un ou plusieurs membres de la commission.

Tout membre de la commission empêché d'assister à une séance peut donner pouvoir à un titulaire du même collège.

Toute présence à la réunion de la commission, autre que celle des membres de droit, implique l'accord de la majorité des membres dans l'un et l'autre collège.

Chacune des organisations peut s'exprimer sur le dossier soumis à la commission, avant qu'il ne soit procédé à l'adoption d'une décision. La commission peut adopter :

- soit une déclaration d'incompétence, ou une décision de renvoi à une prochaine réunion ou en commission paritaire nationale. Cette décision est prise à la majorité des organisations dans l'un et l'autre collège.

En cas de décision de renvoi, la commission peut demander un complément d'information ou, éventuellement, à l'unanimité, désigner un membre de chacune des délégations patronale et salariale pour instruire contradictoirement le dossier.

La décision de renvoi doit fixer le délai de dépôt de ce complément de dossier et la date de la prochaine réunion de la commission qui aura à traiter le dossier.

Le secrétariat de la commission se tient informé de la suite donnée à l'affaire et communique cette information aux réunions suivantes de la commission ;

- soit une décision. Cette décision ne peut être prise que si elle recueille une majorité de voix dans chacun des collèges.

Les procès-verbaux de carence, de déclaration d'incompétence, de décision de renvoi, de désaccord, de décision sont établis et diffusés par le secrétariat.

Article 3

En vigueur étendu

Le comité des organisations patronales des professions immobilières (COPI) assure au 46, rue de Rome, 75008 Paris, le secrétariat de la commission : convocation de la commission, établissement et diffusion des procès-verbaux.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent règlement intérieur peut être dénoncé ou modifié dans les conditions prévues par l'article 26 de l'accord relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé.

Annexe II

En vigueur étendu

Annexe II

Règlement intérieur du fonds d'action sociale de la branche de l'immobilier

Préambule

En vertu du point 10 de l'article 26 de la convention collective de l'immobilier est mis en place un fonds dédié aux actions sociales de la branche de l'immobilier. Le présent règlement précise les orientations, domaines d'intervention, actions menées dans le cadre de ce fonds, ainsi que les modalités de fonctionnement du comité de gestion créé conventionnellement à cet effet.

Article 1er

En vigueur étendu

Le fonds social dédié de la branche est destiné, sur orientation de la CPS, à mettre en oeuvre au profit des salariés de la branche, des actions individuelles en cas de difficultés d'ordre social ou économique, notamment sous forme d'aides exceptionnelles sous conditions de ressources.

Article 2

En vigueur étendu

Ce règlement a pour objet de décrire les conditions dans lesquelles les salariés de la branche peuvent bénéficier des actions du fonds social.

Article 3

En vigueur étendu

Le fonds d'action sociale a pour vocation d'aider, sous la forme la plus appropriée, les salariés de la branche en situation de fragilité.

Les aides sont versées, dans la limite des disponibilités du fonds, à titre exceptionnel et ponctuel, en considération d'une situation individuelle digne d'intérêt, au profit des salariés de la branche dont la situation matérielle et financière le justifie.

Elles ne peuvent se substituer aux droits légaux et viennent en complément de celles allouées par d'autres organismes prioritaires (CPAM, prestation de compensation du handicap, fonds sociaux d'organismes assureurs...), spécialement du fonds social de la caisse de retraite complémentaire ARRCO dont est adhérent l'employeur du salarié de la branche concerné.

Le fonds d'action sociale ne constitue pas un complément de prestations du régime frais de santé et de prévoyance. Il n'intervient pas pour compenser de manière systématique les frais engagés par le salarié de la branche.

Le fonds d'action sociale peut également intervenir, après une étude sociale individuelle et sous conditions de ressources, sur les dossiers ne pouvant être pris en charge par les organismes prioritaires, dans la mesure où ils ont un lien direct avec les frais de santé ou la prévoyance.

Article 4

En vigueur étendu

L'alimentation du fonds dédié est déterminée en fonction des excédents du régime de prévoyance de branche. Il est alimenté au 1er janvier de chaque exercice par une dotation exceptionnelle du fonds. Pour le premier exercice, la dotation exceptionnelle du fonds est égale à 0,30 % de la cotisation totale prévoyance. Son

montant sera éventuellement réduit ou augmenté eu égard au bilan de l'action sociale de l'année écoulée et à la volonté des parties à la convention collective de faire évoluer la dotation.

Les sommes non dépensées en fin d'exercice sont reportées sur l'exercice suivant, constituant ainsi une réserve du fonds dédié.

Une situation du fonds dédié de la branche arrêtée au 31 décembre de chaque exercice est communiquée à la CPS.

Les entreprises ayant choisi un autre assureur que celui recommandé devront faire en sorte que cette contribution au fonds social soit versée par l'assureur à l'organisme recommandé, à charge pour celui-ci de la verser dans le fonds dédié.

Le contrat d'assurance doit prévoir le versement de cette contribution à l'organisme assureur.

Une attestation doit être remise par l'organisme assureur à l'entreprise.

Article 5 En vigueur étendu

5.1. Gouvernance

Le comité de gestion prévu au point 10 de l'article 26 de la convention collective nationale de l'immobilier assure la gouvernance du fonds dédié avec la collaboration technique de l'organisme recommandé.

Ce comité a un rôle politique d'orientation de l'action sociale de la branche, notamment pour la :

- détermination des orientations globales ;
- promotion de l'action sociale auprès des salariés de la branche ;
- définition des plafonds de ressources ;
- définition des critères d'aides.

Il a également un rôle de contrôle de l'emploi du fonds, qu'elle exerce, notamment, à partir des tableaux de reporting fournis par l'organisme recommandé.

Le comité se réunit trimestriellement.

5.2. Modalités de gestion

L'organisme recommandé est mandaté pour assurer la gestion administrative et financière du fonds d'action sociale. Il assure cette responsabilité en tenant compte des orientations politiques retenues par le comité de gestion agissant par délégation de la commission paritaire chargée de la négociation de la convention collective.

Il se voit attribuer une faculté d'instruction, de gestion et d'acceptation. Le rejet d'un dossier est de la compétence du comité qui établit par ailleurs, sous forme de barème, les règles d'acceptation. L'étude sociale du dossier et la gestion du dispositif (commande, suivi de facturation, règlement à l'émetteur CESU et reporting) sont effectuées par les services compétents.

L'organisme recommandé organise des reportings trimestriels sur les dossiers examinés (dossiers acceptés, dossiers rejetés et les raisons de ces rejets), le pilotage du budget du fonds d'action sociale et le contrôle de son utilisation étant de la compétence de la commission paritaire chargée de la négociation de la convention collective sur proposition du comité.

La commission paritaire chargée de la négociation de la convention collective définit les actions sociales à mener par le comité de gestion de l'action sociale et la répartition du fonds social annuel prévisionnel alloué en fonction d'un budget prévisionnel indicatif.

5.3. Attribution des aides individuelles

Chaque dossier fait l'objet d'une étude sociale individuelle.

Ces sommes sont allouées au profit des salariés de la branche en situation difficile et versées à titre exceptionnel en considération d'une situation sociale individuelle et entrant dans les critères énoncés à l'article 3.

5.4. Composition du comité de gestion du fonds d'action sociale

Le comité de gestion assumant, par délégation de la commission paritaire chargé de la négociation de la convention collective, la gouvernance du fonds d'action sociale, chacune des organisations représentatives tant d'employeurs que de salariés y dispose d'un siège (un titulaire et un suppléant).

Article 6 En vigueur étendu

Le fonds social est destiné aux salariés de la branche et à leurs ayants droit qui répondent aux conditions de ressources définies par le présent règlement (art. 8).

Article 7 En vigueur étendu

7.1. En vue du soutien aux salariés de la branche les plus fragilisés et compte tenu du budget disponible pour l'année considérée, des aides individuelles pourront être accordées par le biais de chèques CESU : sortie d'hospitalisation et/ou traitement fatigant.

Ces chèques CESU, attribués après une étude sociale personnalisée et sous conditions de ressources, permettent aux salariés de la branche de bénéficier d'un soutien, garde d'enfants, support scolaire, etc. lors du retour au domicile après une hospitalisation (dont maternité pathologique) ou un traitement fatigant (chimiothérapie...).

Au titre des CESU, le montant alloué peut être de € maximum, selon la situation individuelle du salarié, et dans la limite du budget du fonds d'action sociale disponible pour l'année considérée.

7.2. Aides personnalisées ponctuelles

Les aides sont accordées à des personnes en situation de difficulté ou d'urgence, sous conditions de ressources.
Ces aides sont attribuées dans la limite de € et dans la limite du budget du fonds d'action sociale disponible pour l'année considérée.

Article 8 En vigueur étendu

8.1. Evaluation de la situation individuelle

L'évaluation de la situation individuelle s'appuie sur des critères objectifs notamment les ressources et charges du foyer.

Les ressources prises en compte sont toutes les ressources du foyer, imposables ou non.

Les charges prises en compte sont les suivantes :

- charges de logement (loyer ou mensualités d'accèsion à la propriété, taxe d'habitation, taxe foncière...)
- charges courantes : eau, gaz, électricité, assurance ;
- avis d'imposition.

La différence entre les ressources et les charges détermine les ressources disponibles du foyer.

8.2. Formalités de la demande

La demande est formulée auprès de l'organisme recommandé via un dossier de demande d'action sociale auquel sont jointes les pièces justificatives nécessaires à la compréhension et à l'évaluation de la situation.

La demande est examinée dans un délai maximum de 30 jours. Une réponse est adressée par écrit au demandeur et précise les conditions de la prise en charge éventuelle.

8.3. Paiement de l'aide

Le versement de l'aide attribuée s'effectue exclusivement sur présentation des factures conformes aux devis et éventuellement d'un plan de financement finalisé (situations de handicap notamment). Le règlement directement au professionnel de santé sera systématiquement privilégié, notamment dans le cas de paiement sur devis.

L'utilisation des chèques CESU sera privilégiée dans les modes de règlement des aides.

Article 9 En vigueur étendu

Le présent règlement prend effet à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 65.

Le présent règlement est susceptible de révision une fois par an à la demande et par accord entre les organisations syndicales liées par la convention collective.

Avenant n° 66 du 23 octobre 2015 relatif à la commission d'interprétation concernant la date d'application de l'avenant n° 63 du 1er juillet 2014 sur le droit syndical

FNAIM ;

SNPI ;

SNRT ;

FSIF ;

FEPL ;

UNIS.

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC.

En vigueur étendu

La commission d'interprétation de la convention collective nationale de l'immobilier a été saisie concernant la date d'application de l'avenant n° 63 du 1er juillet 2014 relatif au droit syndical.

La commission s'est réunie le 25 juin 2015 et a rendu les avis suivants :

Article 1er
En vigueur étendu

L'avenant n° 63 du 1er juillet 2014 a été étendu par l'arrêté du 15 décembre 2014 paru au Journal officiel du 3 janvier 2015.

En conséquence,

Il est donc applicable depuis le 1er juillet 2014 à l'ensemble des entreprises adhérentes à un syndicat professionnel signataire et applicable au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, soit le 4 janvier 2015, pour les autres entreprises conformément à l'article 4 de ce texte.

En conséquence,

Tous les jours de repos ou de congés pris, dans le cadre de son mandat syndical, par un représentant de branche dûment désigné et en vue d'assister à une réunion en lien avec la convention collective nationale de l'immobilier ayant fait l'objet d'une convocation doit faire l'objet d'une rétrocession au bénéfice du salarié concerné à compter de la date d'application de l'avenant n° 63, soit au 1er juillet 2014 pour les entreprises adhérentes à un syndicat professionnel signataire du texte et au 4 janvier 2015 pour les autres entreprises.

Avenant n° 67 du 23 novembre 2015 relatif au droit syndical

FNAIM ;

SNPI ;

SNRT ;

FSIF ;

FEPL.

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale modifie très significativement les conditions d'exercice et de financement du dialogue social.

