

JURISTIQUE

Convention collective nationale

Convention collective nationale de l'immobilier

IDCC 1527

Édition consolidée Juristique

Date de génération : 04/08/2026

Dernière version du conteneur KALI retenue : 22/07/2026 22:02

Identifiant de l'édition : JUR-IDCC1527-20260804-205357

Édition consolidée établie à partir des données ouvertes KALI diffusées par la DILA. Malgré le soin apporté à sa mise à jour, seule la version publiée sur Légifrance fait foi.

Mentions éditoriales

Publication	Juristique
Éditeur	BRIZAWEN
Directeur de la publication	Pascal FROMAGER
Forme juridique	Société par actions simplifiée
Capital social	1 000,00 €
RCS	883 456 048 R.C.S. Rennes
Siège social	15 Rue des Artisans, 35150 Essé
Source juridique	Données ouvertes KALI — DILA / Légifrance

Avertissement. Cette édition facilite la consultation du texte conventionnel consolidé. Elle ne remplace pas les publications officielles et ne constitue pas un conseil juridique individualisé.

Sommaire

ADHÉSIONS ET DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES	7
<i>Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'immobilier</i>	8
TEXTE DE BASE	9
Convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988	10
<i>Préambule</i>	10
<i>Chapitre Ier. Dispositions générales</i>	10
<i>Chapitre II. Droit syndical. Représentants du personnel. Règlement intérieur</i>	16
<i>Chapitre III. Embauche. Contrat de travail. Formation</i>	22
<i>Chapitre IV. Durée du travail. Congés</i>	29
<i>Chapitre V. Régime de prévoyance et de retraite complémentaire et obligations militaires</i>	53
<i>Chapitre V. Maladie, régime de prévoyance et de retraite complémentaire et obligations militaires</i>	63
<i>Chapitre VI. Cessation du contrat de travail</i>	63
<i>Chapitre VII. Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles. Rémunération. Intéressement</i>	68
<i>Annexe IV</i>	74
<i>Annexe IV (renommée annexe IX par avenant n° 83 du 2 décembre 2019)</i>	74
<i>Annexe V</i>	76
<i>Annexe I Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles</i>	88
<i>Annexe II Salaires et primes d'ancienneté</i>	94
<i>Annexe III Accords relatifs aux régimes de prévoyance et de remboursement des frais de santé</i>	94
<i>Annexe III Régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé</i>	94
<i>Annexe IV Statut de négociateur immobilier</i>	107
<i>Annexe V Temps de travail</i>	107
<i>Annexe VI Résidences de tourisme (RT) : Dispositions spécifiques</i>	107
<i>Annexe VII Formation</i>	107
<i>Annexe VIII Emploi des seniors et compte épargne-temps</i>	108
<i>Annexe IX Règlement intérieur de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)</i>	108
TEXTES ATTACHÉS	109
<i>Modification de l'article 39 de la convention collective nationale</i>	110
<i>Annexe n° 1 Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles</i>	112
<i>Annexe IV Statut du négociateur immobilier</i>	117
<i>Préambule</i>	117
<i>Préambule. Champ d'application</i>	118
<i>Définition</i>	118
<i>Fonctions</i>	119
<i>Horaires</i>	119
<i>Période d'essai</i>	119
<i>Rémunération minima des négociateurs non cadres</i>	120
<i>Classification. Salaire minimum et global. Rémunération des absences</i>	121
<i>Gratification (13e mois)</i>	122
<i>Prime d'ancienneté. Gratification (13e mois)</i>	122
<i>Frais professionnels</i>	122
<i>Congés payés</i>	123
<i>Préavis</i>	124
<i>Clause de non-concurrence</i>	124
<i>Droit de suite</i>	125

Dispositions transitoires	126
Clause de revoyure	126
Modification de l'annexe I " Classification "	127
Emploi des seniors	129
Préambule	129
Chapitre Ier Champ d'application	130
Chapitre II Non-discrimination	130
Chapitre III Maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus	131
Chapitre IV Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors	131
Chapitre V Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	138
Chapitre VI Dispositions générales	140
Modification des montants forfaitaires de la prime d'ancienneté (art. 36)	142
Régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé	143
Préambule	143
Montants forfaitaires de la prime d'ancienneté	148
Conventions de forfait en jours	149
Préambule	149
Annexe : Modèle de charte unilatérale sur le droit à la déconnexion (art. L. 2242-17, 7°, du code du travail)	154
Annexe I Classification des postes et qualifications professionnelles dans les résidences de tourisme	158
Préambule	158
Annexe	163
Conventions de forfait jours avec modification de l'annexe « Aménagement et réduction du temps de travail »	165
Préambule	165
Annexe : Modèle de charte unilatérale sur le droit à la déconnexion (art. L. 2242-17, 7°, du code du travail)	167
Actualisation de la convention collective	171
Préambule	171
Prime d'ancienneté (art. 36 de la CCN)	238
Annexe I Actualisation de la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles	239
Préambule	239
Mise en conformité de la convention collective	247
Préambule	247
Régimes prévoyance et remboursements de frais de santé	250
Préambule	250
Formation professionnelle tout au long de la vie	252
Préambule	252
Titre Ier L'action de formation professionnelle et ses modalités	254
Titre II Outils et actions concourant au développement des compétences	257
Titre III Financement de la formation professionnelle au niveau de la branche	280
Titre IV Les acteurs de la branche	283
Titre V Dispositions finales	288
Annexes	289
CQP Métier de négociateur immobilier (NI)	299
Actualisation de la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles	312
Préambule	312
Contribution conventionnelle formation professionnelle	314
Préambule	314

Régimes de prévoyance et remboursement de frais de santé	317
Préambule	317
Annexe III « Régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé »	317
TEXTES SALAIRES	320
Annexe n° 2 "Salaires et valeur du point"	321
Salaires (Annexe II)	323
Salaires dans les résidences de tourisme en 2013	325
Objet et champ d'application	325
Salaires « annexe II »	327
Modification de l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2016	328
Modification de l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2017	330
Modification de l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2018	331
Salaires minima 2019 (annexe II)	333
Annexe II « Salaires » et modification de l'article 36 « prime d'ancienneté »	335
Salaires 2022 (annexe II)	338
Salaires au 1er juillet 2022 (annexe II)	340
Modification de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » et l'annexe IV « Statut de négociateur immobilier »	342
Salaires et primes d'ancienneté (annexe II)	344
Salaires et primes d'ancienneté au 1er juillet 2024	346
Modification de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté »	348
Annexe II relative aux « Salaires et primes d'ancienneté » et annexe IV relative au « Statut de négociateur immobilier »	350
ADHÉSIONS ET DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES	352
Adhésion de l'Union des syndicats de l'immobilier (UNIS) à la convention	353
Adhésion de la FEPL aux avenants n° 62 et n° 63 du 1er juillet 2014	355
TEXTES ATTACHÉS	356
Revalorisation indemnité de départ à la retraite (article 34 de la convention collective)	357
Préambule	357
Liste chronologique	359

ÉDITION JURISTIQUE

ADHÉSIONS ET DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES

Adhésions, déclarations et documents institutionnels rattachés à la
branche.

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

Date du texte : 2004-12-06 État KALI : VIGUEUR

Article

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.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.
Le secrétaire général.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTE DE BASE

Convention collective consolidée et annexes intégrées.

Convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988

Date du texte : 2010-11-23 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

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 — Objet et champ d'application

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 les 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 françaises 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 françaises rév. 2 mise en vigueur au 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 françaises rév. 2 mise en vigueur le 1er janvier 2008 ;
- des holdings (classe 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 négociateurs immobiliers VRP salariés des entreprises relevant de la présente convention et exerçant une activité réglementée par la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970 (dite loi Hoguet, visant les activités des agents immobiliers, mandataires en vente de fonds de commerce, administrateurs de biens, syndics de copropriétés), qui remplissent les conditions prévues par les articles L. 7311-1 et suivants du code du travail, relèvent de la présente convention et de son annexe IV, et non de l'accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975.

En effet, d'une part la décision du Conseil d'État du 17 janvier 1986 reconnaît la non-application de l'ANI du 3 octobre 1975 au motif que la convention collective des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce prévoyait, à cette date, des dispositions propres aux VRP de ce secteur.

D'autre part, la convention collective des syndics de copropriétés et administrateurs de biens a fusionné avec celle des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerces le 9 septembre 1988 pour devenir la convention collective nationale de l'immobilier (IDCC 1527). Cette fusion, conformément à la volonté des partenaires sociaux, a permis de faire bénéficier les négociateurs immobiliers VRP en poste dans les cabinets de syndics et d'administrateurs de biens de l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives aux VRP prévues dans la convention collective des agences immobilières et mandataires en vente de fonds de commerce.

Ultérieurement les partenaires sociaux ont confirmé leur attachement à négocier et adopter des dispositions spécifiques au sein de la convention collective nationale de l'immobilier pour tous les VRP rémunérés principalement à la commission comme en témoignent notamment les avenants numéros 31,40 et 45.

Ainsi les VRP de l'immobilier exercent la même fonction quel que soit l'employeur pour lequel ils travaillent, dès lors que celui-ci est assujetti à la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970.

À ce titre, les partenaires sociaux indiquent que les négociateurs immobiliers exclusifs font l'objet d'une annexe spécifique relative au statut de négociateur immobilier VRP et non VRP. Pour les dispositions non prévues par cette annexe, les négociateurs immobiliers bénéficient des dispositions de la présente convention collective.

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 et régions d'outre-mer depuis le 14 septembre 2007 et ce sans effet rétroactif.

Article 2 — Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion. Périodicité des négociations

2.1. Durée. Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer avec un 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 3 mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires, 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 fin du préavis de dénonciation.

2.2. Révision

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties, et notamment à l'issue des négociations obligatoires de branche prévues par les articles L. 2241-1 à 18 du code du travail.

Toute demande de révision doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 3 mois suivant la notification de cette demande.

La révision peut être engagée, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord ou la convention de branche a été conclu :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes.
- Si la convention ou l'accord de branche est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord de branche ;
- à l'issue de cette période :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord de branche ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord de branche est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord de branche.

2.3. Adhésion

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative dans le champ d'application défini à l'article 1er de la convention collective nationale de l'immobilier peut adhérer à la présente convention conformément à l'article L. 2261-4 du code du travail. L'adhésion prend effet au jour du dépôt de la déclaration d'adhésion par l'organisation concernée, auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Cette dernière doit également être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires ou déjà adhérentes.

Conformément à l'article L. 2261-3 alinéa 2 et l'article L. 2261-5 du code du travail, 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 accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail et les parties signataires de cette convention modifiant ledit champ d'application.

2.4. Périodicité des négociations de la branche

En l'état de la réglementation ces négociations interviennent :

- une fois par an (sur la base d'un rapport de la partie patronale) sur les salaires en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette négociation est l'occasion d'examiner :
 - - l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
 - - les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
 - - l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques ;
- 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 les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code 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 plan d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Les thèmes de négociation obligatoire et les périodicités visées ci-dessus s'entendent sous réserve de la faculté reconnue aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la présente convention collective, de négocier un accord collectif sur le fondement des articles L. 2241-4 et 5 du code du travail.

Article 3 — Avantages acquis. Accords d'entreprise

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, quel que soit leur origine, leur sexe, leurs mœurs, leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur âge, leur situation de famille ou grossesse, leurs caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, leur appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes, leurs convictions religieuses, leur apparence physique, leur nom de famille, leur lieu de résidence ou leur domiciliation bancaire, ou quel que soit leur état de santé, leur perte d'autonomie ou leur handicap, leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, 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.

Article 4 — Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La CPPNI de la branche de l'immobilier est mise en place conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, I du code du travail.

4.1. Composition

Cette commission est composée :

- pour les salariés de trois représentants maximum valablement mandatés de chacune des organisations syndicales représentatives ;
- pour les employeurs, de trois représentants maximum valablement mandatés de chacune des organisations syndicales représentatives.

Les membres titulaires pourront être remplacés par des membres suppléants désignés par les organisations visées à l'article 2.3.

4.2. Missions

La commission exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale instituée en vue d'assurer la publicité des accords collectifs et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rapport susvisé comprend

un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classification, de promotion de la mixité des emplois et de l'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;

- elle résout les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention.

Les accords d'entreprises portant sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps doivent être transmis par la partie la plus diligente à la présente commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, en ayant au préalable supprimé les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPPNI, par l'intermédiaire de son secrétariat technique, accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé réception ne préjuge pas de la validité des formalités de dépôt et de publicité de ces accords prévues par les dispositions légales.

La CPPNI peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

La présente commission doit se réunir au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire, en vue des négociations de branche et doit définir son calendrier de négociations annuellement.

4.3. Fonctionnement

Le fonctionnement de la CPPNI est régi par un règlement intérieur constituant l'annexe IX de la présente convention.

La commission se réunit dans le délai de 1 mois sur demande d'interprétation adressée au secrétariat technique par l'une des organisations patronales ou salariales représentatives.

Toute demande devra être accompagnée des éléments soumis à examen.

Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans le délai de 1 mois suivant la réunion et au plus tard 8 jours avant la réunion suivante.

Le comité des organisations patronales des professions immobilières (COPI) assure le secrétariat technique de la CPPNI afin de remplir les missions suivantes : convocation de la commission paritaire ou mixte paritaire avec ordre du jour et lettre de saisine, établissement et diffusion des procès-verbaux, réception des conventions et accords d'entreprises conformément à l'article 4.2 et transmission de l'accusé réception.

La CPPNI peut se réunir sous forme paritaire ou mixte paritaire et dans ce cas sous la présidence du représentant du ministère concerné à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives adressée au secrétariat technique, qui transmet la demande au ministère. Lorsque deux de ces organisations en font la demande,

l'autorité administrative convoque la CPPNI en formation mixte (art. L. 2261-20 du code du travail). Lorsque la CPPNI est réunie en formation mixte, le secrétariat technique adresse le procès-verbal de réunion au représentant du ministère du travail, qui préside la commission.

La CPPNI a pour adresse électronique : cppni.1527@gmail.com.

4.4. Domiciliation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation siège au COPI, BP 30855, 75828 Paris Cedex 17. Son secrétariat technique est assuré à la même adresse par le comité des organisations patronales des professions immobilières (COPI).

Article 5 — Dépôt. Extension. Diffusion

5.1. Dépôt

La présente convention, ses annexes, les déclarations de dénonciation et d'adhésion sont déposées à la direction générale du travail et au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion en application des articles D. 2231-2 à 8 du code du travail.

Les avenants susceptibles de faire l'objet du droit d'opposition 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 31 et D. 2261-3,4 et 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 — Liberté d'opinion. Exercice du droit syndical

6.1. Liberté d'opinion

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 I de la 2e 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.

6.2. Droit syndical

6.2.1. Au niveau de l'entreprise

L'exercice du droit syndical régit 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.

Conformément aux articles L. 2145-1 et suivants du code du travail, tout salarié peut bénéficier du congé de formation économique, sociale et syndicale.

6.2.2 Au niveau de la branche

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

Est considérée comme du temps de travail l'absence des salariés dûment mandatés par une organisation salariale représentative au niveau de la branche, afin de participer aux réunions et groupes de travail paritaires sur convocation du secrétariat technique de la CPPNI ou du ministère du travail.

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 CPPNI.

Le salarié ne subira aucune retenue sur salaire au titre de sa participation aux réunions (demi-journée ou journée entière) précitées. Les salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, seront rémunérés sur la base du salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales des salariés participant aux négociations seront prises en charge par le Fonds paritaire de l'article L. 2135-9 du code du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2232-8 du code du travail.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération, les cotisations et contributions sociales ainsi que les frais de déplacement des salariés participant aux négociations, restent à la charge des entreprises.

Les membres de la CPPNI bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du

travail et sont donc salariés protégés.

Article 7 — Droit à l'expression des salariés et à la représentation élue

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 œuvre 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 œuvre dans l'entreprise en application des articles L. 2281-1 à 11 du code du travail.

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. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail, relatifs aux attributions du comité social et économique (CSE) lorsque l'entreprise emploie au moins 11 salariés et moins de 50 salariés ;
- des articles L. 2312-8 à L. 2312-84 du code du travail, relatifs aux attributions du comité social et économique (CSE), lorsque l'entreprise emploie au moins 50 salariés.

Rappel fait des règles fixées par les articles L. 1111-1 à L. 1111-3 et L. 1251-54 du code du travail en matière de détermination des seuils d'effectifs susvisés. (1)

Le personnel relevant de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 est en principe intégré au collège correspondant à son statut (employé ou agent de maîtrise). Toutefois, il est possible d'intégrer les gardiens et les employés d'immeubles dans les sociétés immobilières dans un collège distinct, par accord unanime des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise conformément à l'article L. 2314-12 du code du travail.

Les représentants du personnel 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 représentants 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 du respect des dispositions de l'article L. 2301-1 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 8 — Fonctionnement et financement des activités sociales et culturelles initiées au profit du personnel de l'entreprise

Sans préjudice de l'application des dispositions plus favorables ressortant de l'application de la règle de calcul fixée par les articles L. 2312-81 et suivants du code du travail, lors de la prise en charge par le comité social et économique 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 social et économique 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 œuvre 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.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2315-61, l'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.

En cas de reliquat budgétaire, le comité social et économique peut décider, par une délibération, de transférer :

- une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles ou à des associations conformément à l'article L. 2315-61, dans la limite de 10 % de cet excédent (art. R. 2315-31-1 du code du travail) ;
- une partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement conformément à l'article L. 2312-84, dans la limite de 10 % de cet excédent (art. R. 2312-51 du code du travail).

Article 9 — Informations et attributions du comité social et économique (autres que les activités sociales et culturelles) - CSSCT

9.1. Comité social et économique

Les attributions économiques et professionnelles du comité social et économique sont fixées conformément aux dispositions légales des articles L. 2312-5 à L. 2312-84 du code du travail.

Les membres de la délégation du personnel au comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du comité social et économique bénéficient de la formation économique prévue par l'article L. 2315-63 du code du travail.

9.2. Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Une CSSCT est obligatoirement instaurée au sein du CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés ou les établissements distincts d'au moins 300 salariés.

De façon facultative une CSSCT peut être instaurée au sein des CSE des entreprises de moins de 50 salariés. (1)

Elle est composée au minimum de trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège.

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert du CSE et des attributions consultatives du comité.

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2315-43 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 10 — Négociation collective dans les entreprises

10.1. Négociation avec délégué syndical

Les délégués syndicaux, dès lors qu'ils sont présents, disposent du monopole de la négociation des accords d'entreprise.

Pour être valide, l'accord doit être signé, d'une part par l'employeur ou son représentant, et d'autre part, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique.

Si cette condition n'est pas remplie mais que l'accord a été signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives, ces dernières disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés pour valider l'accord. À l'issue de ce délai, l'employeur peut lui-même demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. À défaut d'approbation, l'accord est alors réputé non écrit.

Les conditions de validités et modalités de négociation sont fixées par les articles L. 2232-12 et suivants du code du travail.

10.2. Négociation sans délégué syndical

En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, des accords collectifs de travail peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés :

- dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à 20 salariés, en l'absence de CSE, dans les conditions fixées aux articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, par la proposition par l'employeur d'un projet d'accord ou avenant de révision soumis à l'approbation des deux tiers du personnel ;
- dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés, dans les conditions fixées à l'article L. 2232-23-1 du code du travail :

- - soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel ;
- - soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique ;
- dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés, dans les conditions fixées aux articles L. 2232-24 à 26 du code du travail :
- - soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel ;
- - à défaut, par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique non mandatés à cet effet ;
- - à défaut, par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel.

Les modalités de négociation et de conclusion des accords collectifs et les thèmes de négociations sont prévus aux articles du code du travail précités en fonction des effectifs de l'entreprise et des partenaires de négociation.

Article 11 — Règlement intérieur

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, ou à compter du 1er janvier 2020 au moins 50 salariés pendant 12 mois, être fixées dans un règlement intérieur édicté dans les conditions prévues par les articles L. 1321-1 à L. 1321-6 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 œuvre de la procédure disciplinaire ;
- les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes ;
- éventuellement, des dispositions inscrivant le principe de neutralité dans l'entreprise en limitant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

Le règlement intérieur est soumis à la consultation 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 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 — Services de santé au travail

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, chargé de la surveillance médicale du personnel de l'entreprise, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail, participe avec voix consultative aux réunions du comité social et économique portant sur les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail et/ ou de la commission de santé, sécurité et conditions de travail lorsqu'elle existe.

Tout salarié est tenu de se présenter au service de santé au travail lorsqu'il est convoqué.

12.1. À l'embauche

Tout salarié est soumis à une visite médicale d'information et de prévention dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de l'embauche.

Par exception, le salarié soumis à un suivi individuel renforcé (art. R. 4624-22 du code du travail) bénéficie d'une visite médicale d'aptitude préalablement à l'affectation sur son poste. Cette visite se substitue à la visite médicale d'information et de prévention.

12.2. Suivi médical en cours de contrat

Tout salarié est soumis à une visite médicale au moins une fois tous les 5 ans.

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'un suivi médical renforcé dans les conditions de l'article R. 4624-28 du code du travail.

12.3. La visite médicale de reprise après suspension de contrat

Tout salarié bénéficie d'une visite médicale de reprise de travail après un arrêt consécutif à l'un des motifs suivants :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail ;
- après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Chapitre III. Embauche. Contrat de travail. Formation

Article 13 — Embauche. Période d'essai. Conclusion du contrat de travail

13.1. Embauche

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 mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue 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, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou quel que soit son état de santé, sa perte d'autonomie ou de ses handicaps (rappel fait de l'obligation d'emploi des handicapés et des mesures prises à leur égard par les articles L. 5212-1 et suivants du code du travail), de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Les employeurs peuvent faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre 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. Période d'essai (1)

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 ;
- les négociateurs VRP multi-employeurs quelle que soit leur classification : 3 mois maximum renouvellement inclus.