Par ailleurs, les branches sont amenées à travailler sur des sujets de plus en plus nombreux et techniques. Ainsi, au cours des dernières années, la branche de l'immobilier a négocié de manière paritaire des textes sur la réforme de la classification, l'actualisation de la CCNI, le nouveau statut de négociateur immobilier, l'emploi des seniors, les couvertures prévoyances et frais de santé, la refonte des CQP, le temps partiel ...

Toutes ces négociations n'auraient pas pu aboutir sans la participation et l'implication de chacun des signataires de la convention collective nationale de l'immobilier.

En outre, le calendrier de travail de branche pour les prochains mois reste très fourni puisque figurent au programme des sujets tels que la négociation d'un accord sur le financement du paritarisme dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 précitée, la négociation des couvertures prévoyance et frais de santé, la création d'une prime liée à la médaille d'honneur du travail, l'actualisation des forfaits annuel en jours, la modernisation du rapport de branche ...

Nos réunions de branche ayant un caractère paritaire, il est fondamental pour la richesse du dialogue social et l'avancée des négociations futures que les représentants des salariés soient en mesure de participer aux travaux de la branche sans que leur présence s'impute sur leurs congés ou leurs heures de délégation.

Dans ce contexte, il a été décidé ce qui suit :

1. Contexte de négociation

Pour mémoire, l'avenant n° 63 relatif au droit syndical est entré en vigueur le 1er juillet 2014 pour les entreprises adhérentes à un syndicat signataire de cet avenant et le 4 janvier 2015 pour les autres. D'un commun accord des parties signataires, l'avenant n° 63 cessera de produire ses effets le 31 décembre 2015.

2. Objet et durée

Le présent accord a pour objet, dans l'attente de la négociation d'un accord relatif au financement du paritarisme (1), de renouveler l'aménagement temporaire issu de l'avenant n° 63 relatif au droit syndical au profit des représentants des organisations salariales représentatives au sein de la CCNI.

Le dernier alinéa de l'article 6 de la CCNI est modifié et rédigé comme suit :

« Jusqu'au 31 décembre 2016, le temps passé en réunion paritaire par les salariés dûment mandatés par une organisation salariale représentative au niveau de la CCNI est considéré comme du temps de travail. Les conditions d'application de ce droit temporaire sont définies par les avenants n° 63 et n° 67 à la CCNI. »

3. Participation aux réunions

3.1. Principe

Pendant la durée du présent accord, est considérée comme du temps de travail l'absence des salariés dûment mandatés par une organisation salariale représentative au niveau de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (2) (brochure n° 3090, idcc 1527) afin de participer aux réunions et groupes de travail paritaires sur convocation du secrétariat technique de la CCNI ou du ministère du travail.

Au sein de chaque entreprise, cet aménagement bénéficie au maximum à deux salariés dûment mandatés par des organisations salariales représentatives de la branche considérée.

3.2. Modalités

Sur demande de l'employeur, le salarié justifiera de sa présence à la réunion ou au groupe de travail paritaire par la production d'une attestation émanant du secrétariat technique de la CCNI.

3.3. Rémunérations

Le salarié ne subira aucune retenue sur salaire au titre de sa participation aux réunions (demi-journée ou journée entière) précitées. Pour les salariés dont la rémunération est établie sur la base d'un barème de commissions, ils ne se verront appliquer aucune réduction de la partie fixe ou de l'avance sur commissions stipulée dans leur contrat de travail au prorata de leur participation auxdites réunions.

4. Dérogation à l'accord de branche

Les accords d'entreprise relatifs à la mise en oeuvre de cet accord de branche ne peuvent y déroger dans un sens moins favorable.

5. Dépôt, publicité et entrée en vigueur

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension. Il prend effet le 1er janvier 2016 pour ses signataires et s'appliquera le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour les autres. Le présent accord est conclu pour une durée déterminée maximum de 12 mois courant au plus tôt le 1er janvier 2016 pour se terminer le 31 décembre de la même année. Il cessera de produire ses effets sans qu'aucune formalité ne soit nécessaire le 31 décembre 2016 à minuit.

(1) Sur le fondement de la loi du 5 mars 2014.

(2) Etendue par arrêté du 24 février 1989, JORF du 3 mars 1989. Mise à jour par l'avenant n° 47 du 23 novembre 2010, JORF du 18 juillet 2012.

Avenant n° 68 du 23 novembre 2015 relatif aux montants forfaitaires de la prime d'ancienneté

La FNAIM ;

Le SNPI ;

Le SNRT ;

La FSIF ;

La FEPL ;

L'UNIS,

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La CDS CGT ;

La FEC FO ;

Le SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les primes forfaitaires de l'article 36 liées à l'ancienneté sont revalorisées au 1er janvier de la façon suivante :

- pour les quatre premiers niveaux de la grille (E1 à AM1) : le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de 25 € ;

- pour les cinq niveaux suivants (AM2 à C4) : le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de 29 €.

En conséquence, ont vocation à s'appliquer uniquement à compter du 1er janvier 2016 les seuls montants forfaitaires liés à la prime d'ancienneté du présent avenant. Les forfaits en cours devant être actualisés en tenant compte des nouvelles valeurs.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant ne s'appliquera qu'au 1er janvier 2016.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Textes Salaires

Avenant n° 40 du 15 mai 2008 relatif au salaire minimum brut mensuel du négociateur immobilier VRP

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 30 janvier 2009, art. 1er)

CNAB ;

CSAB ;

FNAIM ;

FSIF ;

UNIT.

SNUHAB-CGC ;

CFSV-CFTC ;

FEC-FO ;

CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Vu l'avenant n° 31 du 15 juin 2006 qui a pour objet de créer un nouveau statut du négociateur immobilier pouvant être engagé par un seul employeur (à titre exclusif) et rémunéré principalement à la commission ;

Vu l'article 4 relatif à la rémunération minimum des négociateurs non cadres, les partenaires sociaux décident :

Article 1er

En vigueur étendu

Les négociateurs immobiliers VRP ne peuvent percevoir un salaire minimum brut mensuel inférieur à 1 300 €.

La rémunération du négociateur est composée essentiellement ou exclusivement de commissions. Elle relève du libre accord du négociateur immobilier et de son employeur sous réserve du présent avenant ; le salaire mensuel brut minimum pouvant constituer en tout ou partie une avance sur commissions.

Le montant de ce salaire minimum fera l'objet de négociations, chaque année au niveau de la branche, dans le cadre de l'obligation annuelle de négociation sur les salaires.

(1) L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975 relatif aux voyageurs, représentants, placiers (arrêté du 30 janvier 2009, art. 1er).

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans les meilleurs délais, du présent avenant.

Avenant du 5 mai 2009 relatif aux salaires et à la prime d'ancienneté (secteur résidences de tourisme)

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 3 août 2009, art. 1er)

Syndicat national des résidences de tourisme (SNRT).

En vigueur étendu

Objet et champ d'application

Le présent avenant a pour objet de définir le salaire minimum brut annuel applicable en 2009 et d'entériner la recommandation patronale SNRT du 15 septembre 2008 en ce qui concerne le montant de la prime d'ancienneté.

Il s'applique dans les résidences de tourisme et les résidences hôtelières, à l'exception des entreprises qui appliquaient avant le 21 juillet 1995 une autre convention nationale étendue.

Les holdings (classe 74) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, les groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, entrent également dans son champ d'application, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever.

Article 1**En vigueur étendu**

Pour l'année 2009, les salaires minima bruts annuels pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont les suivants.

(En euros.)

| NIVEAU | SALAIRE ANNUEL MINIMUM |
|--------|------------------------|
| I | 17 173 |
| II | 17 250 |
| III | 17 550 |
| IV | 17 700 |
| V | 18 322 |
| VI | 20 328 |
| VII | 21 322 |
| VIII | 29 161 |
| IX | 34 808 |
| X | 39 406 |

En ce qui concerne le niveau II, les parties conviennent de se revoir lorsque sera connu le montant de la prochaine augmentation du Smic pour engager une négociation sur une révision éventuelle du salaire minimum conventionnel applicable à ce niveau.

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

Article 2**En vigueur étendu**

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée selon les mêmes principes de calcul que ceux figurant dans l'avenant n° 32 de la convention collective.

Cet avenant prévoit (art. 14) que pour tenir compte de l'expérience acquise dans l'entreprise le salaire brut mensuel contractuel, qui correspond au salaire réel perçu par le salarié et convenu entre les parties, est majoré de 18 € pour les 4 premiers niveaux de la grille, et de 22 € pour les niveaux suivants, tous les 3 ans, au 1er janvier suivant la date anniversaire de l'entrée du salarié dans la société.

Il est précisé que cette prime doit être identifiée comme telle sur les bulletins de salaire.

Article 3**En vigueur étendu**

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de l'expiration du délai d'opposition, avec effet rétroactif :

- au 1er janvier 2009 en ce qui concerne la grille de salaires ;

- à la date de mise en oeuvre dans chaque entreprise des avenants salaires et classification du 12 octobre 2007 en ce qui concerne l'ancienneté.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

(1) Article étendu sous réserve du principe de non-rétroactivité des actes administratifs (arrêté du 3 août 2009, art. 1er).

Avenant n° 43 du 23 juin 2009 relatif aux salaires

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

UNIS ;

FNAIM ;

Fédération des EPL ;

FSIF ;

SNPI.

FS CFTD ;

CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Considérant le relèvement du salaire de croissance intervenant chaque année au 1er juillet ;

Considérant l'engagement des parties signataires de maintenir le premier niveau de la grille au niveau du SMIC en vigueur, et dans le cadre des négociations des avenants « Salaires », un écart pertinent entre les salaires de tous les niveaux de la grille de classification et des écarts entre les niveaux demeurant proches de ceux prévus initialement par l'avenant n° 34 du 15 juin 2006,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er juillet 2009, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des entreprises de la branche de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme.

(En euros.)

| NIVEAU | SALAIRE MINIMUM BRUT ANNUEL (*) |
|--------|---------------------------------|
| E1 | 17 290 |
| E2 | 17 774 |
| E3 | 17 909 |
| AM1 | 18 554 |
| AM2 | 20 487 |
| C1 | 21 425 |
| C2 | 29 160 |
| C3 | 34 808 |
| C4 | 39 405 |

(*) sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.
E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.

Article 2

En vigueur étendu

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux se sont engagés dans des négociations en vue de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, qui ont débuté au premier trimestre 2008 pour s'achever avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2241-9 du code du travail).

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Avenant n° 46 du 16 décembre 2009 relatif aux salaires

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 avril 2010, art. 1er)

UNIS ;

FNAIM ;

Fédération des EPL ;

FSIF.

SNUHAB CGC ;

FS CFTD ;

FEC CGT-FO ;

CFSV CFTC.

En vigueur étendu

Considérant le relèvement du salaire de croissance intervenant pour la première fois au 1er janvier 2010 ;

Considérant l'engagement des parties signataires de maintenir le premier niveau de la grille au niveau du SMIC en vigueur, et dans le cadre des négociations des avenants « salaires », un écart pertinent entre les salaires de tous les niveaux de la grille de classification et des écarts entre les niveaux demeurant proches de ceux prévus initialement par l'avenant n° 34 du 15 juin 2006.

Les partenaires sociaux conviennent, d'une part, du maintien du niveau E1 au niveau du SMIC, base 1er janvier 2010 et, d'autre part, d'une augmentation de 1,5 % de la grille applicable depuis le 1er janvier 2009, pour chacun des niveaux, de E2 à C4.

Sur cette base les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

Article 1

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er janvier 2010, les salaires minimaux bruts annuels pour l'ensemble des entreprises de la branche de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme.

(En euros.)

| NIVEAU | SALAIRE MINIMUM BRUT ANNUEL (1) |
|--------|---------------------------------|
| E1 | 17 470 |
| E2 | 18 041 |
| E3 | 18 178 |
| AM1 | 18 833 |
| AM2 | 20 795 |
| C1 | 21 747 |
| C2 | 29 598 |
| C3 | 35 331 |
| C4 | 39 997 |

(1) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.
E : employé ; AM : agent de maîtrise ; C : cadre.

Article 2

En vigueur étendu

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux se sont engagés dans des négociations en vue de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui ont débuté au 1er trimestre 2008 pour s'achever avant le 31 décembre 2010 (art.L. 2241-9 du code du travail).