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

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.

En cas d'embauche en contrat à durée indéterminée 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, dans les conditions prévues par la loi à l'article L. 1221-24 du code du travail ;
- à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la durée de ce dernier est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le CDI (conformément à l'article L. 1243-11 du code du travail) ;
- de même, le salarié intérimaire, embauché par l'entreprise utilisatrice à l'issue de sa mission voit sa période d'essai réduite d'une durée équivalente à la durée du contrat d'intérim (dans la limite de 3 mois, conformément à l'article L. 1251-38 du code du travail).

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. Conclusion du contrat de travail

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. Contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire

(Se référer à l'annexe VI, art. 13. 4RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme)

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 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 (s) inclus, le délai de carence est égal à la moitié de la durée du 1er contrat ;
- pour un contrat de travail initial au moins égal à 14 jours, renouvellement (s) 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. Intérim

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.

(1) En ce qui concerne la durée de la période d'essai pour les négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».

Article 14 — Dispositions diverses relatives à l'exécution du contrat de travail

14.1. Obligation de loyauté et de confidentialité

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

Compte tenu notamment de la réglementation sur la protection des données personnelles (1) , les salariés doivent faire preuve de prudence et de discrétion dans l'utilisation des données à caractère personnel et des informations relatives à leurs mandants ou à des tiers dont ils prennent connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ainsi que dans la divulgation des

éléments relatifs à leur mandat.

Toutefois, ils ne sont pas tenus à cette obligation de confidentialité :

- lorsque des dispositions légales ou réglementaires les obligent ou les autorisent à les communiquer, notamment lorsqu'ils sont tenus de témoigner en justice ;
- lorsque les personnes intéressées les délient de cette obligation ;
- dans l'exercice de leur défense en matière judiciaire ou disciplinaire.

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.

Après la cessation du contrat de travail, le salarié s'abstient de tout acte de concurrence déloyale, tels que le dénigrement des produits ou de la politique de l'ancien employeur, la confusion volontairement entretenue entre l'ancienne et la nouvelle entreprise, le détournement déloyal de clientèle.

Ces faits pouvant donner lieu à poursuites et/ ou sanctions disciplinaires.

14.2. Cumul d'emploi

Le salarié qui cumule plusieurs emplois doit informer son employeur de ce cumul d'emplois ainsi que du volume horaire pratiqué. Le salarié atteste sur l'honneur par écrit qu'il respecte les durées maximales de travail, hebdomadaires et quotidiennes imposées par les dispositions légales ou conventionnelles et il s'engage à informer son employeur de toute évolution de la durée de son travail relative à son cumul d'emploi.

Le salarié devra fournir, à la demande de l'employeur, une attestation d'emploi du ou des autres employeurs justifiant du nombre d'heures effectué.

14.3. Frais professionnels (2)

Les frais professionnels correspondent aux dépenses engagées par un salarié pour son activité professionnelle.

L'employeur prend en charge les frais professionnels conformément à la politique mise en place dans l'entreprise selon l'une des deux options suivantes :

- remboursement des frais réellement engagés sur présentation d'un justificatif ;
- remboursement par une allocation forfaitaire. Pour le remboursement de ces frais, l'employeur a la possibilité de tenir compte du barème forfaitaire des frais professionnels fixé par l'administration chaque année. L'allocation forfaitaire doit correspondre à une réalité et être, le cas échéant, réévaluée périodiquement.

14.4. Conditions particulières de travail

(Se référer à l'annexe VI, art. 14.4 RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme)

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

au contrat de travail.

14.5. Cadre dirigeant

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 paye ou être prévue dans un bulletin de paie distinct.

(1) Résultant de la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018.

(2) Pour le remboursement des frais professionnels des VRP, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».

Article 15 — Transfert du contrat de travail

Dans le cas où intervient une modification de la situation juridique de l'employeur, 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 contractuels, des usages et engagements unilatéraux 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.

Par ailleurs, l'application des conventions et accords collectifs est mise en cause en cas de modification de la situation juridique de l'employeur. Ces conventions et accords continuent 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 de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

Conformément à l'article L. 2261-14 du code du travail, lorsque la convention ou l'accord qui a été mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans le délai de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, lors des 12 derniers mois.

Les mêmes garanties sont acquises au salarié qui accepte d'être mis à disposition (situation

provisoire impliquant réintégration dans la société d'origine à l'issue de la mise à disposition ou muté (situation définitive), dans une autre entreprise, dans le cadre d'un accord intervenu entre les deux employeurs concernés.

Article 16 — Changement de catégorie ou de poste

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 œuvre 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. Cette période probatoire doit être obligatoirement proposée par l'employeur et formellement acceptée par le salarié. Étant précisé que le refus du salarié ne fait pas obstacle au maintien de la promotion.

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.

Pour toutes les autres hypothèses de changement d'emploi, une période probatoire peut être définie d'un commun accord entre les parties dans l'avenant au contrat de travail.

La rupture de celle-ci, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, a pour effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures.

Article 17 — Changement temporaire de poste de travail

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 salaire minimum conventionnel de la fonction exercée temporairement. Cette indemnité est décomptée du premier jour du remplacement.

(1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ainsi que sous réserve des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 aux termes duquel le salarié placé dans une identité de situation de travail par rapport à d'autres salariés de l'entreprise devra percevoir une rémunération identique pour la période de paie considérée.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 18 — Formation

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 porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.

La négociation sur la validation des acquis de l'expérience visée à l'alinéa précédent porte sur :

Les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une qualification mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail ;

- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis de l'expérience ;
- les modalités de prise en charge par les opérateurs de compétences des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

La formation professionnelle 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 compte personnel de 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 développement des compétences 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

Section I Aménagement et réduction du temps de travail

19.1. Champ d'application

La durée hebdomadaire conventionnelle est fixée à 35 heures de travail effectif. 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.

Sur le 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 négociateurs immobiliers VRP faisant de la représentation, laquelle s'exerce principalement 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.

19.2. Emploi (article supprimé avec la mise à jour)

19.3. Temps de travail effectif

19.3.1. Définition du temps de travail effectif

(Se référer à l'annexe VI, art. 19.3.1 RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme)

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.

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

Sous réserve des dispositions sur le personnel autonome et de celles sur le calcul annuel en jours, la durée annuelle de travail 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. Mode de travail du salarié

Le schéma de durée du travail peut être différent en fonction du mode de travail du salarié.

19.3.2.1. Le salarié autonome

Sont considérés comme autonomes :

1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent

d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, ces salariés peuvent faire l'objet d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année telle que définie à l'article 19.9 ci-dessous.

19.3.2.2. Les fonctions sédentaires

Pour le personnel concerné, 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. 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.

Peuvent être considérés comme mobiles aussi bien les salariés cadres que les salariés non-cadres, notamment les commerciaux ⁽¹⁾, les gestionnaires de copropriété, les gestionnaires locatifs 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 ceci dans le cadre défini par les articles 19.8 et 19.9 ci-après.

19.3.3. Temps de trajet et de déplacement

Le temps de trajet qui permet de se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, si le temps de déplacement dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. En l'absence d'accord d'entreprise prévoyant les contreparties accordées, celles-ci sont déterminées par l'employeur, après consultation du comité social et économique.

La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

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 développement des compétences, est du temps de travail effectif. Lorsque la formation est

suivie à la demande du salarié, notamment dans le cadre du CPF de transition professionnelle, 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 passés 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.

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 dans l'annexe " Classification des emplois " est déterminé 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.

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

Les dispositions de l'article 19.5 demeurent applicables aux entreprises qui, sur le fondement de cet article, ont pris des mesures d'application antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

De plus, les présentes dispositions conservent tous leurs effets et leurs clauses se sont trouvées pérennisées pour les entreprises qui n'ont pas eu la capacité de négocier un aménagement du temps de travail différent depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, c'est-à-dire concrètement et jusqu'au 28 décembre 2017, celles de moins de 11 salariés ne disposant pas de représentants du personnel.

Pour les autres entreprises, à défaut d'accord collectif, l'aménagement unilatéral du temps de travail par l'employeur peut être mis en place dans les limites prévues à l'article L. 3121-45 du code du 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 $\frac{1}{2}$ 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 tous les cas, $\frac{1}{2}$ journée de repos ne pourra pas être scindée sans l'accord des deux parties.

Dans les deux cas, l'information est donnée à l'autre partie 20 et 1 jour 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.

Les absences (hors congés payés et jours fériés) constatées sur la période de référence auront pour conséquence la réduction de ce droit 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 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 réelles du mois considéré.

19.5.2.3. Respect des temps de repos

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.

Chaque entreprise se doit de respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail et se doit de garantir un temps de repos suffisant à chacun de ses salariés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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.

19.6. 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.

Les dispositions de l'article 19.6 de la convention collective nationale de l'immobilier demeurent applicables aux entreprises qui, sur le fondement de cet article, ont pris des mesures d'application antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

De plus, les présentes dispositions conservent tous leurs effets et leurs clauses se sont trouvées pérennisées pour les entreprises qui n'ont pas eu la capacité de négocier un aménagement du temps de travail différent depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, c'est-à-dire concrètement et jusqu'au 28 décembre 2017, celles de moins de 11 salariés ne disposant pas de représentants du personnel.

Pour les autres entreprises, à défaut d'accord collectif, l'aménagement unilatéral du temps de travail par l'employeur peut être mis en place dans les limites prévues à l'article L. 3121-45 du code du travail.

19.6.1. Variation des horaires (modulation du temps de travail)

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. 3121-28 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. La journée de travail, pendant les semaines de basse activité, ne peut être inférieure à 4 heures consécutives. Ainsi, le salarié ne peut être amené à se déplacer pour 1 journée de travail inférieure à 4 heures. 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 œuvre de la modulation ne permet pas d'écarter 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 paye 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 paye 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 3 et R. 3252-2 à 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 fortes activités ;
- les périodes de plus faibles activités.

Cette programmation indicative est établie chaque année, après consultation du CSE, lorsque cette instance existe.

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 CSE, lorsque cette instance existe, 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 paye.

19.6.2. Activité partielle

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 du temps de travail

19.7.1. Aménagement individualisé

(Se référer à l'annexe VI, art. 19.7.1 RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme)

La direction de chaque entreprise peut aménager le temps de travail en définissant des horaires différents suivant la nature des fonctions des salariés.

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

Sur la demande des salariés, l'employeur peut mettre en place des horaires individualisés, sous réserve que le CSE ne s'y oppose pas. Dans les entreprises dépourvues de CSE, la mise en place de tels horaires est subordonnée à l'autorisation 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. Astreintes

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 sur son lieu de travail et 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 consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien ".

b) Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble du personnel, y compris d'encadrement, s'étant engagé, par avenant à leur contrat de travail, à assumer un nombre déterminé de jours d'astreinte par an.

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.

L'intervention répond aux besoins de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents ou incidents imminents ou réparer des accidents ou incidents survenus.

Cette intervention peut être réalisée à distance ou sur place. Le salarié devra effectuer un rapport d'intervention.

f) Indemnisation des interventions

Les interventions ponctuelles ainsi que, le cas échéant, le temps de déplacement nécessaire pour se rendre sur le lieu d'intervention, accomplies 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 déplacements 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 (art. supprimé avec la mise à jour)

(Se référer à l'annexe VI, art. 19.7.3 RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme).

19.7.4. Temps partiel

(Se référer à l'annexe VI, art. 19.7.1 RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme).

1. Objet

Le présent article 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)

2.1. Durée minimale prévue par la loi

Depuis le 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.

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.

2.2.3. Dérogation demandée par le salarié

Les dérogations conventionnelles à la durée minimale légale ne font pas obstacle à celles prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail dont les termes prévoient :

- qu'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale de 24 heures peut-être fixée à la demande écrite et motivée du salarié :

- soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ;
- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant au moins à 24 heures ;
- pour le salarié âgé de moins de 26 ans, afin de rendre compatible son temps de travail avec la poursuite de ses études.

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 développement des compétences 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

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 de 1/3 de cette même durée, sont majorées à un taux de 25 % du salaire contractuel.

4. Complément d'heures par avenant

4.1. Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail

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 maximums 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 œuvre 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 CSE 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 (2)

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 à 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, la durée minimale de travail doit être au moins de 24 heures de travail hebdomadaire.

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.

Section II Dispositions relatives aux conventions de forfaits

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.

19.8. Forfait annuel sur la base d'une référence horaire (3) (4) (5)

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, sont notamment concernés les cadres ayant les fonctions intermédiaires :

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

De même, compte tenu des conditions d'exercice de leur mission et du fait que leur durée du travail ne peut être prédéterminée, les non-cadres mobiles définis à l'article 19.3.2.3 disposent également d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Pour ces catégories, 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 pour heure supplémentaire prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés 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 dans la limite de 46 heures hebdomadaires en moyenne sur 12 semaines.

Chaque mois, les salariés concernés doivent remettre pour validation à l'employeur, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto déclaration 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. (6)

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. (6)

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, ou une annexe (convention individuelle de forfait) peut prévoir la possibilité d'utiliser un compte épargne-temps sous réserve qu'un accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche, 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.

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 partenaires sociaux 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 journée

Les employeurs peuvent appliquer un forfait reposant sur un décompte annuel en journées dont le nombre ne pourra excéder 217 jours hors journée de solidarité. Ce chiffrage s'entend d'une année complète de travail d'un salarié ayant acquis la totalité de ses congés payés.

Ce nombre de jours est réduit à due proportion des absences autorisées, rémunérées ou non, dans les conditions visées au point 3 ci-dessous.

Le nombre de jours travaillés sera supérieur dans le ou les cas suivants :

- si le salarié affecte des jours de repos dans un dispositif de compte épargne-temps instauré dans l'entreprise.
- si le salarié renonce à des jours de repos dans les conditions définies ci-après.
- si le salarié n'a pas acquis l'intégralité de ses congés payés.

Le nombre de jours travaillés sera augmenté pour le donateur et ou diminué pour le bénéficiaire à hauteur du ou des jours ayant fait l'objet d'un don dans le cadre des articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail.

Le forfait annuel en jours s'exerce sur une période de 12 mois consécutifs.

19.9.1. Champ d'application

Dans la branche, il existe deux catégories de salariés répondant aux exigences de l'article L. 3121-58 du code du travail.

Il s'agit :

- des cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable ;
- des salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Sont notamment visés dans les salariés définis ci-dessus qui, compte tenu de leur activité, quels que soient leurs niveaux de classification et leurs métiers, assurent de manière autonome les fonctions :

- de négociation commerciale ;
- de relation clientèle dans le secteur de la FEPL ;
- de conseil, d'expertise ;
- de gestion d'ensembles immobiliers (gérant d'immeubles, gestionnaire de copropriété ...) ;
- de gestion technique ou informatique exercée de manière autonome ;
- de direction ou de responsabilité d'un service, établissement, secteur.

19.9.2. Modalités de mise en place

Pour chaque salarié concerné, le contrat de travail et le cas échéant son annexe relative au forfait annuel en jours, ou ultérieurement, l'avenant au contrat de travail, approuvés et signés des deux parties comporte les éléments d'information suivants :

- l'accord collectif d'entreprise relatif au forfait jours ou, à défaut, la référence au présent article 19.9 de la convention collective nationale de l'immobilier ;
- l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ;
- la nature des missions ;
- la période de référence du forfait telle que prévue dans l'accord collectif ;
- le nombre de jours travaillés dans la période ;
- la rémunération contractuelle et ses modalités fixées en conséquence du recours au forfait ;
- les modalités de contrôle de la charge de travail du salarié. À défaut de précision il sera fait application des dispositions du point 6 ci-dessous.

Un calendrier prévisionnel des jours de repos pourra être établi en début de période.

19.9.3. Rémunération

Ces salariés bénéficient d'une rémunération annuelle 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-dessous.

La rémunération annuelle est réduite à due proportion des absences, hors congés payés, jours de réduction du temps de travail, et toutes absences assimilées à du temps de travail effectif. Lorsque le salarié remplit les conditions visées par les articles 21, 22, 24 et 25 de la convention collective nationale de l'immobilier, il bénéficiera d'un maintien de salaire selon les modalités fixées par ces textes. (7)

En cas d'entrée et/ ou de sortie en cours de période, la rémunération annuelle est calculée au prorata de la présence dans l'entreprise au cours de cette période.

La rémunération du salarié doit être en rapport avec les contraintes qui lui sont imposées. Elle ne saurait être inférieure au salaire minimum brut conventionnel majoré a minima de 12 %. (7)

19.9.4. Temps de repos (8)

Les salariés visés à l'article 19.9.1 bénéficient d'une réduction effective du temps de travail qui se fait obligatoirement sous forme de journées ou demi-journées de repos.

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.

Ces modalités de réduction du temps de travail peuvent être complétées et améliorées par accord entre le salarié et son employeur.

En outre, les salariés au forfait en jours ne sont pas soumis aux durées du travail suivantes :

- la durée légale hebdomadaire du travail (35 heures)
- la durée quotidienne maximale du travail (10 heures)
- les durées hebdomadaires maximales de travail (48 heures ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines cette durée pouvant être portée à 46 heures en moyenne par un accord collectif ou avec l'autorisation de la DIRECCTE).

Cependant, ils doivent 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 et un repos

hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Il est rappelé que ces durées minimales de repos n'ont pas pour objet de définir 1 journée habituelle de travail de 13 heures mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

L'employeur s'assure du respect des temps de repos.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos et des temps de repos en général implique pour ce dernier un droit à la déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur s'assure de l'effectivité du droit à la déconnexion.

Les modalités pratiques d'exercice de ce droit, qui dépendent de l'organisation du travail appliquée dans l'entreprise, seront fixées par un accord collectif d'entreprise ou une charte établie par l'employeur après consultation du CSE s'il existe.

L'employeur communique l'accord collectif ou la charte du droit à la déconnexion aux salariés au forfait jours.

En outre, les salariés, le personnel d'encadrement et de direction, seront sensibilisés et formés à un usage raisonnable des outils numériques.

19.9.5 Renonciation à des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

En cas de renonciation à des jours de repos (art. L. 3121-66 du code du travail) le nombre maximum de jours travaillés ne peut dépasser 235.

Dans cette hypothèse, l'accord des parties est formalisé dans un avenant à la convention de forfait ou au contrat de travail.

Cet avenant précise que ce temps de travail supplémentaire donne lieu à une majoration d'au moins 10 % de la rémunération contractuelle.

Il est valable uniquement pour la période pour laquelle il a été conclu. Si les parties souhaitent reconduire ce dispositif de renonciation à repos, elles devront conclure un nouvel avenant.

19.9.6. *Suivi de la charge de travail (9)*

Afin de garantir au salarié le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie privée, l'employeur ou son représentant assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

L'employeur, son représentant ou le salarié sous le contrôle et la responsabilité de l'employeur

ou de son représentant établit, par tout moyen, tous les mois, un document de suivi individuel qui permet de faire apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le positionnement et la qualification des journées ou demi-journées non travaillées (notamment en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés, jours de repos liés au plafond de la convention individuelle de forfait en jours ...).

Le document de suivi mensuel permet également au salarié d'indiquer :

- s'il a respecté les dispositions légales et conventionnelles en matière de repos ;
- le cas échéant, toute difficulté liée à sa charge de travail et/ ou à la répartition dans le temps de son travail et/ ou à l'amplitude de ses journées de travail.

Ce document de suivi est transmis, par le salarié et par tout moyen, à l'employeur ou à son représentant (manager, service RH ...).

Il est contresigné et contrôlé par l'employeur.

Ces documents mensuels sont conservés par l'employeur et tenus, pendant 3 ans, à la disposition de l'inspection du travail.

Si l'employeur, son représentant ou le salarié constate des difficultés notamment liées à la charge de travail du salarié, à sa répartition dans le temps ou dans l'organisation du travail du salarié ou au respect des temps de repos, il peut organiser un entretien individuel avec le salarié.

Un compte rendu peut être établi à l'issue de ces entretiens. Il consigne les solutions et mesures envisagées.

L'employeur procède en tout état de cause à une analyse de la situation et prend toutes mesures appropriées pour y remédier.

Dans le cadre du suivi de la charge de travail l'employeur peut utiliser les outils figurant en annexe V à la convention collective ou des outils présentant des garanties équivalentes.

Il s'agit :

- du modèle indicatif intitulé « fiche mensuelle individuelle de suivi des jours travaillés ».
- d'un modèle de charte permettant à l'employeur, en l'absence d'accord collectif traitant de ce sujet, de mettre en place par décision unilatérale « une charte relative au droit à la déconnexion ».

Par ailleurs, un entretien individuel distinct de l'entretien annuel d'évaluation lorsqu'il existe, a lieu chaque année pour établir :

- le bilan de la charge de travail de la période écoulée ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'amplitude des journées d'activité ;
- l'adéquation de sa rémunération avec sa charge de travail ;
- l'éventuel calendrier prévisionnel des jours de repos pour la prochaine période de référence.

Dans la mesure du possible, au cours de cet entretien individuel, l'employeur ou son représentant et le salarié examinent la charge de travail prévisible sur la période de référence à venir.

Une attention particulière devra être apportée au salarié qui use de manière continuelle et excessive de sa faculté de rachat de ses jours de repos.

19.9.7. Alerte à l'initiative du salarié

Le salarié bénéficie également d'un droit d'alerte lorsqu'il constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter les durées minimales de repos et/ou le nombre de jours travaillés prévu au forfait.

Le salarié peut aussi demander un entretien à tout moment pour prévenir ou remédier à des difficultés telles que surcharge de travail ou difficulté relative à la répartition et à l'organisation du travail.