La présente disposition fait l'objet d'un 2e alinéa à l'article 37. 1 de la convention collective nationale de l'immobilier.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Accord du 16 décembre 2009 relatif aux salaires dans les résidences de tourisme

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 26 avril 2010, art. 1er)

Syndicat national des résidences de tourisme (SNRT).

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

En vigueur étendu

Objet et champ d'application

Le présent avenant a pour objet de définir les salaires minima bruts annuels applicables en 2010.

Il s'applique dans les résidences de tourisme et les résidences hôtelières, à l'exception des entreprises qui appliquaient avant le 21 juillet 1995 une autre convention collective nationale étendue.

Les holdings (classe 74) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, les groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, entrent également dans son champ d'application, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever.

Article 1
En vigueur étendu

Pour l'année 2010, les salaires minima bruts annuels pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont les suivants :

(En euros.)

| NIVEAU | SALAIRE ANNUEL MINIMUM |
|--------|------------------------|
| I | 17 477 |
| II | 17 675 |
| III | 17 750 |
| IV | 17 850 |
| V | 18 413 |
| VI | 20 430 |
| VII | 21 429 |
| VIII | 29 307 |
| IX | 34 982 |
| X | 39 603 |

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

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de l'expiration du délai légal d'opposition.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au même moment.

Avenant du 1er mars 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

SNRT.

FS CFDT.

Objet et champ d'application

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de définir les salaires minima bruts annuels applicables en 2011.

Il s'applique dans les résidences de tourisme et les résidences hôtelières, à l'exception des entreprises qui appliquaient avant le 21 juillet 1995 une autre convention collective nationale étendue.

Les holdings (classe 74) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, les groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, entrent également dans son champ d'application, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever.

Article 1er

En vigueur étendu

Pour l'année 2011, les salaires minima bruts annuels pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont les suivants :

(En euros.)

| Niveau | Salaire annuel minimum |
|--------|------------------------|
| I | 17 745 |
| II | 17 922 |
| III | 17 998 |
| IV | 18 100 |
| V | 18 634 |
| VI | 20 675 |
| VII | 21 643 |
| VIII | 29 600 |
| IX | 35 332 |
| X | 40 000 |

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

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est applicable rétroactivement au 1er janvier 2011.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au même moment.

Avenant n° 51 du 21 juin 2011 modifiant l'annexe II « Salaires » de la convention collective

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 25 octobre 2011, art. 1er)

FNAIM ;

FEPL ;

UNIS.

CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Considérant l'engagement des parties signataires de maintenir le premier niveau de la grille au niveau du Smic en vigueur, et dans le cadre des négociations des avenants « Salaires », un écart pertinent entre les salaires de tous les niveaux de la grille de classification et des écarts entre les niveaux demeurant proches de ceux prévus initialement par l'avenant n° 34 du 15 juin 2006.

Les partenaires sociaux conviennent d'une part, du maintien du niveau E1 au niveau du Smic, base 1er janvier 2011 et, d'autre part, d'une augmentation de 1,8 % des niveaux E2, E3 et AM1 et d'autre part d'une augmentation des niveaux AM2 à C4 par maintien des écarts préexistants.

Sur cette base les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er avril 2011, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des entreprises de la branche de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme.

(En euros.)

| Niveau | Salaire minimum brut annuel (1) |
|--------|---------------------------------|
| E1 | 17 745 |
| E2 | 18 365 |
| E3 | 18 505 |
| AM1 | 19 172 |
| AM2 | 21 134 |
| C1 | 22 086 |
| C2 | 29 937 |
| C3 | 35 670 |
| C4 | 40 336 |

(1) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.
E : employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.

Article 2
En vigueur étendu

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Accord du 9 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 19 juin 2012, art. 1er)

SNRT.

SNUHAB CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

FS CFDT.

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de définir les salaires minima bruts annuels applicables en 2012.

Il s'applique dans les résidences de tourisme et les résidences hôtelières, à l'exception des entreprises qui appliquaient avant le 21 juillet 1995 une autre convention collective nationale étendue.

Les holdings (classe 74) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, les groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, entrent également dans son champ d'application, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever.

Article 1er
En vigueur étendu

Pour l'année 2012, les salaires minima bruts annuels pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont les suivants :

(En euros.)

| Niveau | Salaire annuel minimum |
|--------|------------------------|
| I | 18 180 |
| II | 18 280 |
| III | 18 358 |
| IV | 18 516 |
| V | 19 007 |
| VI | 21 088 |
| VII | 22 076 |
| VIII | 30 192 |
| IX | 36 039 |
| X | 40 800 |

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

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est applicable rétroactivement au 1er janvier 2012.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au même moment.

Les parties signataires conviennent d'une clause de revoyure en juillet 2012.

Avenant n° 53 du 20 février 2012 modifiant l'annexe II « Salaires » de la convention

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 24 juillet 2012, art. 1er)

UNIS ;

FNAIM ;

SNPI ;

FSIF.

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes relatives à la grille des salaires :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er janvier 2012, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des entreprises de la branche de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme. En conséquence, le salaire minimum brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

(En euros.)

| Niveau | Salaire annuel minimum brut (1) |
|--------|---------------------------------|
| E1 | 18 180 |
| E2 | 18 732 |
| E3 | 18 875 |
| AM1 | 19 382 |
| AM2 | 21 240 |
| C1 | 22 417 |
| C2 | 30 176 |
| C3 | 35 955 |
| C4 | 40 660 |

(1) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.

E : employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.

Article 2

En vigueur étendu

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

En vigueur étendu

Il s'appliquera au 1er janvier 2012 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Avenant n° 56 du 11 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2012

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(Arrêté du 19 décembre 2012, art. 1er)

L'UNIS ;

La FNAIM ;

La FEPL ;

Le SNPI ;

La FSIF,

La CSFV CFTC ;

La CGT commerce,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er juillet 2012, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des entreprises de la branche de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme. En conséquence, le salaire minimum brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

(En euros.)

| Niveau | Salaire annuel minimum brut (*) |
|--------|---------------------------------|
|--------|---------------------------------|

| | |
|-----|--------|
| E1 | 18 371 |
| E2 | 18 732 |
| E3 | 19 064 |
| AM1 | 19 382 |
| AM2 | 21 240 |
| C1 | 22 417 |
| C2 | 30 176 |
| C3 | 35 955 |
| C4 | 40 660 |

(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.

E : employé.

AM : agent de maîtrise.

C : cadre.

Article 2
En vigueur étendu

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3
En vigueur étendu

Il s'appliquera au 1er juillet 2012 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Avenant « salaires » du 14 janvier 2013 dans les résidences de tourisme

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 17 mai 2013 - art. 1)

SNRT.

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC.

Objet et champ d'application

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de définir les salaires minima bruts annuels applicables en 2013.

Il s'applique dans les résidences de tourisme et les résidences hôtelières, à l'exception des entreprises qui appliquaient avant le 21 juillet 1995 une autre convention collective nationale étendue.

Les holdings (classe 74) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, les groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, entrent également dans son champ d'application, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever.

Article 1er
En vigueur étendu

Pour l'année 2013, les salaires minima bruts annuels pour un horaire mensuel de 151,67 heures, sont les suivants :

(En euros.)

| Niveau | Salaire annuel minimum |
|--------|------------------------|
|--------|------------------------|

| | |
|------|--------|
| I | 18 590 |
| II | 18 690 |
| III | 18 768 |
| IV | 18 926 |
| V | 19 417 |
| VI | 21 498 |
| VII | 22 486 |
| VIII | 30 602 |
| IX | 36 449 |
| X | 41 210 |

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

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est applicable rétroactivement au 1er janvier 2013.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au même moment.

Avenant n° 57 du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. (Arrêté du 26 juin 2013 - art. 1)

La FEPL ;

La FNAIM ;

La FSIF ;

L'UNIS ;

Le SNPI,

La CGT commerce ;

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC,

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er janvier 2013, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier, à l'exclusion des résidences de tourisme qui bénéficient de leur propre grille salariale. En conséquence, le salaire minimum brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

(En euros.)

| Niveau | Salaire minimum brut annuel (*) |
|--------|---------------------------------|
| E1 | 18 593 |
| E2 | 18 919 |
| E3 | 19 159 |
| AM1 | 19 440 |
| AM2 | 21 304 |
| C1 | 22 484 |
| C2 | 30 267 |
| C3 | 36 063 |
| C4 | 40 782 |

(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.
E : employé ; AM : agent de maîtrise ; C : cadre.

Article 2
En vigueur étendu

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera au 1er janvier 2013 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Avenant n° 58 du 14 janvier 2013 relatif à la prime d'ancienneté

La FNAIM ;
La FSIF ;
L'UNIS ;
Le SNPI ;
Le SNRT,
La CGT commerce ;
La CSFV CFTC ;
La FS CFDT ;
La FEC FO ;
Le SNUHAB CGC,

Article 1er
En vigueur étendu

Pour tenir compte de l'expérience acquise dans l'entreprise, le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de 23 € pour les 4 premiers niveaux de la grille et de 27 € pour les niveaux suivants tous les 3 ans, au 1er janvier suivant la date anniversaire. Ces montants peuvent être revalorisés dans le cadre de la négociation annuelle.

En cas de promotion (classement au niveau supérieur), le salaire global brut mensuel contractuel est augmenté.

Le décompte de l'ancienneté pour déterminer le versement de la prime d'ancienneté se fait à compter de la dernière période de 3 ans calculée depuis la date de l'embauche. Le premier versement interviendra le 1er janvier suivant le terme de cette période.

En pratique, les présentes dispositions s'appliqueront, à compter du 1er janvier 2013, aux salariés dont la date d'anniversaire est acquise en 2012.

Les salariés qui ont déjà bénéficié en janvier 2010 et en janvier 2011 d'une prime d'ancienneté forfaitaire de 20 € ou 24 € verront ces montants revalorisés à 23 € et 27 € à compter du 1er janvier 2013.

En conséquence, à partir du 1er janvier 2013, seuls les montants forfaitaires de la prime d'ancienneté prévus par l'avenant n° 58 ont vocation à s'appliquer.

Exemple : une prime de 18 € versée le 1er janvier 2008 passe automatiquement à 20 € à compter du 1er janvier 2010 sans attendre la prochaine échéance qui, pour ce salarié, est prévue en 2011.

Au 1er janvier 2011, ce salarié avait bénéficié d'une prime globale de 2×20 €, soit 40 €.

Au 1er janvier 2013, sa prime d'ancienneté passe automatiquement à 2×23 € sans attendre la prochaine échéance qui, pour ce salarié, est prévue en 2014.

Au 1er janvier 2014, ce salarié bénéficiera d'une prime globale de 3×23 €.

Il est précisé que les dispositions du présent article sont applicables à l'ensemble des employeurs visés à l'article 1er de la CCNI (champ d'application).

Enfin, les négociateurs immobiliers étant hors classification du fait du statut spécifique dont ils bénéficient se voient appliquer un forfait de 23 €, conformément aux modalités définies ci-dessus.

Toutefois, lorsqu'ils sont cadres, ils bénéficient d'un forfait de 27 €.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera au 1er janvier 2013 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Accord du 18 décembre 2013 modifiant l'annexe II « Salaires » de la convention

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(Arrêté du 23 mai 2014 - art. 1)

SNRT.

CFSV CFTC ;

FS CFDT ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FEC FO.

En vigueur étendu

Objet et champ d'application

Le présent avenant a pour objet de définir les salaires minima bruts annuels applicables en 2014.

Il s'applique dans les résidences de tourisme et les résidences hôtelières, à l'exception des entreprises qui appliquaient avant le 21 juillet 1995 une autre convention collective nationale étendue.

Les holdings (classe 74) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, les groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, entrent également dans son champ d'application, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever.

Article 1er

En vigueur étendu

Pour l'année 2014, les salaires minima bruts annuels pour un horaire mensuel de 151,67 heures, sont les suivants :

(En euros.)

| Niveau | Salaire annuel minimum |
|--------|------------------------|
| I | 18 795 |
| II | 18 896 |
| III | 18 975 |
| IV | 19 134 |
| V | 19 708 |
| VI | 21 820 |
| VII | 22 823 |
| VIII | 30 939 |
| IX | 36 850 |
| X | 41 663 |

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

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est applicable au 1er janvier 2014.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au même moment.