Il informe son responsable hiérarchique de tout ce qui accroît de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En outre, tout employé dispose de la faculté de demander un rendez-vous à la médecine du travail en application de l'article R. 4624-34 du code du travail.

L'employeur ou son représentant devra rechercher et mettre en œuvre des solutions appropriées dans un délai raisonnable.

19.9.8. Consultation du CSE

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, le CSE est informé sur le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés, sauf, le cas échéant, en cas d'accord collectif d'entreprise conclu en application de l'article L. 2312-19 du code du travail.

19.10. Disposition relative aux cadres dirigeants

Les cadres dirigeants, entendus 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 ou de l'établissement. Ces cadres, qui peuvent être classés ou non, ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

(1) Pour les dispositions propres aux négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».

(2) Le point 5 de l'article 19.7.4 est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise ou d'établissement conforme aux dispositions de l'article L. 3123-23 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(3) L'article 19.8 est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise précisant le nombre d'heures compris dans le forfait en heures sur l'année, conformément aux dispositions du 3° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(4) L'article 19.8 est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise précisant la période de référence du forfait en application des dispositions du 2° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(5) L'article 19.8 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 5° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(6) Les neuvième et dixième paragraphes de l'article 19.8 sont étendus sous réserve que soient précisées par accord d'entreprise, les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des arrivées et départs en cours de période, conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(7) Les deuxième et quatrième paragraphes de l'article 19.9.3 sont étendus sous réserve que soient précisées par accord d'entreprise, les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des absences, des arrivés et des départs en cours de période, conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(8) L'article 19.9.4 est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en application du 3° de l'article L. 3121-64 II ou, à défaut, par la fixation par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-65 II du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(9) L'article 19.9.6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 20 — Heures supplémentaires

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. 3121-28 à 40 et D. 3121-17 et suivants du code du travail.

Article 21 — Congés payés et jours fériés

21.1. Jours fériés (2)

(Se référer à l'annexe VI, art. 21.1 RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme)

Les jours fériés sont les 11 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 jours et demi 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-dessus) 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-dessus), avec application, s'il y a lieu, des majorations prévues par :

- l'article L. 3141-8 pour les salariés ayant un ou des enfants à charge dans les conditions fixées par le code du travail ;
- l'article L. 3141-23, 3e alinéa, 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 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.

Les congés payés doivent être pris pendant la période de référence. Il ne peut y avoir en principe de report de congés au-delà de l'année de référence suivant celle justifiant les droits acquis, sauf :

- en cas de congé de maternité ou d'adoption, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-2 du code du travail ;
- maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non ;
- s'agissant du personnel originaire de départements, régions ou territoires d'outre-mer ou de pays étrangers ;
- dérogation par accord collectif d'entreprise ou d'établissement pour un report conventionnel conformément à l'article L. 3141-22 du code du travail.

21.3. Période des congés

Rappel fait des règles de fractionnement du congé fixées par les articles L. 3141-17 à 20 du code du travail, le salarié a le droit de prendre jusqu'à 24 jours ouvrables de congés payés 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 l'employeur et salarié.

Rappel étant fait de la possibilité pour les salariés, de ne pas avoir à attendre la fin de la période de référence (soit, à défaut d'accord d'entreprise, le 1er mai) pour pouvoir bénéficier de leurs congés payés, mais de pouvoir les prendre dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées par le code du travail (art. L. 3141-12).

Le calendrier des congés est établi par l'employeur au plus tard 15 jours avant la fin de la période de référence, après avis le cas échéant du CSE, 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 (1)

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 de 1/10 (art. L. 3141-24 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) Pour le montant de l'indemnité de congés payés des négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».

(2) L'article 21.1 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3133-4 du code du travail. (Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 22 — Congés exceptionnels pour événements familiaux

22.1. Mariage/Pacs (pacte civil de solidarité)

Un salarié a droit à :

- 6 jours ouvrables pour son mariage ou la conclusion de son Pacs ;
- 1 jour ouvrable pour un mariage dans la proche famille (enfant, ascendant, frère, sœur).

22.2. Cérémonie religieuse

Un salarié a droit à 1 jour ouvrable pour une cérémonie religieuse concernant son enfant.

22.3. Préparation à la retraite

Un salarié qui formalise auprès de son employeur une demande de départ en retraite peut bénéficier de 2 demi-journées d'absence rémunérées pour effectuer ses démarches administratives nécessaires pour faire valoir ses droits à la retraite. Les 2 demi-journées sont à prendre dans les 12 mois précédant le départ effectif à la retraite.

22.4. Décès familial

Un salarié a droit à :

- 6 jours ouvrables en cas de décès d'un conjoint (époux, partenaire de Pacs ou concubin) ou d'un parent (père/mère) ;
- 3 jours ouvrables en cas de décès d'un frère/sœur, des beaux-parents (les parents de son conjoint ou le conjoint d'un parent père/mère), des grands-parents et arrières grands-parents ;

- 1 jour ouvrable en cas de décès d'un beau-frère/belle-sœur ;
- 14 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- 12 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant de 25 ans et plus.

Conformément à l'article L. 3142-1-1 du code du travail et dans les conditions visées par la circulaire CNAMTS circulaire CIR-31/2020, 15 déc. 2020 le salarié bénéficie en sus de 8 jours ouvrables de congé de deuil d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce congé peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

22.5. Naissance/adoption

Un salarié a droit à 3 jours ouvrables pour la naissance ou l'adoption d'un enfant, précision étant faite que ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.

22.6. Enfant handicap/pathologie

Un salarié a droit à 6 jours ouvrables lors de l'annonce d'un handicap ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer touchant son enfant. Ce congé est fractionnable sur 12 mois en demi-journées.

22.7. Enfant malade

Conformément à l'article L. 1225-61 du code du travail, un salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

Le présent article prévoit au total, par an et par salarié, en fonction de l'âge et du nombre d'enfants :

- 5 jours ouvrés pour un enfant âgé de 12 ans et moins, applicables également jusqu'à moins de 16 ans dès lors que le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans ;
- 3 jours ouvrés pour un enfant de 13 à 16 ans.

22.8. Don de jours de repos

Les partenaires sociaux rappellent que le don de jours de repos est un dispositif solidaire permettant à un salarié de donner ses jours de repos au profit d'un autre salarié de l'entreprise. Cette pratique permet l'amélioration du climat social par le renforcement du collectif de travail et l'équilibre entre besoins personnels et engagement professionnel.

Ce dispositif peut être mis en place par accord collectif d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur (DUE). Dans ce dernier cas, les dispositions législatives ainsi que celles prévues au présent accord ne pourront être modifiées que de manière plus favorable en s'appuyant sur le modèle d'accord (ou DUE) disponible en annexe 2.

Le don de jours de repos est anonyme.

Les salariés concernés sont les suivants :

- salariés qui assument la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (alinéa 1, art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;
- salariés dont l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé (alinéa 2, art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;
- salariés au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente (alinéa 2, art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;
- salariés proches aidants d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap (art. L. 3142-25-1 du code du travail), sachant que cette personne doit être son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un ascendant, un descendant, un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, un collatéral jusqu'au quatrième degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables et à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne (art. L. 3142-16 du code du travail).

En application des dispositions légales, les congés pouvant être cédés sont :

- la 5e semaine de congés payés ;
- les jours de congés de fractionnement ;
- les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (JRTT) ;
- les jours de repos des salariés au forfait annuel en jours ;
- les autres jours de récupération non pris ;
- les jours de repos provenant d'un CET.

Dès lors qu'un accord collectif ou qu'une DUE est mis en place dans l'entreprise, le don de jour de repos ne pourra intervenir qu'avec l'accord de l'employeur du fait de son pouvoir de direction. Le refus doit reposer sur des éléments objectifs.

Article 23 — Congés non rémunérés

Les salariés peuvent obtenir un congé notamment en application des dispositions prévues par : les articles L. 3142-79 et suivants du code du travail relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée Nationale ou au Sénat ;

- les articles L. 3142-105 et suivants du code du travail instituant le congé pour création d'entreprise

les articles L. 3142-28 et suivants du code du travail sur le congé sabbatique ;

- les articles L. 1225-47 à 60 du code du travail relatifs au congé parental d'éducation et aux périodes d'activité à temps partiel ;
- l'article L. 1225-61 du code du travail relatif au congé pour enfant malade ;
- les articles L. 1225-62 à 65 du code du travail relatif au congé de présence parentale ;
- les articles L. 3142-6 et suivants du code du travail relatifs au congé de solidarité familiale pour accompagner une personne en fin de vie.

L'employeur peut en outre, à titre exceptionnel, accéder à toute demande de congés sans solde 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. Cette demande ne s'impose pas à l'employeur.

Au terme du congé sans solde :

a) Le salarié est réintégré aux conditions fixées par son contrat de travail à la date de suspension, ou dans un emploi similaire. 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 de congé parental d'éducation ...).

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

Article 24 — Maladie. Accidents du travail

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 la 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 contractuel défini à l'article 37.3.1 de la convention collective nationale de l'immobilier, acquis à la date de l'arrêt, pendant :

- 30 jours après 1 an de présence dans l'entreprise, sous réserve des dispositions de l'article D. 1226-1 du code du travail ;
- 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.

Pour les salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, les parties peuvent convenir au contrat de travail :

- soit le maintien du seul salaire global brut mensuel contractuel (soit 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant) dans les limites prévues ci-dessus, sans versement des commissions échues pendant la période d'absence ;
- soit que seul le salaire minimum brut mensuel conventionnel, ou contractuel s'il est plus favorable, est maintenu dans les limites prévues ci-dessus, avec le règlement des seules commissions échues pendant la période d'absence.

À défaut de stipulation contractuelle, le salarié bénéficiera de la modalité de maintien de salaire la plus favorable.

Lors de chaque arrêt de travail, les périodes d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1er jour d'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, 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.

Toutefois, il ne sera pas tenu compte des périodes indemnisées à la suite d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle.

Ce maintien de rémunération a un caractère indemnitaire. L'employeur ne peut pas déduire ce montant des commissions dues, au titre de la récupération des avances sur commissions des négociateurs immobiliers.

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 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 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 de plein droit subrogé dans les droits du salarié auprès de ces organismes. La subrogation s'impose à l'employeur. 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. Garantie d'emploi

La maladie ne constitue pas en elle-même un motif susceptible de fonder un licenciement. Toutefois, l'employeur peut être contraint de mettre fin au contrat du salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle pour pourvoir à son remplacement définitif lorsque cette absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce cadre, le licenciement ne peut intervenir avant la fin d'une période de 2 mois suivant la fin de la période de maintien de rémunération visée à l'article 24.2, sans que cette garantie d'emploi 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 sont fixées par l'article 29.

En cas de maladie ou accident d'origine professionnelle, les dispositions des articles L. 1226-6 et suivants du code du travail s'appliquent.

Article 25 — Maternité. Paternité. Adoption

25.1. Maternité. Adoption

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité sont régies par les articles L. 1225-16 à 28 du code du travail, et par les articles L. 1225-37 à 46-1 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.

Pour les salariées dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, les parties peuvent convenir au contrat de travail :

- soit le maintien du seul salaire global brut mensuel contractuel (soit 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant) dans les limites prévues ci-dessus, sans versement des commissions échues pendant la période d'absence ;
- soit que seul le salaire minimum brut mensuel conventionnel, ou contractuel s'il est plus favorable, est maintenu dans les limites prévues ci-dessus, avec le règlement des seules commissions échues pendant la période d'absence.

À défaut de stipulation contractuelle, le salarié bénéficiera de la modalité de maintien de salaire la plus favorable.

Les intéressés bénéficient en outre des dispositions prévues par les articles L. 1225-66 et 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.

25.2. Paternité. Adoption

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de paternité sont régies par les articles L. 1225-35 et 36 du code du travail, qui instituent un congé de paternité non rémunéré par l'employeur (mais indemnisé par la caisse primaire d'assurance maladie dans les conditions en vigueur) de 25 jours calendaires en cas de naissance/ d'adoption d'un enfant ou 32 jours calendaires en cas de naissances ou d'adoptions multiples.

Ce congé est composé d'une période de quatre jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance mentionné au 3° de l'article L. 3142-1, et d'une période de vingt et un jours calendaires, portée à vingt-huit jours calendaires en cas de naissances multiples.

Cette première période de congé de 4 jours est obligatoire, elle est facultative si le salarié ne peut pas bénéficier des indemnités journalières prévues par code de la sécurité sociale.

En sus, et conformément à l'article D. 1225-8-1, le salarié concerné a le droit à un allongement de congé pendant une durée maximale de 30 jours consécutifs en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés.

Ce congé paternité allongé, non rémunéré par l'employeur, est pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Le salarié bénéficiant de ce congé en informe son employeur sans délai en transmettant un document justifiant de cette hospitalisation. (1)

À l'issue du congé paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié peut cumuler son congé paternité et ses jours de congés exceptionnels pour naissance d'un enfant prévus à l'article 22.

(1) Le 5e alinéa de l'article 25.2 est étendu sous réserve du respect de l'article D. 1225-8 du code du travail.

(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

Article 26 — Régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé

1. Objet de l'avenant n° 91

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 qu'apportant des prestations en nature au titre des remboursements de frais engagés en cas de maladie ou d'accident.

2. Droits non contributifs

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, ceci dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

3. Salariés concernés

Le régime mis en place est collectif en ce qu'il concerne les personnels de toutes les catégories.

Les VRP multi employeurs relèvent également du présent accord pour les frais de santé si 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. À 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'un revenu de remplacement versé par l'employeur (par exemple : indemnité d'activité partielle), ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par leur employeur.

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail, les garanties sont suspendues mais les salariés 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 droits du participant bénéficient de la garantie remboursement frais de santé.

Il est rappelé que les employeurs doivent respecter les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (c'est-à-dire les salariés visés aux articles 2.1 et 2.2 de cet accord).

4. Cas de dispense

Le régime frais de santé est obligatoire en ce qu'il concerne tous les salariés, sous réserve des cas de dispense mis en œuvre à la seule initiative des salariés concernés et qui remplissent l'une des conditions suivantes.

Ainsi et par exception, sans remettre en cause le caractère obligatoire du régime, les salariés ont la faculté de refuser leur affiliation à la couverture frais de santé, s'ils peuvent se prévaloir d'un des cas de dispense d'affiliation prévu par les textes en vigueur.

Actuellement, les cas de dispense prévus par ces textes et applicables au présent régime sont :

- 1) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition d'en justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- 2) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de

mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

3) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

Les salariés qui souhaitent se prévaloir des cas de dispense 1, 2 et 3, doivent formuler leur demande par écrit, auprès de leur employeur, dans les trente jours qui suivent la mise en place du régime, leur embauche ou leur passage à temps partiel.

4) Les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (CSS) (art. L. 861-1 du code de la sécurité sociale). La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture.

5) Les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants, prévu par l'arrêté ministériel du 26 mars 2012 :

- dispositif de garanties remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

- dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le 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 ;

- contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;

- régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

- régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946.

6) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé lors de la mise en place du régime collectif et obligatoire ou lors de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

Les salariés qui souhaitent se prévaloir des cas de dispense 4, 5 et 6, doivent formuler leur demande par écrit, auprès de leur employeur, au moment de l'embauche ou, si elles sont postérieures, à la date de mise en place des garanties ou la date à laquelle prennent effet les couvertures mentionnées.

7) Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission dont la durée de la couverture collective et obligatoire dont ils bénéficient en matière de frais de santé est inférieure à 3 mois, sous réserve de justifier d'une couverture complémentaire santé respectant les conditions du contrat responsable

Les salariés qui souhaitent se prévaloir du cas de dispense 7, doivent formuler leur demande par écrit au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties.

Selon les cas, les salariés doivent produire tous les ans au plus tard le 1er février, les informations nécessaires justifiant de la couverture dont ils bénéficient par ailleurs en matière de remboursements de frais de santé répondant aux conditions ci-dessus précisées.

La demande de dispense d'adhésion, réalisée au travers d'un formulaire spécifique, 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 pas bénéficier :

- de l'avantage résultant de la cotisation patronale finançant ledit régime et du régime social et fiscal qui y est attaché sauf à pouvoir bénéficier du versement santé prévu par l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale ;
- 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 dont le tarif respecte le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017, en cas d'invalidité, de départ à la retraite, de chômage indemnisé au-delà de la période couverte par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et aux ayants droit des salariés décédés en activité pendant un an.

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

- s'ils ne formulent pas leur demande de dispense d'affiliation dans les délais et conditions prévus au présent article ;
- s'ils cessent d'apporter les justificatifs exigés selon la situation.

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. Assiette des cotisations et répartition employeur-salarié

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 sécurité sociale et pour l'excédent, ceci 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 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 œuvre des garanties dans l'entreprise

6.1.1. Les entreprises doivent tout mettre en œuvre pour que soit respectée pleinement l'exigence d'application intégrale du dispositif conventionnel. À 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. En particulier, il respectera les droits non contributifs ainsi que la politique de prévention et l'action sociale liés à l'objectif de solidarité tels que définis par la convention collective.

Si la cotisation totale prévue par le contrat d'assurance 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.

Si la cotisation totale prévue par le contrat est inférieure à celle figurant dans le texte de

l'annexe, le montant en euros de la part patronale ne pourra être inférieure à celui prévu par le présent régime.

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. (1)

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 du code de la sécurité sociale. 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 social et économique.

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 présent texte

Les litiges peuvent être soumis aux partenaires sociaux 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 : annexe III

Les modalités d'application du présent article sont déclinées dans une annexe à la présente convention (annexe III). 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. Ceci étant, eu égard à son objet,

les partenaires sociaux pourront, en adapter le contenu au vu des études menées et des constats effectués par la commission paritaire de suivi du régime.

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 des dispositifs concrets déclinant la politique de prévention, les instruments de l'action sociale, les droits non contributifs particuliers à la mise en œuvre 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. Commission paritaire de suivi du régime (CPS) – Règlement intérieur

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 difficultés d'interprétations survenant dans l'application du régime et conciliation ;
- examen de toutes données économiques ou sociales se rapportant à la protection sociale au sein de la branche, contrôle des opérations administratives et financières ;
- propositions d'ajustements, d'aménagements et d'améliorations des dispositions du régime ;
- définition des orientations relatives à la politique d'action sociale. À 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 œuvre de la solidarité ;
- promotion du régime ;
- suivi de l'application de l'accord et de la conformité des contrats des entreprises.

10. Action sociale. Prévention. Droits non contributifs

Les entreprises doivent mettre en œuvre les mesures d'action sociale, la politique de prévention ainsi que les prestations à caractère non directement contributifs, telles que celles-ci sont définies par la commission paritaire de suivi et conformément aux orientations prises par cette dernière.

L'action sociale est concrétisée notamment par l'attribution d'une aide financière aux salariés de la branche au vu d'une situation exceptionnelle.

11. Action sociale. Prévention. Droits non contributifs : taux et assiette

Afin de financer les actions de prévention et l'action sociale, ainsi que les prestations à caractère non directement contributifs, est identifiée, à l'intérieur de la cotisation versée à l'organisme choisi par l'entreprise, une contribution égale à 2 % de la cotisation brute totale, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale. La commission paritaire de suivi peut être amenée à décider d'une quote-part plus spécifiquement affectée à l'un ou l'autre de ces trois domaines du degré élevé de solidarité.

(1) Le 2e alinéa de l'article 6.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

(Arrêté du 21 février 2023 - art. 1)

Article 27 — Retraites complémentaires

Le régime de retraite complémentaire de la sécurité sociale (caisse vieillesse) dont bénéficie le personnel relevant de la présente convention, est constitué par l'adhésion de l'entreprise à une institution du régime AGIRC-ARRCO dans les conditions prévues par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à sa mise œuvre.

Les cotisations dues au titre du régime de retraite complémentaire sont calculées sur les éléments de rémunération tels que définis à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Pour la détermination des cotisations relevant du présent régime, l'assiette de cotisation est constituée selon deux tranches de rémunération :

- la tranche 1 des rémunérations (dite T1) est constituée de l'ensemble des éléments de l'assiette dont le montant n'excède pas le plafond fixé en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ;
- la tranche 2 des rémunérations (dite T2) est constituée de l'ensemble des éléments de l'assiette dont le montant est compris entre le plafond fixé en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale et le montant égal à huit fois ce même plafond.

Par dérogation, les entreprises appliquant, au 31 décembre 2018, des assiettes de cotisation supérieures à celles définies ci-dessus, en application d'une obligation (adhésion, accord collectif, convention collective, reprise d'entreprise ...) née antérieurement au 2 janvier 1993 continuent à les appliquer. Les entreprises concernées peuvent néanmoins revenir à l'assiette de cotisation prévue par l'accord interprofessionnel du 17 novembre 2017 en optant pour l'une des trois solutions prévues par cet accord :

- versement d'une contribution de maintien de droits calculée de façon actuarielle ;
- appliquer un taux de cotisation dit d'équivalence déterminé de façon actuarielle ;
- application d'une décision de démission soit par accord collectif, soit par accord entre l'employeur et 2/3 des votants au sein de l'entreprise. Cette solution implique la suppression des droits calculés sur la fraction d'assiette non maintenue et le versement d'une indemnité de démission calculée dans les conditions précisées à l'article 42 de l'accord interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Article 28 — Service national. Journée défense et citoyenneté

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.

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à la journée défense et citoyenneté, 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 V. Maladie, régime de prévoyance et de retraite complémentaire et obligations militaires

Chapitre VI. Cessation du contrat de travail

Article 29 — Résiliation du contrat de travail suspendu

Si au cours de la période de suspension du contrat de travail prévue aux articles 23 et 24, l'entreprise est amenée à envisager la rupture définitive du contrat, l'employeur doit respecter la procédure prévue aux articles 30 et 31 notamment.