Avenant n° 60 du 20 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(ARRÊTÉ du 19 juin 2014 - art. 1)

FNAIM ;
FSIF ;
FEPL ;
UNIS.
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
CGT commerce.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes relatives à la grille des salaires :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er janvier 2014, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des entreprises de la branche de l'immobilier, à l'exclusion des résidences de tourisme. En conséquence, le salaire minimum brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

(En euros.)

| Niveau | Salaire minimum brut annuel (*) |
|--------|---------------------------------|
| E1 | 18 791 |
| E2 | 19 117 |
| E3 | 19 357 |
| AM1 | 19 638 |
| AM2 | 21 502 |
| C1 | 22 686 |
| C2 | 30 539 |
| C3 | 36 388 |
| C4 | 40 980 |

(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.
E : employé ; AM : agent de maîtrise ; C : cadre.

Article 2

En vigueur étendu

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

En vigueur étendu

Il s'appliquera au 1er janvier 2014 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Avenant n° 64 du 26 février 2015 modifiant l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2015

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(ARRÊTÉ du 18 août 2015 - art. 1)*

La FNAIM ;
Le SNPI ;
La FSIF ;

La FEPL ;

L'UNIS,

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

Le CDS CGT ;

La FEC FO ;

Le SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er janvier 2015, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier, à l'exclusion de ceux des résidences de tourisme qui bénéficient de leur propre grille salariale.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

(En euros.)

| Niveau | Salaire minimum brut annuel (*) |
|--------|---------------------------------|
| E1 | 18 948 |
| E2 | 19 270 |
| E3 | 19 512 |
| AM1 | 19 795 |
| AM2 | 21 674 |
| C1 | 22 867 |
| C2 | 30 692 |
| C3 | 36 570 |
| C4 | 41 185 |

(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.
E : employé ; AM : agent de maîtrise ; C : cadre.

Article 2

En vigueur étendu

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera au 1er janvier 2015 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Avenant du 1er février 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(Arrêté du 14 juin 2016 - art. 1)

Le SNRT,

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

Le SNUHAB CFE-CGC ;

Le CDS CGT ;

La FEC FO,

Objet et champ d'application

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de définir les salaires minima bruts annuels applicables en 2016.

Il s'applique dans les résidences de tourisme et les résidences hôtelières, à l'exception des entreprises qui appliquaient avant le 21 juillet 1995 une autre convention collective nationale étendue.

Les holdings (classe 74) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, les groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, entrent également dans son champ d'application, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever.

Article 1er

En vigueur étendu

Pour l'année 2016, les salaires minima bruts annuels pour un horaire mensuel de 151,67 heures, sont les suivants.

(En euros.)

| Niveau | Salaire annuel minimum |
|--------|------------------------|
| I | 19 066 |
| II | 19 167 |
| III | 19 246 |
| IV | 19 405 |
| V | 19 979 |
| VI | 21 994 |
| VII | 23 005 |
| VIII | 31 186 |
| IX | 37 108 |
| X | 41 913 |

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

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est applicable au 1er janvier 2016.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au même moment.

Avenant n° 69 du 1er février 2016 modifiant l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2016

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 14 juin 2016 - art. 1)

La FNAIM ;

Le SNPI ;

La FSIF ;

La FEPL ;

L'UNIS,

La FEC FO ;

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

Le CDS CGT ;

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er janvier 2016, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier, à l'exclusion des résidences de tourisme qui bénéficient de leur propre grille salariale.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

(En euros.)

| Niveau | Salaire minimum brut annuel (*) |
|--------|---------------------------------|
| E1 | 19 067 |
| E2 | 19 463 |
| E3 | 19 708 |
| AM1 | 19 993 |
| AM2 | 21 891 |
| C1 | 23 096 |
| C2 | 30 999 |
| C3 | 36 936 |
| C4 | 41 597 |

(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.
E : employé ; AM : agent de maîtrise ; C : cadre.

Article 2

En vigueur étendu

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera au 1er janvier 2016 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Textes Extensions

Arrêté du 24 février 1989

Vu les articles L. 333-1 et suivants du code du travail ;
Vu la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, complétée par quatre annexes et un accord national du 11 décembre 1987 (4 annexes) ;
Vu la demande d'extension formulée par les organismes signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 octobre 1988 ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par deux représentants des organisations de salariés ;
Considérant qu'il appartient aux signataires des conventions et accords collectifs de travail d'en déterminer librement le contenu sous réserve du respect des dispositions des lois et règlements ;
Considérant que, sous réserve de certaines dispositions du code du travail et certaines exclusions mentionnées dans le présent arrêté, les clauses de la convention collective ne sont pas contraires aux dispositions légales,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er.

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application les dispositions de :

- la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, complétée par :
- une annexe n° 1 Classification des emplois ;
- une annexe n° 2 Valeur du point-salaires (uniquement l'accord du 27 mai 1988) ;
- une annexe n° 3 Protocole relatif aux conditions de mise en oeuvre de la mise à jour au 1er janvier 1984 (uniquement le point A) ;
- une annexe n° 4 Règlement intérieur de la Commission nationale de conciliation ;
- l'accord national du 11 décembre 1987 conclu dans le cadre de la convention susvisée complété lui-même par une annexe n° 2, une annexe n° 3 et une annexe n° 4.

Sont exclus de l'extension :

- le troisième alinéa de l'article 7-2 à partir des mots "sauf autres dispositions assurant également ..." jusqu'à la fin de l'alinéa 1 ;
- le deuxième alinéa de l'article 8 ;
- les termes "visée à l'article R. 323-53 du code du travail" figurant au point 1 de l'article 13 ;
- la fin du premier alinéa de l'article 19 à partir des mots "et l'article 26 de l'ordonnance" ;
- le quatrième et le sixième alinéa de ce même article 19 ;
- l'expression "ou à une baisse saisonnière d'activités" figurant au premier alinéa de l'article 20 ;
- la parenthèse figurant au sixième tiret de l'article 22 ;
- le point a au paragraphe 2° de l'article 27 ;
- à l'annexe n° 1 de la convention collective, le point a et le deuxième alinéa du point c des dispositions relatives à la conduite des installations des ouvriers des régies d'exploitation chauffage.

Le troisième alinéa de l'article 7-2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 433-2, alinéa 5, du code du travail ;

Le quatrième tiret de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 434-7 du code du travail et le sixième tiret de ce même article est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-6 du code du travail ;

Le troisième alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 236-2 du code du travail ;

L'article 11 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-34 du code du travail ;

Le deuxième alinéa de l'article 21 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail ;

Le deuxième tiret du point 3 de l'article 24 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-32-1 et suivants du code du travail ;

Le point b de l'article 28 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-19 du code du travail ;

L'article 31 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 321-1 et suivants du code du travail et le deuxième alinéa de ce même article est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14 du code du travail ;

L'article 33 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 5 de l'accord annexé) ;

L'article 34 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail ;

A l'annexe n° 1 à la convention collective, au paragraphe Dispositions relatives à la conduite des installations des ouvriers des régies, le point b est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-2, alinéa 2, et L. 212-7, alinéa 2, du code du travail, et le point c est étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail.

Article 2.

L'extension des effets et sanctions de la convention collective nationale et des textes la complétant susvisés est faite à dater de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal Officiel de la République française.

Arrêté du 10 juin 1989

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières mise à jour au 9 septembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 1 du 10 mars 1989 à l'annexe 2 de la convention collective susvisée.

Arrêté du 18 octobre 1989

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières mise à jour au 9 septembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 2 du 23 juin 1989 à la convention collective susvisée.

Arrêté du 20 avril 1990

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, devenue convention collective nationale de l'immobilier par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, modifiant son champ d'application, les dispositions dudit avenant n° 3 du 27 octobre 1989, à l'exclusion, à l'article 2, des mots figurant entre parenthèses : "(y compris départements d'outre-mer)".

Arrêté du 24 juin 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 avril 1990, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières mise à jour au 9 septembre 1988 et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 septembre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;

Vu l'avenant n° 4 du 15 octobre 1990 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 mars 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier (ex-convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières), tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 à l'exclusion des départements d'outre-mer, les dispositions de l'avenant n° 4 du 15 octobre 1990 à la convention collective nationale susvisée.

Arrêté du 25 juin 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 avril 1990, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières mise à jour au 9 septembre 1988 et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 septembre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;
Vu l'avenant n° 5 du 17 janvier 1991 et l'annexe à l'avenant n° 5 (relative à l'article 27 Retraites complémentaires) du 17 janvier 1991 conclus dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 mars 1991 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 et à l'exclusion des départements d'outre-mer, les dispositions de l'avenant n° 5 et de l'annexe à l'avenant n° 5 (relative à l'article 27 Retraites complémentaires) du 17 janvier 1991 conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Arrêté du 23 janvier 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 juin 1991, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières mise à jour au 9 septembre 1988 et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 septembre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;
Vu l'avenant n° 6 du 16 octobre 1991 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 décembre 1991 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail.

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 et à l'exclusion des départements d'outre-mer, les dispositions de l'avenant n° 6 du 16 octobre 1991 à la convention collective nationale susvisée.

Arrêté du 28 janvier 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 janvier 1992, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières mise à jour au 9 septembre 1988 et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 septembre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;
Vu l'avenant n° 8 du 28 octobre 1992 Salaires à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 décembre 1992 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail.

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 et à l'exclusion des départements d'outre-mer, les dispositions de l'avenant n° 8 du 28 octobre 1992 Salaires à

la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 30 juin 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 janvier 1993, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;

Vu l'avenant n° 10 du 19 octobre 1993 Salaires à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 février 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations représentatives de salariés ;

Considérant que les dispositions de l'avenant n° 10 ne sont contraires à aucune disposition légale ou réglementaire en vigueur ;

Considérant que seules les dispositions du point b de l'article 1er de l'avenant n° 10 ont fait l'objet d'une double opposition ;

Considérant cependant qu'il a été donné suite à la demande de renégociation des dispositions en cause formulée par les représentants de quatre organisations de salariés et que, de ce fait, il convient d'exclure de la présente mesure d'extension le point b de l'article 1er dudit avenant,

Arrête :

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 et à l'exclusion des départements d'outre-mer, les dispositions de l'avenant n° 10 du 19 octobre 1993 Salaires à la convention collective susvisée, à l'exclusion du point b de l'article 1er.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 93-52 en date du 14 février 1994.

ARRETE du 10 mai 1995

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 juin 1994 portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;

Vu l'avenant n° 11 du 22 novembre 1994 (Salaires) à la convention susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 janvier 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que le niveau des salaires minimaux conventionnels relève du domaine contractuel ;

Considérant que les dispositions conventionnelles relatives aux négociateurs immobiliers pour 1995 ne contreviennent pas aux dispositions légales en vigueur ;

Considérant le fait que cet accord porte revalorisation des salaires minimaux applicables à l'ensemble des salariés du secteur,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 et à l'exclusion des départements d'outre-mer, les dispositions de l'avenant n° 11 du 22 novembre 1994 (Salaires) à la convention collective susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-01 en date du 11 février 1995.

ARRETE du 23 février 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 juin 1994, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;

Vu l'avenant n° 13 du 7 novembre 1995 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 janvier 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 et à l'exclusion des départements d'outre-mer, les dispositions de l'avenant n° 13 du 7 novembre 1995 (Salaires) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-2 en date du 21 février 1996.