Le salarié qui bénéficie d'un congé 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. La rupture du contrat peut notamment être envisagée lorsque à l'issue d'un congé sollicité par le salarié et après mise en demeure de l'employeur, ce dernier n'a pas repris son poste sans en avoir dûment justifié auprès de son employeur.

Si la maladie ne constitue pas en elle-même un motif susceptible de fonder un licenciement, l'employeur peut être contraint de mettre fin au contrat du salarié en arrêt de travail pour

maladie ou accident d'origine non professionnelle, pour pourvoir à son remplacement définitif lorsque cette absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cadre, le licenciement pourra intervenir au terme de la garantie conventionnelle d'emploi prévue à l'article 24.3.

Cette disposition ne restreint pas la possibilité pour l'employeur de rompre le contrat de travail du salarié en arrêt de travail pour un autre motif que la perturbation du fonctionnement de l'entreprise en raison de son arrêt de travail, notamment pour inaptitude, pour motif disciplinaire ou économique.

En tout état de cause, l'employeur est tenu de mettre en œuvre une procédure de licenciement conformément aux dispositions légales en vigueur étant précisé que la procédure de licenciement et le motif retenu pourront dans certains cas, être privatifs de préavis et d'indemnité de licenciement.

Article 30 — Fin du contrat

30.1. Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée, hors le cas de départ en retraite régi par l'article 34, cesse par démission, licenciement, rupture conventionnelle homologuée ou tout autre mode de rupture prévu par le 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. Rupture du contrat de travail à durée déterminée

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) ;
- inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail ;
- 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 perçus jusqu'au terme du contrat.

Le salarié a droit à une indemnité de précarité à l'issue du contrat à durée déterminée dans les conditions prévues aux articles L. 1243-8 et suivants du code du travail.

Article 31 — Licenciement collectif pour cause économique

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 CSE ;
- la définition et la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde pour l'emploi, notamment sur son contenu tel que défini par les articles L. 1233-61 à 64 du code du travail ;
- le respect des procédures ;
- la détermination des critères d'ordre, tels que définis aux articles L. 1233-5 et suivants du code du travail ;
- et l'information des autorités administratives.

Article 32 — Préavis (contrat à durée indéterminée) (1)

À 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 ;
- 3 mois pour les cadres.

De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté :

- 1 mois pour les employés et ouvriers ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

À compter de 2 ans d'ancienneté :

- 2 mois pour les employés, ouvriers et agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

Pour les négociateurs VRP multi-employeurs, le préavis est le suivant :

- jusqu'à moins de 1 an : 1 mois ;
- de 1 à moins de 2 ans : 2 mois ;
- à compter de 2 ans : 3 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.

L'employeur peut libérer le salarié de son obligation d'exécuter son préavis. Le salarié ne peut s'opposer à cette dispense mais bénéficie, en contrepartie, d'une indemnité compensatrice et des avantages en nature. Le salarié peut également, sur sa demande, être dispensé d'effectuer son préavis sans compensation. Dans tous les cas de dispense, le salarié ne perd pas le bénéfice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 33.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à la rupture conventionnelle qui n'est assortie d'aucun préavis. Les parties fixent librement dans ce cas la date de fin du contrat sous réserve des délais imposés par la loi (délai de rétractation et d'homologation).

(1) Pour la durée du préavis des négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».

Article 33 — Indemnités de licenciement

Pour les salariés ayant acquis 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur 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 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années, puis 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11e année.

Article 34 — Départ et mise à la retraite

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 selon la date de naissance du salarié, conformément aux dispositions légales (articles L. 1237-5 du code du travail, L. 351-8 et L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale), et sous réserve de respecter le formalisme prévu ci-dessous.

34.1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

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* (1) 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 :

Ancienneté	Indemnité à verser
De 5 ans à moins de 7 ans	0,60 mois
De 7 à moins de 9 ans	0,80 mois
De 9 à moins de 11 ans	1 mois
De 11 à moins de 13 ans	1,20 mois
De 13 à moins de 15 ans	1,40 mois
De 15 à moins de 17 ans	1,60 mois
De 17 à moins de 19 ans	1,80 mois
De 19 à moins de 21 ans	2,10 mois
De 21 à moins de 23 ans	2,40 mois
De 23 à moins de 25 ans	2,70 mois
De 25 à moins de 27 ans	3 mois
De 27 à moins de 29 ans	3,30 mois
De 29 à moins de 31 ans	3,60 mois
De 31 à moins de 33 ans	3,90 mois
De 33 à moins de 35 ans	4,20 mois
Au-delà de 35 ans	4,50 mois

34.2. Mise à la retraite

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié ayant atteint l'âge d'ouverture automatique du droit à pension à taux plein (65 à 67 ans selon la date de naissance du salarié conformément aux dispositions précitées) 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 par écrit, il peut être mis à la retraite.

En cas d'absence de réponse ou de réponse négative du salarié dans un délai d'un 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. Lorsqu'il a 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 sur la base du salaire global brut

mensuel contractuel équivalente à l'indemnité légale de licenciement telle que prévue à l'article R. 1234-2 du code du travail.

(1) Les termes « le salarié doit respecter le préavis prévu à l'article 32 en cas de démission, et » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 1234-1 et L. 1237-10 du code du travail.

(Arrêté du 31 mars 2023 - art. 1)

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

Article 35 — Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

Une annexe à la présente convention fixe la nomenclature des emplois dans les professions visées à l'article 1er. Cette annexe I se décompose en deux parties :

- une première partie relative à la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles hors résidences de tourisme ;
- une seconde partie relative à la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles spécifique aux résidences de tourisme.

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 inhérente à l'activité de l'entreprise.

Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut régi par l'annexe IV " Statut du négociateur immobilier ", 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 de l'immobilier, tout en bénéficiant du statut de l'annexe IV.

À la demande d'au moins deux des organisations signataires, et au moins une fois tous les 5 ans, conformément à l'article L. 2241-1 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 — Ancienneté (1)

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 32 euros tous les 3 ans, au 1er janvier suivant

la date d'anniversaire.

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.

(1) Pour le versement de la prime d'ancienneté des négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».

Article 37 — Salaire minimum brut annuel conventionnel, salaire minimum brut mensuel conventionnel, salaire global brut annuel contractuel, salaire global brut mensuel contractuel (1)

37.1. Le salaire minimum brut annuel conventionnel est déterminé pour chacun des niveaux des grilles de classification. Il est fixé dans l'annexe II “ Salaires et prime d'ancienneté ”.

Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir :

- tous les ans pour négocier sur les salaires en tenant compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ;
- 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.

37.2. Le salaire minimum brut mensuel conventionnel correspond au 1/13 du salaire minimum brut annuel conventionnel. Il peut constituer en tout ou partie (selon dispositions à fixer au contrat de travail) un acompte sur la commission acquise par application d'un barème convenu entre les parties. À titre exceptionnel et de façon provisoire, l'employeur peut verser des avances sur commissions mensuelles supérieures au salaire minimum brut mensuel conventionnel 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 6.2, 24.2, 25, 33, 34 et 39, le salaire global brut mensuel contractuel des salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, est réputé égal au 13e de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant l'ouverture du droit aux indemnités ou rémunérations prévues par ces articles.

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

37.4. (Se référer à l'annexe VI, art. 37.4 RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme)

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 conventionnel peut être révisé par avenants successifs. À 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 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 socio professionnelles 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, 1 année donnée, dans le cadre de la réduction du temps de travail ou de la révision des salaires 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.

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

À cette fin, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article 4 est chargée d'examiner la situation et de procéder à la présentation d'un rapport à verser dans la base de données nationale instituée en vue d'assurer la publicité des accords

collectifs.

(1) Pour le salaire minimum des négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».

Article 38 — Gratification (13e mois) (1)

Les salariés à temps complet ou partiel reçoivent 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. Il peut également faire l'objet d'un fractionnement en deux versements semestriels.

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.

Ce calcul étant " proraté " 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.

(1) Pour la prime de 13e mois des négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».

Article 39 — Primes associées aux médailles d'honneur du travail

39.1. Médailles d'honneur du travail

Une médaille d'honneur du travail est remise par l'entreprise, aux salariés dont les services, accomplis dans un nombre illimité d'entreprises sont retenus pour justifier des 20,30,35 et 40 années de service requises pour l'obtention de la médaille.

Les médailles d'honneur du travail sont :

- la médaille d'argent après 20 années de service ;
- la médaille de vermeil après 30 années de service ;
- la médaille d'or après 35 années de service ;
- la médaille grand or après 40 années de service.

Les conditions d'attribution de la médaille d'honneur du travail, les modalités et le formalisme de sa demande sont consultables sur les sites du gouvernement (tel que " service-public. fr ").

Le salarié qui souhaite obtenir cette médaille devra en faire la demande en complétant le CERFA n° 11796*01 auquel seront annexées les pièces justificatives listées dans la notice jointe au formulaire.

Un arrêté préfectoral fixe, le 1er janvier et le 14 juillet de chaque année, la liste nominative des attributions de la médaille d'honneur du travail.

Le salarié s'engage à demander la médaille d'honneur du travail correspondant à son relevé de carrière réel à la date de sa demande et à ne pas renouveler cette procédure avant une échéance de 5 ans.

39.2. Prime associée à l'obtention du diplôme de la médaille d'honneur du travail

Le salarié bénéficiera d'une prime à l'occasion de la remise du diplôme de la médaille d'honneur du travail.

Pour obtenir le règlement de ladite prime, le salarié devra communiquer à l'employeur une copie de l'arrêté préfectoral ou, à défaut, du diplôme correspondant justifiant de sa qualité d'attributaire de la médaille d'honneur du travail.

Cette gratification aura pour assiette le salaire global brut mensuel contractuel acquis à cette date et défini à l'article 37.3.1 de la convention collective nationale de l'immobilier.

Pour les salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, elle sera calculée selon la règle définie à l'article 37.3.1 alinéa 2 de la convention collective nationale de l'immobilier, soit, 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant l'ouverture du droit. L'ouverture des droits s'entend comme la date de la cérémonie de remise officielle de la médaille d'honneur du travail par l'Administration.

Ainsi, cette gratification correspondra à 1 mois de salaire et elle est acquise au salarié qui justifie de 20,30,35 ou 40 années de service dans l'entreprise.

Toutefois, le salarié qui aura, dans l'entreprise, une ancienneté de service moindre percevra cette prime au prorata de ses années de service dans ladite entreprise.

Exemples :

Pour une ancienneté de 12 ans dans l'entreprise : le salarié percevra 12/20 de la prime lors de la remise de sa médaille d'argent.

Un salarié bénéficiant de la médaille d'or (35 années d'activité toutes entreprises confondues) avec une ancienneté de 20 ans dans l'entreprise bénéficiera d'une prime de 20/35 de son salaire global brut mensuel contractuel.