ARRETE du 29 août 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 février 1996 portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;

Vu l'avenant n° 14 du 25 juin 1996 à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 14 bis du 25 juin 1996 portant modalités d'application de la convention collective aux résidences de tourisme à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 juillet 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 tel qu'étendu par l'arrêté du 20 avril 1990 et par l'avenant n° 14 du 25 juin 1996, les dispositions :

- dudit avenant n° 14 du 25 juin 1996 à la convention collective susvisée ;

- de l'avenant n° 14 bis du 25 juin 1996 portant modalités d'application de la convention collective aux résidences de tourisme à la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des termes : " y compris départements et territoires d'outre-mer " figurant à l'article 1/RT ;

- des termes : " et à défaut d'organisation syndicale représentée dans l'entreprise, d'un règlement adopté en réunion du comité d'entreprise (ou d'établissement) ou des délégués du personnel " figurant au paragraphe 2 de l'article 19/RT ;

- des termes : " étant précisé que, en référence au paragraphe 2-2 dudit chapitre, la durée maximale des heures complémentaires est portée de 10 p. 100 à un tiers

de la durée annuelle contractuelle de travail " figurant au paragraphe 3 de l'article 19/RT ;

- du paragraphe 4 de l'article 19/RT.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-28 en date du 29 août 1996.

ARRETE du 14 février 1997

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 août 1996, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;

Vu l'avenant n° 15/1 du 27 novembre 1996 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 janvier 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 tel qu'étendu par l'arrêté du 20 avril 1990 et par l'avenant n° 14 du 25 juin 1996, les dispositions de l'avenant n° 15/1 du 27 novembre 1996 (Salaires) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-02 en date du 14 février 1997.

ARRETE du 1 juillet 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 août 1996, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;

Vu l'avenant n° 16 du 20 mars 1997 relatif aux résidences de tourisme à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 mai 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, tel qu'étendu par l'arrêté du 20 avril 1990, l'avenant n° 14 du 2 juin 1996 et dans son propre champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 16 du 20 mars 1997 relatif aux résidences de tourisme à la convention collective nationale susvisée.

L'article 37-3 RT modifié est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-19 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-16 en date du 30 mai 1997.

ARRETE du 2 février 1999

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er juillet 1997 portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;

Vu l'avenant n° 17 du 28 octobre 1998 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 décembre 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 1990, l'avenant n° 14 du 2 juin 1996 et, dans son propre champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 17 du 28 octobre 1998 (Salaires) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-51 en date du 29 janvier 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

ARRETE du 26 juillet 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 février 1999, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;

Vu l'avenant n° 19 du 10 avril 2000 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 juin 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 1990, et par l'avenant n° 14 du 2 juin 1996, à l'exclusion du secteur des résidences de tourisme, les dispositions de l'avenant n° 19 du 10 avril 2000 (Salaires) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/19 en date du 9 juin 2000.

ARRETE du 3 juillet 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 juillet 2000, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;

Vu l'avenant n° 22 du 6 mars 2001 (modification de l'article 4 de la convention collective nationale relatif au rôle de la commission nationale de conciliation) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 mai 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 1990, et par l'avenant n° 14 du 2 juin 1996, à l'exclusion du secteur des résidences de tourisme, les dispositions de l'avenant n° 22 du 6 mars 2001 (modification de l'article 4 de la convention collective nationale relatif au rôle de la commission nationale de conciliation) à la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions des paragraphes VII et VIII de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, selon lesquelles la validation par une commission paritaire nationale de branche des accords d'entreprises relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclus selon les procédures décrites à ces paragraphes n'est possible qu'en l'absence d'accord de branche étendu.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/16 en date du 18 mai 2001.

ARRETE du 23 juillet 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs notamment l'arrêté du 26 juillet 2000, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;

Vu l'avenant n° 21 du 6 mars 2001 (salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisateurs signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 mai 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 1990, et par l'avenant n° 14 du 2 juin 1996, les dispositions de l'avenant n° 21 du 6 mars 2001 (salaires) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 27 janvier 2000.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/16 en date du 18 mai 2001.

ARRETE du 17 août 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 juillet 2000, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;

Vu l'avenant n° 20 du 29 novembre 2000 (aménagement et réduction du temps de travail) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er mars 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment la double opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que l'extension de l'accord susvisé permet à l'ensemble des salariés concernés par leur champ d'application de bénéficier d'une réduction de leur temps de travail ;

Considérant que les organisations représentatives signataires de l'accord susvisé ont, conformément à la liberté conventionnelle, fixé des objectifs ainsi que des règles et des modalités qu'elles ont estimé adaptées à la situation particulière de la branche ;

Considérant en outre que l'accord susvisé n'est pas contraire aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur sous les réserves et exclusions ci-après formulées,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 1990, et par l'avenant n° 14 du 2 juin 1996, à l'exclusion du secteur des résidences de tourisme, les dispositions de l'avenant n° 20 du 29 novembre 2000 (aménagement et réduction du temps de travail) à la convention collective susvisée, à l'exclusion du deuxième alinéa de l'article 8 (forfait annuel sur la base d'une référence horaire) du chapitre II (dispositions relatives à l'encadrement).

Le cinquième alinéa du préambule est étendu sous réserve, en ce qui concerne la modulation, du respect du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail aux termes duquel le calcul de la durée moyenne annuelle du travail, qui doit tenir compte des congés légaux et des jours fériés prévus par l'article L. 222-1 du code du travail, peut conduire à un volume d'heures de travail inférieur à 1 600 heures.

Le dernier alinéa de l'article 3.1 (définition du temps de travail effectif - temps de travail effectif) du chapitre Ier (aménagement et réduction du temps de travail) est étendu dans les mêmes conditions que le cinquième alinéa du préambule.

Le premier alinéa de l'article 3.2.2 (définition du temps de travail effectif - temps de travail effectif et mode de travail du salarié - les fonctions sédentaires) du chapitre Ier susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, selon lesquelles constituent également des heures supplémentaires celles effectuées avec l'accord implicite de l'employeur.

Le deuxième alinéa de l'article 3.4 (définition du temps de travail effectif - temps de formation) du chapitre Ier susmentionné est étendu sous réserve de l'application des troisième et sixième alinéas de l'article L. 932-2 du code du travail.

L'article 5.2.2 (principes de l'aménagement et de la réduction du temps de travail - réduction du temps de travail sous forme de jours de repos - répartition des jours de repos) du chapitre Ier susmentionné est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa du II de l'article L. 212-9 du code du travail duquel il résulte qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise devra, d'une part, préciser les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier des repos et, d'autre part, déterminer les modalités de prise des jours de repos pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur.

L'article 6.1 (aménagement du temps de travail sur l'année - variation des horaires) du chapitre Ier susmentionné est étendu sous réserve qu'en application des dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les mentions obligatoires suivantes : les modalités de recours au travail temporaire, le programme indicatif de la répartition de la durée du travail et le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période.

L'article 8 (forfait annuel sur la base d'une référence horaire) du chapitre II (dispositions relatives à l'encadrement) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions des points I et II de l'article L. 212-15-3 du code du travail un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise fixe la durée annuelle sur laquelle le forfait est établi et détermine les catégories de cadres au sens de la convention collective susceptibles de bénéficier des conventions individuelles de forfait en heures sur l'année.

Le troisième alinéa de l'article 8 susmentionné du chapitre II susmentionné est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-15-4 du code du travail qui prévoit que lorsqu'une convention de forfait en heures a été conclue avec des salariés relevant des dispositions des articles L. 212-15-2 ou L. 212-15-3 du code du travail la rémunération afférente au forfait doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5.

Le cinquième alinéa de l'article 8 susmentionné du chapitre II susmentionné est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise prévoit la mise en place du compte épargne-temps, conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail.

L'article 9 (forfait reposant sur un décompte annuel en journées) du chapitre II susmentionné est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-15-3 III du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise :

- définit les catégories de salariés concernés par la conclusion de conventions de forfaits en jours pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans leur emploi du temps ;

- détermine les modalités concrètes d'application des repos quotidien et hebdomadaire prévus aux articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/03 en date du 16 février 2001.

Nota - Arrêté du 25 septembre 2001 : supprime les termes : à l'exclusion du secteur des résidences de tourisme.

ARRETE du 25 septembre 2001

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail,

Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 juillet 2000 portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;

Vu l'avenant n° 20 du 29 novembre 2000 (aménagement et réduction du temps de travail) à la convention collective susvisée ;

Vu l'arrêté du 17 août 2001 portant extension de l'avenant n° 20 susvisé à la convention collective susvisée,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Les dispositions de l'arrêté du 17 août 2001 susvisé sont modifiées comme suit :

Les termes : " , à l'exclusion du secteur des résidences de tourisme, " du premier alinéa de l'article 1er sont supprimés.

Article 2

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives, n° 2001/03 en date du 16 février 2001.

ARRETE du 21 juin 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 octobre 2001, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;

Vu l'avenant n° 24 du 4 décembre 2001 relatif à la valeur du point à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 janvier 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 1990, et par l'avenant n° 14 du 2 juin 1996, les dispositions de l'avenant n° 24 du 4 décembre 2001 relatif à la valeur du point à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/3 en date du 15 février 2002.

ARRETE du 26 juillet 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 septembre 2001, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;

Vu l'avenant n° 20 bis du 6 novembre 2001 modifiant et complétant les dispositions de l'avenant n° 20 du 29 novembre 2000 à la convention collective susvisée, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 janvier 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus en séance du 4 juin et du 2 juillet 2002, et notamment la double opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que l'extension de l'avenant susvisé permet à l'ensemble des salariés concernés par le champ d'application de bénéficier d'un dispositif de réduction du temps de travail ;

Considérant que les organisations représentatives signataires de l'avenant susvisé ont, conformément à la liberté conventionnelle, fixé des objectifs ainsi que des règles et des modalités qu'elles ont estimé adaptées à la situation particulière de la branche ;

Considérant en outre que l'avenant susvisé n'est pas contraire aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, sous les réserves ci-après formulées,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 1990 et par l'avenant n° 14 du 2 juin 1996, les dispositions de l'avenant n° 20 bis du 6 novembre 2001 modifiant et complétant les dispositions de l'avenant n° 20 du 29 novembre 2000 à la convention collective susvisée, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail à la convention collective susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, selon lesquelles les salariés bénéficient d'un maintien du niveau de leur rémunération lors de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

L'article 3 est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise fixe, lorsque le délai de prévenance légal est abaissé en deçà de 7 jours, le nouveau délai de prévenance applicable en cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, conformément aux dispositions de l'article L. 212-9 (II) du code du travail.

L'article 4 est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise détermine le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période.

La dernière phrase du cinquième alinéa de l'article 4 est étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail, qui précisent les conditions dans lesquelles est déterminée la fraction saisissable de la rémunération.

L'article 5 est étendu sous réserve que, conformément au II de l'article L. 212-15-3 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise fixe la durée annuelle sur laquelle le forfait est établi.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2001/52 en date du 25 janvier 2002.

ARRETE du 13 février 2004

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 juillet 2002, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;

Vu l'avenant n° 25 du 14 novembre 2003 (salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 décembre 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 1990, et par l'avenant n° 14 du 2 juin 1996, les dispositions de l'avenant n° 25 du 14 novembre 2003 (salaires) à la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée qui a instauré une garantie de rémunération mensuelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/50.

ARRETE du 13 avril 2005

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 février 2004, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;

Vu l'avenant n° 26 du 22 mars 2004 portant actualisation de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 juillet 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 7 février 2005,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 1990, et par l'avenant n° 14 du 2 juin 1996, les dispositions de l'avenant n° 26 du 22 mars 2004 portant actualisation de la convention collective susvisée, à l'exclusion de l'article 19.7.2 (Astreinte), comme étant contraire au deuxième alinéa de l'article L. 212-4 bis du code du travail, et des termes : " au moins une fois par an " du troisième alinéa de l'article 12 (Médecine du travail), comme n'étant pas conforme à l'article R. 241-49 du code du travail dans sa rédaction issue du décret n° 2004-760 du 28 juillet 2004.

Le troisième alinéa de l'article 12 (Médecine du travail) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa du I de l'article R. 241-48 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 12 précité est étendu sous réserve qu'en application de l'article R. 241-51 du code du travail les absences répétées soient uniquement fondées sur des raisons de santé.

Le quatrième alinéa de l'article 13.2 (relatif à la période d'essai) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail les dispositions relatives au renouvellement de la période d'essai ne puissent concerner que les contrats à durée indéterminée.

Le dernier alinéa de l'article 19.7.3 (Travail de nuit) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-4 du code du travail.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité.

L'article 37 (Valeur du point - salaire mensuel minimal) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 144-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/25.

ARRETE du 6 décembre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 avril 2005, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;

Vu l'avenant n° 28 du 6 juillet 2005, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 novembre 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 1990, et par l'avenant n° 14 du 2 juin 1996, les dispositions de l'avenant n° 28 du 6 juillet 2005, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/34.

ARRETE du 25 janvier 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 avril 2005, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;

Vu l'avenant n° 27 du 30 mai 2005, relatif à la mise en oeuvre de l'avenant n° 26, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 novembre 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 17 janvier 2006,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, tel qu'étendu par l'arrêté du 20 avril 1990 et par l'avenant n° 26 du 22 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 27 du 30 mai 2005, relatif à la mise en oeuvre de l'avenant n° 26, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/35.

ARRETE du 29 mars 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 avril 2005, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;
Vu l'avenant n° 29 du 23 septembre 2005, relatif à la mise à la retraite, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 novembre 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 16 mars 2006,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, tel qu'étendu par l'arrêté du 20 avril 1990, et par l'avenant n° 26 du 22 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 29 du 23 septembre 2005, relatif à la mise à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/44.

ARRETE du 30 mai 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 mars 2006, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;
Vu l'avenant n° 30 du 20 octobre 2005, relatif à l'astreinte, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 avril 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 23 mai 2006,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, tel qu'étendu par l'arrêté du 20 avril 1990, et par l'avenant n° 26 du 22 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 30 du 20 octobre 2005, relatif à l'astreinte, à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- du terme " habituel " du quatrième alinéa de l'article 1er comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-4 bis, tel qu'interprétées par la Cour de cassation selon laquelle le trajet effectué pour se rendre en astreinte est toujours du temps de travail effectif, que l'intervention soit exécutée sur le lieu de travail habituel ou non (Cass. soc. 10 mars 2004, pourvoi n° 01-46367) ;

- du dernier alinéa de l'article 4 comme étant contraire aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4 bis du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/51.

ARRETE du 16 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 mai 2006, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour le 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;
Vu l'accord du 17 octobre 2005, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 août 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 octobre 2006,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 tel qu'étendu par l'arrêté du 20 avril 1990, et par l'avenant n° 26 du 22 mars 2004, les dispositions de l'accord du 17 octobre 2005, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes " procédure pour leur " figurant au deuxième alinéa de l'article 6, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 900-2 du code du travail.

Le deuxième tiret du point 3-9 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/50.

ARRETE du 9 février 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 octobre 2006, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;
Vu l'avenant n° 33 du 15 juin 2006, relatif aux classifications, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 35 du 15 juin 2006, relatif à la date d'entrée en vigueur dans les DOM des avenants n° 26 et suivants, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 novembre 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 31 janvier 2007,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, tel qu'étendu par l'arrêté du 20 avril 1990, et par l'avenant n° 26 du 22 mars 2004, les dispositions de :

- l'avenant n° 33 du 15 juin 2006, relatif aux classifications, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 35 du 15 juin 2006, relatif à la date d'entrée en vigueur dans les DOM des avenants n° 26 et suivants, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/40.

ARRETE du 5 juin 2007

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 février 2007, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;
Vu l'avenant n° 31 du 15 juin 2006, relatif à un nouveau statut de négociateur immobilier, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 32 du 15 juin 2006, relatif à la fixation de nouvelles modalités de détermination des salaires minima et de leur revalorisation, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 34 du 15 juin 2006, relatif aux salaires minima et au bonus exceptionnel de 1 000 , à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel du 25 novembre 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 25 mai 2007,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, tel qu'étendu par l'arrêté du 20 avril 1990, et par l'avenant n° 26 du 22 mars 2004, les dispositions de :

- l'avenant n° 31 du 15 juin 2006, relatif à un nouveau statut de négociateur immobilier, à la convention collective nationale susvisée.

Le quatrième alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 133-12 du code du travail, telles qu'interprétées par le Conseil d'Etat (CE, sect. 17-01-1986, " Fédération nationale des agents immobiliers, mandataires en vente de fonds de commerce et autres "). En effet, si cet arrêt annule partiellement l'arrêté ministériel portant élargissement de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 3 octobre 1975 relatif aux voyageurs, représentants, placiers (VRP) en tant qu'il s'applique aux agents immobiliers et aux mandataires en vente de fonds de commerce, l'ANI demeure applicable aux autres catégories de VRP entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier.

L'article 4 (Rémunération minimum des négociateurs non cadres) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 5, relatives à la rémunération minimale des VRP, de l'ANI du 3 octobre 1975 relatif aux VRP.

Le dernier alinéa de l'article 8 (Préavis) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 751-5 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence (Cass. soc., 4 juin 1987, n° 84-43.954), aux termes desquelles, en aucun cas, ni un contrat de travail ni un accord collectif ne peuvent prévoir un préavis de démission plus long, ce qui serait le cas en l'espèce pour l'ensemble des VRP ayant le statut de cadre et moins de deux ans d'ancienneté (trois mois de préavis). En effet, tant l'article L. 751-5 du code du travail que l'article 12 de l'ANI de 1975 susmentionné prévoient un préavis de démission d'un mois pour les VRP ayant un an d'ancienneté et de deux mois pour une ancienneté de deux ans.

L'article 9 (Clause de non-concurrence) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 121-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence (Cass. soc. 10 juillet 2002, arrêt n° 2725 et Cass. soc. 4 décembre 1990, arrêt n° 4591). Ainsi, une clause de non-concurrence n'est licite qu'aux conditions cumulatives qu'elle soit indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tienne compte des spécificités de l'emploi du salarié et prévoit le versement d'une contrepartie financière. La clause doit être restreinte à un secteur d'activité déterminé afin que le salarié conserve la possibilité d'exercer des activités correspondant à sa formation, ses connaissances et à son expérience professionnelle ;

- l'avenant n° 32 du 15 juin 2006, relatif à la fixation de nouvelles modalités de détermination des salaires minima et de leur revalorisation, à la convention collective nationale susvisée.

Le premier paragraphe de l'article 10 (Modification de l'article 32 de la convention. - Préavis contrat à durée indéterminée) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 751-5 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence (Cass. soc., 4 juin 1987, n° 84-43.954), aux termes desquelles, en aucun cas, ni un contrat de travail ni un accord collectif ne peuvent prévoir un préavis de démission plus long, ce qui serait le cas en l'espèce pour l'ensemble des VRP ayant le statut de cadre et moins de deux ans d'ancienneté (trois mois de préavis). En effet, tant l'article L. 751-5 du code du travail que l'article 12 de l'ANI de 1975 susmentionné prévoient un préavis de démission d'un mois pour les VRP ayant un an d'ancienneté et de deux mois pour une ancienneté de deux ans.

L'article 12 (Modification de l'article 34 de la convention. - Départ en retraite) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'antépénultième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail, telles que modifiées par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007.

Le paragraphe 37-2 de l'article 15 (Modification de l'article 37 de la convention. - Salaire minimum brut annuel, salaire minimum brut mensuel, salaire global brut annuel contractuel, salaire global brut mensuel contractuel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 144-2 du code du travail ;

- l'avenant n° 34 du 15 juin 2006, relatif aux salaires minima et au bonus exceptionnel de 1000 , à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de l'article 2, comme étant contraire aux dispositions de l'article 17 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/40.

Accord du 22 décembre 1998 portant renouvellement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier (CEFI) créée en 1992 et organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction

Texte de base

Renouvellement de la commission paritaire nationale emploi formation professionnelle de l'immobilier (CEFI) créée en 1992 et organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-const

FNPC ;

FNAIM ;

FSIF ;

CNAB ;

SNPI ;

UNIT.

FECTAM-CFTC ;

SNUHAB-CGC ;

Fédération des services CFDT ;

CGT-FO.

Préambule (1) (2)

En vigueur étendu

Le 27 novembre 1996, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés des secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction (code APE 70) avaient décidé de renouveler, pour une durée de 2 ans, l'accord national professionnel signé le 28 octobre 1992, portant création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier, désignée communément sous le sigle CEFI.

L'accord national professionnel du 28 octobre 1992 a été étendu par arrêté ministériel en date du 9 février 1994 et complété par différents avenants, organisant en particulier la collecte et l'emploi des contributions formation dues par les employeurs. L'ensemble de ce dispositif conventionnel, ainsi adopté (comportant le choix d'AGEFOS-PME comme organisme paritaire collecteur agréé - OPCA) et arrivant à expiration le 31 décembre 1996, a été renouvelé et actualisé le 27 novembre 1996 pour une période également de 2 ans, soit jusqu'au 31 décembre 1998.

A travers la création et la pérennisation de la CEFI, les partenaires sociaux prennent l'engagement de définir et d'assurer les conditions optimales de mise en oeuvre de la formation, initiale et continue, au moyen de structures appropriées.

Les organisations susvisées consacrent à travers la CEFI leur volonté de disposer d'une instance fédératrice et coordonnatrice des compétences et moyens développés dans le secteur immobilier et de la promotion-construction en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Son mode de fonctionnement, fondé sur les règles du paritarisme, a démontré sur ces 6 années écoulées toute son efficacité. A travers ses réalisations, la CEFI a valeur d'exemple, notamment pour la mise en oeuvre de l'ensemble des dispositions visant, d'une part, la valorisation et le renforcement des qualifications et des compétences des personnels, atouts essentiels des entreprises, et, d'autre part, le développement de l'emploi et l'évolution dynamique des carrières des salariés de l'immobilier et de la promotion-construction.

Aussi, les organisations patronales et les syndicats de salariés décident de renouveler, une fois encore, dans les conditions fixées et précisées ci-après, l'accord national professionnel du 28 octobre 1992.

Ce renouvellement s'inscrit à la fois dans la perspective d'une " formation tout au long de la vie " et au regard de la nécessité de donner toute leur place aux " compétences professionnelles " des salariés dans la vie des entreprises de l'immobilier et de la promotion-construction. Cette double exigence doit permettre de donner aux secteurs professionnels concernés la place qu'ils méritent dans l'activité économique nationale.

(1) Accord reconduit et modifié par avenant du 2 décembre 2002. Les dispositions de cet avenant sont conclues pour une durée de 2 ans à compter de sa signature, soit jusqu'au 31 décembre 2004. Les parties signataires se réuniront à l'expiration d'une période de 2 ans après l'extension, dans le cadre de la CEFI, pour faire le bilan de la mise en oeuvre du présent accord à partir des éléments fournis par l'AGEFOS PME. Elles examineront, par ailleurs, tous moyens propres à optimiser le dispositif, ainsi que les modifications qu'elles estimeraient nécessaires de lui apporter.

(2) La fédération promoteurs-constructeurs (FPC) a dénoncé l'accord collectif du 28 octobre 1992 portant constitution de la CEFI et du COPI et donc celui du 22 décembre 1998 le renouvelant (par lettre du 3 juin 2005).

Chapitre Ier : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier (CEFI)

Article 1er

En vigueur étendu

La CEFI est une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) au sens de l'article 1er de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, maintenu par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complété par l'avenant du 8 janvier 1992 sur l'apprentissage et par l'avenant du 5 juillet 1994.

La CEFI exerce sa mission générale définie ci-après dans le champ d'application des conventions collectives nationales (CCN) de l'immobilier (brochure JO n° 3090) et de la promotion-construction (brochure JO n° 3248), conformément aux attributions dévolues par les accords nationaux interprofessionnels du 10 février 1969 et du 3 juillet 1991, complétés par avenants des 8 novembre 1991, 8 janvier 1992 et 5 juillet 1994.

La CEFI est domiciliée 48, rue de Rome, 75008 Paris.

Composition

Article 2

En vigueur étendu

La CEFI est composée de 10 membres, pour chacun des collèges des organisations signataires du présent accord (1) - soit un total de 20 membres, chacune des organisations ayant au moins un représentant.

Chacun des collèges définit la répartition de ses 10 membres entre les organisations concernées. Cette répartition peut être modifiée lors de la première réunion constatant retrait ou adhésion d'une organisation représentative au plan national d'une profession entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er.

La CEFI est présidée alternativement, par année civile, par 1 représentant du collège syndicats de salariés et par 1 représentant du collège des organisations patronales. Le vice-président est désigné parmi le collège n'exerçant pas la présidence de la CEFI.

Le président et le vice-président de la CEFI sont habilités à conclure ensemble avec tout organisme et/ou les pouvoirs publics, dans le cadre du budget et après approbation en assemblée plénière (cf. art. 3 ci-après) toute convention permettant la réalisation des objectifs et du programme d'actions de la CEFI.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 9 décembre 1999, art. 1er).

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 9 décembre 1999.

Réunions

Article 3

En vigueur étendu

La CEFI se réunit à l'initiative de son président, avec l'accord du vice-président et après consultation des disponibilités de ses membres.

Elle se réunit en assemblée plénière au moins 3 fois par an.

Bureau de la CEFI

Article 4

En vigueur étendu

La CEFI est dotée, pour la durée de l'année civile, d'un bureau composé paritairement du président et du vice-président en exercice (conformément à l'article 2 ci-dessus) et de 2 secrétaires-trésoriers, l'un élu par le collège syndicats de salariés et l'autre par le collège organisations patronales.

Secrétariat permanent de la CEFI

Article 5

En vigueur étendu

La CEFI est dotée d'un secrétaire permanent. Celui-ci exerce ses fonctions sous l'autorité du président et du vice-président de la CEFI. Il assure, notamment, l'élaboration des dossiers techniques nécessaires à la mise en oeuvre du programme d'actions de la CEFI (cf. art. 6 ci-après) et la coordination entre les membres de la CEFI pour veiller à la tenue (convocations, procès-verbaux) et au déroulement des réunions de ses différentes composantes structurelles.

Programme d'actions

Article 6

En vigueur étendu

Dans le cadre défini à l'article 1er ci-dessus, la CEFI élabore et met en oeuvre, par étapes, un programme d'actions visant à atteindre et réaliser les objectifs précisés dans le préambule du présent accord.

Ses travaux s'effectuent au sein de 4 groupes de travail, paritaires et permanents, missionnés sur les sujets suivants :

I. - Financement de la formation

Le groupe de travail n° 1 assure, notamment, le suivi de la réglementation, analyse les flux et les circuits de financement, la réflexion sur l'organisation de la collecte et l'emploi des contributions " formation ", le contrôle et l'évaluation de l'organisme collecteur habilité (OPCA).

II. - Evaluation de la formation

Le groupe de travail n° 2 assure, notamment, la mise à jour régulière du répertoire des organismes de formation et de leurs programmes pédagogiques. Il exerce également, entre autres, l'analyse critique des formations et de leur adaptation aux besoins de la profession, le développement du partenariat entreprises/écoles, la reconnaissance des titres et diplômes dans les niveaux de classification conventionnelle des emplois, la liaison avec les pouvoirs publics pour le développement et l'homologation des titres et diplômes adaptés, l'initiation de formations diplômantes, la validation des acquis professionnels.

III. - Recensement des métiers

Le groupe de travail n° 3 assure la mise à jour permanente d'un répertoire des métiers en coordination avec l'ensemble des organismes pratiquant ce recensement. Il est chargé également, entre autres, de l'étude de l'évolution des métiers et des qualifications dans le cadre du développement de l'offre de service, l'actualisation, s'il y a lieu, des postes repères dans les niveaux de classification conventionnelle des emplois et des filières professionnelles entre ces niveaux.

IV. - Communication

Le groupe de travail n° 4 est chargé de la mise en oeuvre de la politique de communication externe, sur tout support, en concertation avec l'ensemble des organismes susceptibles de faire connaître auprès du plus grand nombre, par le biais d'opérations médiatiques et de manifestations, la politique de l'emploi et de formation de la CEFI.

Financement du paritarisme, cotisations patronales, reversement

Article 7

En vigueur étendu

Le financement de la CEFI repose sur :

1° Les contributions des organisations patronales et des syndicats de salariés, reversées par celles-ci au titre des dispositions réglementaires relatives au financement du paritarisme (cf. décret n° 96-703 du 7 août 1996 et accords interprofessionnels organisant l'application dudit décret) (1) ;

2° Les contributions complémentaires reversées par les organisations patronales.

(1) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 9 décembre 1999, art. 1er).

NOTA : (1) Paragraphe exclu de l'extension par arrêté du 9 décembre 1999.

Rapport annuel d'activité

Article 8

En vigueur étendu

Le président, en fin d'exercice, présente aux membres de la CEFI, réunis en assemblée plénière, un rapport d'activité qui fait le point sur la réalisation des objectifs et des opérations prévues par le programme annuel d'actions.

Aménagement du dispositif

Article 9

En vigueur étendu

A tout moment, la CEFI peut se réunir pour compléter le dispositif du présent accord. Pour les 2 années à venir, la CEFI assurera le suivi des 2 dispositifs mis en place en 1998 :

- le dispositif du capital de temps de formation (avenant n° 1 à l'accord national professionnel du 27 novembre 1996, signé le 23 septembre 1998) ;
- le dispositif de financement d'actions collectives de formation (1).

(1) Tiret exclu de l'extension (arrêté du 9 décembre 1999, art. 1er).

NOTA : (1) Tiret exclu de l'extension par arrêté du 9 décembre 1999.

Chapitre II : Organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 2 décembre 2002 art. 2 (BOCC n° 2002-51, arrêté du 26 mars 2003, JO du 4 avril 2003)

AGEFOS-PME est habilité, en tant qu'OPCA, à recouvrer jusqu'au 28 février 2004 les contributions formation (assises sur les salaires payés jusqu'au 31 décembre 2003) dues par les employeurs des secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction.

Il est conféré à l'OPCA de branche un droit de suite pour procéder au recouvrement des sommes indûment versées par les employeurs auprès de toute autre OPCA.

- employant moins de 10 salariés :

a) Depuis le 1er janvier 1993, la totalité de la contribution minimale de 0,15 % instituée par l'article L. 952-1, alinéa 1er, du code du travail ;

b) Depuis le 1er janvier 1995, la totalité de la contribution minimale de 0,10 % (formation en alternance) due en application de l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984, modifiée par la loi DMOS n° 93-121 du 27 janvier 1993.

- employant 10 salariés et plus :

a) La partie de la contribution formation de 0,90 % non utilisée après emploi (dépenses exonératoires prévues au dernier alinéa, § 1° à 6°, de l'article L. 951-1 du code du travail) avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due ;

b) La partie de la contribution formation due au titre de l'alternance (0,40 % pour les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage ou 0,30 % pour celles non assujetties à cette taxe) non utilisée, après emploi (dépenses exonératoires visées à l'article 30-II de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 modifiée par la loi DMOS n° 93-121 du 27 janvier 1993 et aux articles L. 981-1 et suivants du code du travail) avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due ;

c) La moitié de la contribution de 0,20 % destinée au financement du congé individuel de formation, soit 0,10 % de la masse salariale de l'année de référence (conformément à l'article 8 de l'avenant n° 1 en date du 23 septembre 1998 à l'accord national professionnel du 27 novembre 1996 instituant le dispositif du capital de temps de formation dans la branche de l'immobilier).(1)

(1) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 9 décembre 1999, art. 1er).

Elargissement éventuel de la collecte

Article 11

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre leur réflexion sur les conditions dans lesquelles la collecte pourrait, au sein de l'OPCA, être étendue et améliorée des éléments de la participation des employeurs au financement de la formation et de l'apprentissage autres que les contributions visées à l'article 10 ci-avant.

Chacune des organisations patronales représentées au sein de la CEFI pourra examiner les conditions dans lesquelles, compte tenu des engagements pris en la matière par elle-même ou par ses adhérents, elle peut recommander (avec force obligatoire ou à titre facultatif) le versement en tout ou partie à l'OPCA des autres contributions au financement de la formation et de l'apprentissage.

Section paritaire professionnelle (SPP)

Article 12 (1)

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 2 décembre 2002 art. 2 (BOCC n° 2002-51, arrêté du 26 mars 2003, JO du 4 avril 2003)

Jusqu'au 31 décembre 2004, en référence à l'article 10 susvisé, l'OPCA assure l'emploi et la gestion des cotisations collectées à travers le fonds commun professionnel (fonds commun de l'immobilier) dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.(2)

L'OPCA s'engage plus particulièrement durant ces 2 ans à clarifier la situation concernant la collecte et l'utilisation des fonds formation versés par les entreprises de plus de 10 salariés relevant de l'accord national professionnel susvisé, dans le cadre de la mission qui lui est dévolue en temps qu'OPCA de branche, précisée à l'article 10 de ce même accord.(2)

Le président et le vice-président de la CEFI sont habilités à conclure avec l'OPCA le protocole portant création d'une section paritaire professionnelle de l'immobilier fonctionnant au sein de l'OPCA. Ce protocole, ayant été approuvé en réunion de la commission mixte des professions immobilières, le 27 novembre 1996, est reconduit dans les mêmes termes et dans les mêmes conditions.

Le président et le vice-président de la SPP sont membres de droit de la commission nationale interbranches de l'OPCA.

(1) Article reconduit jusqu'au 31 décembre 2002, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 952-2 et 964-1-4 du code du travail et à l'exclusion du secteur des résidences de tourisme, par accord du 6 mars 2001 (étendu par arrêté du 11 octobre 2001).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions :

- de l'article L. 952-2 du code du travail qui prévoient que les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs occupant moins de 10 salariés sont mutualisées dès réception et que leur gestion s'effectue dans le cadre d'une section unique de l'organisme agréé ;

- de l'article R. 964-1-4 du même code qui précisent que l'existence des sections professionnelles ne doit pas faire obstacle à ce que les fonds perçus auprès de l'ensemble des entreprises par l'organisme collecteur paritaire soient mutualisés avant la clôture de l'exercice comptable qui suit les versements et au plus tard avant le 31 décembre de chaque année (arrêté du 26 mars 2003 art. 1er).

Chapitre III : Durée, renouvellement, adhésion, diffusion, extension

Durée de l'accord

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord national professionnel est conclu pour une durée indéterminée.

Rappel fait des dispositions prévues aux articles 10 et 11 ci-avant, sur la durée des mandats de recouvrement et d'emploi des contributions " formation " confiés à l'OPCA, cet organisme devra être avisé, 3 mois avant l'expiration de l'accord entre celui-ci et la CEFI, de la décision prise de proroger ou non ces mandats.

Révision, renouvellement, adhésion

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord ne peut être révisé que par avenant, négocié à la demande d'au moins 2 organisations, adressée au secrétariat permanent de la commission mixte des professions immobilières (composée des organisations signataires du présent accord et présidée par un représentant du ministère du travail et des affaires sociales).

La demande de révision de l'accord collectif et la proposition de texte qui doit l'accompagner doivent être adressées au secrétariat de la commission, 3 mois avant la date de tenue de la réunion de ladite commission.

La convocation de cette réunion doit être adressée à toutes les organisations concernées 15 jours au moins avant la date de sa tenue et être accompagnée du texte de la ou des nouvelles propositions.

La démission d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation représentative des salariés n'entraîne pas la dissolution de la CEFI. Elle est adressée par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, au secrétariat permanent de la CEFI, 3 mois, au moins, avant l'expiration du présent accord.

La dénonciation par toutes les organisations représentatives de l'un des collèges, patronal ou salarial, ne garantissant plus le paritarisme de la CEFI, entraîne, de facto, sa dissolution.

Toute organisation patronale ou syndicat de salariés signataires soit de la convention collective nationale de l'immobilier, soit de la convention collective nationale de la promotion-construction, peut demander, par lettre de demande d'adhésion adressée avec accusé de réception au président de la CEFI, à intégrer le dispositif de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier et de la promotion-construction décrit dans le présent accord.

Diffusion, extension

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord constitue annexe à la convention collective nationale de l'immobilier (brochure JO n° 3090), en référence à son article 18 et à la convention collective nationale de la promotion-construction (brochure JO n° 3428) en référence à son article 31.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les meilleurs délais du présent accord.

Textes Attachés

Avenant n° 1 du 24 février 1999 relatif à l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 portant renouvellement de la commission paritaire nationale emploi formation professionnelle de l'immobilier (CEFI) créée en 1992 et organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction

FNPC ;
FNAIM ;
FSIF ;
CNAB ;
SNPI ;
UNIT.

CFTC-FECTAM ;
CGC-SNUHAB ;
Fédération des services CFDT ;
CGT-FO.

En vigueur non étendu

Vu l'avenant n° 1 à l'accord national professionnel du 27 novembre 1996 en date du 23 septembre 1998 portant création du dispositif du capital de temps de formation dans les branches professionnelles de l'immobilier et de la promotion-construction ;

Vu l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 susvisé portant renouvellement de la CEFI et organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction ;

Vu le renouvellement le 22 février 1999 du protocole d'accord entre la CEFI et AGEFOS-PME désignant cet organisme comme OPCA de branche ;

Vu l'opposition exprimée officiellement par la fédération nationale des promoteurs-constructeurs (FNPC), lors de la réunion du 22 février 1999, de la section paritaire professionnelle (SPP) concernant la mise en place du dispositif du capital de temps de formation, dans la branche de la promotion-construction ;

Les organisations patronales et les syndicats de salariés signataires de l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 précité adoptent les dispositions suivantes :

Article 1

En vigueur non étendu

Au chapitre II de l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 relatif à l'organisation de la collecte et de l'emploi des contributions formation, l'article 10 c est modifié comme suit :

Article 2

En vigueur non étendu

Les organisations patronales et syndicats de salariés signataires du présent avenant demandent au secrétariat de la CEFI d'assurer son dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.

Avenant n° 2 du 2 décembre 2002 portant reconduction de l'accord du 22 décembre 1998

CNAB ;
FNAIM ;
FNPC ;
FSIF ;
SNPI.

CFTC-FECTAM ;
CGC-SNUHAB ;
Fédération des services CFDT ;
CGT-Force ouvrière.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Vu l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 portant renouvellement de la commission paritaire nationale emploi-formation professionnelle de l'immobilier (CEFI), créée en 1992, et organisant la collecte et l'emploi des contributions formation dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion construction ;

Vu le renouvellement le 31 mars 2001 du protocole d'accord entre la CEFI et AGEFOS-PME, désignant cet organisme comme OPCA de branche,

les partenaires sociaux décident des dispositions ci-après :

Article 1

[En vigueur étendu](#)

L'accord national professionnel du 22 décembre 1998 est reconduit avec les modifications précisées ci-après.

Désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Le 1er paragraphe de l'article 10 de l'accord national professionnel est modifié comme suit :

(voir cet article)

Section paritaire professionnelle (SPP)

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Le 1er paragraphe de l'article 12 est modifié comme suit :

(voir cet article)

Durée de l'accord

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Les dispositions du présent avenant modifiant l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 sont conclues pour une durée de 2 ans, à compter de sa date de signature, soit jusqu'au 31 décembre 2004.

Les parties signataires se réuniront à l'expiration d'une période de 2 ans après l'extension, dans le cadre de la CEFI, pour faire le bilan de la mise en oeuvre du présent accord à partir des éléments fournis par l'AGEFOS-PME.

Elles examineront, par ailleurs, tous moyens propres à optimiser le dispositif, ainsi que les modifications qu'elles estimeraient nécessaires de lui apporter.

Diffusion - Extension

Article 5

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les meilleurs délais du présent avenant.

Fait à Paris, le 2 décembre 2002.

Avenant n° 3 du 15 septembre 2004 portant reconduction de l'OPCA

CNAB ;

FNAIM ;

FSIF ;

SNPI ;

CSAB ;

FNPC.

CFTC-CFSV ;

CGC-SNUHAB ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération des employés et cadres FO.

Préambule

En vigueur étendu

Vu l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 portant renouvellement de la commission paritaire nationale emploi formation professionnelle de l'immobilier (CEFI), créée en 1992, et organisant la collecte et l'emploi des contributions formation dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction ;

Vu le renouvellement le 31 mars 2001 et le 2 décembre 2002 du protocole d'accord entre la CEFI et AGEFOS-PME, désignant cet organisme comme organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche ;

Les partenaires sociaux décident des dispositions ci-après :

Reconduction de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires reconduisent l'AGEFOS PME en tant que collecteur des contributions formation des employeurs du secteur immobilier et de la promotion-construction.

Il est conféré à l'OPCA de branche un droit de suite pour procéder au recouvrement des sommes indûment versées par les employeurs auprès de tout autre OPCA.

AGEFOS-PME assure l'emploi et la gestion des cotisations collectées à travers le fonds commun professionnel (fonds commun de l'immobilier) dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Durée de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an, à compter du 1er janvier 2005, renouvelable par tacite reconduction.

Les parties signataires se réuniront, tous les ans, dans le cadre de la CEFI, pour faire le bilan de la mise en oeuvre du présent accord à partir des éléments fournis par l'AGEFOS-PME. Elles examineront, par ailleurs, tous moyens propres à optimiser le dispositif, ainsi que les modifications qu'elles estimeront nécessaires de lui apporter.

Révision, dénonciation

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé par avenant, négocié dans les conditions des dispositions de la loi sur le dialogue social.

La demande de révision ou de dénonciation de l'accord reconduisant AGEFOS-PME et la proposition de texte qui doit l'accompagner doivent être adressées au secrétariat de la CEFI, au plus tard le 30 septembre.

La convocation de cette réunion doit être adressée à toutes les organisations concernées 15 jours au moins avant la date de sa tenue et être accompagnée du texte de la ou des nouvelles propositions.

Diffusion, extension

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les meilleurs délais du présent avenant.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion- construction Etendu par arrêté du 9 décembre 1999 JORF 21 décembre 1999.

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés du 9 février 1994 et du 21 février 1997 portant extension de l'accord national professionnel du 28 octobre 1992 instituant une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction et d'un accord le modifiant et le complétant ;
Vu l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 portant renouvellement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et organisation de la collecte et de l'emploi des contributions de formation, conclu dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 juin 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 portant renouvellement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et organisation de la collecte et de l'emploi des contributions de formation, conclu dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction, les dispositions dudit accord, à l'exclusion :

- des termes : " des organisations signataires du présent accord " figurant au premier alinéa de l'article 2 ;
- du paragraphe 1° de l'article 7 ;
- du deuxième tiret de l'article 9 ;
- du paragraphe c du deuxième tiret de l'article 10.

Les deux premiers alinéas de l'article 12 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 952-2 et R. 964-1-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/12 en date du 3 avril 1999.

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'immobilier JORF 20 octobre 2001.

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 juillet 2000, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;
Vu l'arrêté du 9 décembre 1999 portant extension de l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 portant renouvellement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et organisation de la collecte et de l'emploi des contributions de formation conclu dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction ;
Vu l'avenant n° 23 du 6 mars 2001 (reconduction de l'article 12 de l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 susvisé) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er juin 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 1990 et par l'avenant n° 14 du 2 juin 1996, à l'exclusion du secteur des résidences de tourisme, les dispositions de l'avenant n° 23 du 6 mars 2001 (reconduction de l'article 12 de l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 susvisé) à la convention collective susvisée, sous réserve, concernant l'article 1er, de l'application des dispositions des articles L. 952-2 et R. 964-1-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/21 en date du 22 juin 2001.

Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction JORF 4 avril 2003.

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés du 9 février 1994 et du 21 février 1997 portant extension de l'accord national professionnel du 28 octobre 1992 instituant une Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction et d'un accord le modifiant et le complétant ;

Vu les arrêtés du 9 décembre 1999 et du 11 octobre 2001 portant extension de l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 portant renouvellement de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et organisation de la collecte et de l'emploi des contributions de formation conclu dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction ;

Vu l'avenant n° 2 du 2 décembre 2002 à l'accord national professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 janvier 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en sa séance du 20 mars 2003,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 susvisé portant renouvellement de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et portant organisation de la collecte et de l'emploi des contributions de formation conclu dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction, les dispositions de l'avenant n° 2 du 2 décembre 2002 à l'accord national professionnel susvisé.

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions :

- de l'article L. 952-2 du code du travail qui prévoient que les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs occupant moins de dix salariés sont mutualisées dès réception et que leur gestion s'effectue dans le cadre d'une section unique de l'organisme agréé ;

- de l'article R. 964-1-4 du même code qui précisent que l'existence des sections professionnelles ne doit pas faire obstacle à ce que les fonds perçus auprès de l'ensemble des entreprises par l'organisme collecteur paritaire soient mutualisés avant la clôture de l'exercice comptable qui suit les versements et au plus tard avant le 31 décembre de chaque année.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/51.

Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction JORF 12 mars 2005.

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés du 9 février 2004 et 21 février 1997 portant extension de l'accord national professionnel du 28 octobre 1992 instituant une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction et d'un accord le modifiant et le complétant ;

Vu les arrêtés du 9 décembre 1999 et du 26 mars 2003 portant extension de l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 portant renouvellement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et organisation de la collecte et de l'emploi des contributions de formation conclu dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction et d'un avenant le complétant ;
Vu l'avenant n° 3 du 15 septembre 2004 à l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 décembre 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 7 février 2005,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 22 décembre 1998 susvisé portant renouvellement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et portant organisation de la collecte et de l'emploi des contributions de formation conclu dans les secteurs de l'immobilier et de la promotion-construction, les dispositions de l'avenant n° 3 du 15 septembre 2004 à l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/43.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 28/09/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Vrai
- Faux
- Faux, cela dépend de la quantité consommée
- Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\ 300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\ 590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable. Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur. Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : article L.2254-1 du Code du Travail

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

| Source de l'avantage | Méthode d'analyse | Appréciation de l'intérêt | Exemple |
|--|---|--|--|
| La convention collective par rapport à la loi | Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet | Intérêt personnel du salarié | Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage |
| La convention collective par rapport à une autre convention collective | Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet) | Intérêt collectif de l'ensemble des salariés | L'ensemble des droits du salarié malade |
| La convention collective par rapport au contrat de travail | Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet | Intérêt personnel du salarié | Le calcul de la prime d'ancienneté |

Exemples d'application

| | Prime de panier | Prime d'ancienneté |
|---------------------------|-----------------|--------------------|
| Convention collective | 8 € | 0,20 % x 12 mois |
| Contrat de travail ou loi | 10 € | 0,10 % x 13 mois |

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

| | |
|----------------------------|--|
| Préambule | Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable) |
| Clauses générales | Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : - Droit syndical - Embauche (période d'essai) - Egalité des rémunérations hommes/femmes - Temps de travail - Licenciement (indemnités, préavis) |
| Annexes | Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements) |
| Accords et avenants | Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise... |

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

| CATÉGORIE | | DÉFINITION | FORMATION souhaitée ou équivalence | CLASSE min. | COEFF. minimum en 2009 | EXEMPLE d'emploi |
|-----------------------|----|--|---|-------------|------------------------|---|
| 1 (agent de service) | 1A | Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation. | Niveau VI et / ou expérience professionnelle | 1 | 297 | Femmes de ménage, de service, gardiens... |
| | 1B | Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives. | CAP, BEP et / ou expérience niveau V | 2 | 307 | Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère... |
| 2 (agent de maîtrise) | 2A | Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini. | BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB | 3 | 317 | Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire |
| | 2B | Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés. | DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III | 5 | 337 | Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable.. |
| 3 (cadre) | 3A | Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service. | Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II | 12 | 406 | Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire |
| | 3B | Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction. | Bac + 3 et expérience, niveau II | 14 | 445 | Directeur |

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

| CLASSE | COEFFICIENT |
|--------|-------------|
| 1 | 297 |
| 2 | 307 |
| 3 | 317 |
| 4 | 326 |
| 5 | 337 |
| 6 | 347 |
| 7 | 357 |
| 8 | 367 |
| 9 | 377 |
| 10 | 387 |
| 11 | 297 |
| 12 | 406 |
| 13 | 435 |
| 14 | 445 |
| 15 | 475 |
| 16 | 505 |
| 17 | 535 |
| 18 | 564 |
| 19 | 605 |
| 20 | 655 |

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2520-5