39.3. Période transitoire

Cette période transitoire est destinée à ne pas léser le salarié qui aurait pu prétendre au versement de l'ancienne prime anniversaire et qui ne remplit pas les conditions pour prétendre au versement de la prime versée à l'occasion de la médaille d'honneur du travail.

En conséquence, tout salarié qui, entre le 1er novembre 2016 et le 31 octobre 2021 aurait pu bénéficier de la prime anniversaire des 25 ans dans la même entreprise pourra prétendre au

versement de la prime associée à la médaille d'argent.

Ces dispositions transitoires ne devront pas avoir pour effet de verser deux primes sur une périodicité de 5 ans.

Article 40 — Epargne salariale

Les conditions de mise en œuvre 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 œuvre 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 négociation d'entreprise.

Article 41 — Bulletin de paie

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 ou au format électronique, étant précisé que le salarié peut s'opposer à la communication au format électronique.

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

1. L'intitulé de la convention collective : CCN de l'immobilier (brochure JO 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 de l'immobilier, 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 ...) ;
 - 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 paye visé ci-dessus doit être accompagné le cas échéant d'une annexe comportant toutes les informations prévues aux articles D. 3171-11 à 13 du code du travail.

Annexe IV

Annexe IV (renommée annexe IX par avenant n° 83 du 2 décembre 2019)

Article

Règlement intérieur de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale de l'immobilier (IDCC 1527)

Article 1er

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

Article 2

Chaque membre de droit compose sa délégation librement dans la limite du nombre de siège de titulaire dont il dispose.

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 d'1 mois sur demande adressée au secrétariat technique par l'une des organisations patronales ou salariales membres de la CPPNI. Cette demande se fait par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique.

Toute demande devra être accompagnée des éléments soumis à examens. Le secrétariat technique adresse aux membres de la commission une convocation par lettre recommandée avec accusé réception ou par courrier électronique.

Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être diffusé par le secrétariat technique aux parties concernées dans le délai de 1 mois suivant la réunion et au plus tard 8 jours avant la réunion suivante.

Lorsque la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est réunie en

formation mixte le secrétariat technique communique les procès-verbaux au représentant du ministère du travail qui préside la commission.

Article 3

La réunion peut valablement être ouverte si une organisation dans chaque collège est présente ou représentée.

À défaut un procès-verbal de carence est établi par le secrétariat technique.

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

Article 4

La CPPNI lorsqu'elle n'est pas en formation mixte paritaire est présidée alternativement et annuellement, par un représentant des organisations salariales et un représentant des organisations patronales. La vice-présidence des commissions paritaires suit le même régime.

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

Article 5

La commission exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et de l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale instituée en vue d'assurer la publicité des accords collectifs et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rapport susvisé comprend un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;

Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classification, de promotion de la mixité des emplois et de d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;

- elle résout les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention.

Dans ce cadre, la commission se réunit en vue de :

- a) Négocier et conclure des accords de branche ; la commission doit se réunir au moins trois fois par an en vue des négociations de branche et doit définir son calendrier de négociations

annuellement.

En vue de l'établissement du calendrier, chaque organisation salariale et patronale communique aux autres organisations les thèmes de la négociation qu'elle propose pour l'année à venir ;

b) Interpréter une ou des clauses conventionnelles issues d'accords antérieurement négociés dans la branche. Si les éléments soumis à son interprétation ne relèvent pas de son champ d'intervention, la commission se déclare incompétente.

La décision d'interprétation est adoptée à la majorité absolue des présents et représentés par collèges. Elle est transcrite dans un avenant et transmise aux parties qui ont soumis la demande d'interprétation. À défaut de majorité, il y a un constat de désaccord transcrit par procès-verbal signé par les membres de la commission exposant les différents points de vue (1) ;

c) Rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

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

Article 6

Le présent règlement intérieur peut être dénoncé ou modifié dans les conditions des articles 2.1 et 2.2 de la CCNI dans leur rédaction issue de l'avenant n° 75.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc, 1er décembre 1998, n° 98-40104).
(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)*

Annexe V

Article

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 œuvre 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 d'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'étudiants 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 (s) 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 troisième catégorie d'invalidité (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, 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 parts 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 définit 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, sous réserve de l'accord du médecin-conseil de l'assureur, ceci qu'il reçoive ou non des indemnités journalières de la sécurité sociale. L'organisme assureur compense le cas échéant cette absence d'indemnités journalières.

L'assureur se chargera d'assurer un reporting auprès des partenaires sociaux, chaque année.

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 participantes en arrêt de travail pour raison de maternité seront indemnisées 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 du travail, d'un accident du 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 œuvre 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'état 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, sous réserve que les résultats techniques et financiers du régime le permettent, est appliquée :

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

1.7. Taux de cotisations des garanties incapacité de travail, invalidité, décès

Ces taux de cotisations intègrent le coût de la portabilité.

Les prestations de prévoyance lourde sont assurées en contrepartie du paiement d'une cotisation assise sur la rémunération brute de chaque participant, telle qu'elle est retenue pour le calcul de l'assiette des cotisations de la sécurité sociale limitée aux tranches A et B.

Les indemnités versées au participant lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...) sont exclues de l'assiette de cotisation.

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail, la cotisation est assise sur la moyenne de la rémunération soumise à cotisations au titre du présent régime perçue au cours des 12 derniers mois au cours desquels une activité a été exercée.

(TA = traitement de base compris entre 0 et 1 fois le plafond de la sécurité sociale ; TB = traitement de base compris entre 1 fois et 4 fois le plafond de la sécurité sociale.)

(En pourcentage.)

Prestation	Taux de cotisation
Décès	0,18
Incapacité	0,18
Invalidité	0,19
Total cotisations prévoyance lourde	0,55

Les taux contractuels sont maintenus pour les exercices 2016 à 2018, sauf évolutions de l'environnement législatif et/ ou réglementaire. Un taux d'appel est mis en place et maintenu pour les exercices 2016 et 2017, sauf évolutions de l'environnement législatif et/ ou réglementaire.

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.

Nature des soins	Prestation du régime de base (y compris remboursement sécurité sociale)
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
Participation forfaitaire	100 % de la DE
Chambre particulière	35 € par jour
Forfait hospitalier	Prise en charge intégrale
Lit d'accompagnement (moins de 14 ans et plus de 70 ans)	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 spécialités (CAS/ hors CAS)	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux (*)	100 % de la BR
Analyses	100 % de la BR
Electroradiologie (CAS/ hors CAS)	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 et par bénéficiaire
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
Optique	
Un équipement (verres + monture) 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 € par an et par bénéficiaire
Kératotomie	1 000 € par an et par bénéficiaire
Dentaire	
Soins dentaires	125 % de la BR
Inlays-onlays	125 % de la BR
Prothèses dentaires acceptées et inlays-core	200 % de la BR
Orthodontie acceptée	250 % de la BR
Implants	5 % PMSS par an et par bénéficiaire
(*) 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.	

2.1. Taux de cotisations de la garantie remboursement de frais de santé

Les prestations sont assurées en contrepartie du paiement, pour chaque participant, d'une cotisation mensuelle exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail (licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai, échéance CDD ...) au cours d'un mois civil, la totalité de la cotisation du mois au cours duquel l'embauche ou la rupture est intervenue est due.

Régime général	Frais de santé obligatoire adulte	1,29 %
	Frais de santé obligatoire enfant	0,71 %
Régime Alsace-Moselle	Frais de santé obligatoire adulte	0,66 %
	Frais de santé obligatoire enfant	0,43 %

Les taux sont maintenus pour les exercices 2016 et 2017, sauf évolutions de l'environnement législatif et/ ou réglementaire. Ils seront reconduits en 2018 à condition que le S/ P 2017 ne dépasse pas 103 % et qu'il n'y ait pas d'évolution de l'environnement législatif et/ ou réglementaire.

Les participants doivent obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

Les ayants droit du participant induisant pour ce dernier une obligation de verser une ou plusieurs cotisations " Adulte " et/ ou " Enfant " sont définis de la manière suivante :

– le conjoint du participant ou partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou concubin du participant, dès lors qu'il est ayant droit au sens de la sécurité sociale ou dans

le cas contraire, qu'il est en mesure de prouver qu'il n'exerce pas d'activité professionnelle et ne perçoit aucun revenu (salaires, revenus de remplacement, etc.) étant précisé que l'organisme assureur se réserve la possibilité de demander tout justificatif (y compris, la fourniture de l'avis d'imposition) ;

- les enfants du participant ou de son conjoint ou de son partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou du concubin du participant, s'ils sont effectivement à charge du participant (c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien) et satisfont à l'une des conditions suivantes :
 - être âgés de moins de 16 ans, sans condition ;
 - être âgés de moins de 18 ans sous réserve de justifier annuellement d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
 - être âgés de moins de 26 ans sous réserve, soit de ne pas exercer d'activité rémunératrice et être reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposable, soit d'être atteint d'une invalidité reconnue telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice ;
 - quel que soit leur âge, sous réserve de vivre sous le toit du participant, et d'être titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille et de l'action sociale.
- Ainsi, sous réserve des dispenses d'affiliation prévues à l'annexe I, les participants doivent obligatoirement affilier leurs ayants droit au dispositif et à titre d'exemple :
- un participant dont le conjoint ne travaille pas et ne perçoit aucun revenu devra acquitter deux cotisations " Adulte " ;
 - un participant divorcé ayant deux enfants de moins de 16 ans devra acquitter, outre sa cotisation " Adulte ", deux cotisations " Enfant ".

3. Droits non contributifs

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

- les enfants handicapés à charge tels que définis au 1.1 du 1 de l'annexe V de la présente convention 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 droits non contributifs sont financés par une part de la cotisation totale égale au minimum prévu par l'article 26.

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 œuvre 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 choisi par l'entreprise.

0,3 % du total de la cotisation uniforme versée à l'organisme choisi par l'entreprise est affecté au financement de l'action sociale.

1 % du total de la cotisation uniforme versée à l'organisme choisi par l'entreprise est affecté au financement des actions de prévention.

Les entreprises ayant choisi un autre organisme que celui (ou ceux) recommandé (s) devront mettre en œuvre les mesures d'action sociale et la politique de prévention telles que définies par la commission paritaire de suivi et conformément aux orientations prises par cette dernière.

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 calculs 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.

Ces risques en cours sont pris en charge en contrepartie du paiement par l'entreprise concernée d'une prime unique ou d'une surcotisation temporaire selon la nature de la reprise, calculée par l'organisme assureur sur la base de la déclaration des risques par l'entreprise.

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

L'organisme assureur dont le contrat a été résilié maintient, à leur niveau atteint à la date de résiliation, les prestations acquises ou nées antérieurement à cette date.

Il appartient à l'entreprise d'organiser la poursuite des revalorisations.

Le maintien des garanties décès aux assurés en incapacité de travail ou invalidité est garanti dans les conditions de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

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 œuvre 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.

9. Période transitoire

Les entreprises ayant souscrit antérieurement au 1er août 2011 (date d'extension de l'avenant n° 48 du 23 novembre 2010) un contrat de prévoyance et de remboursement de frais de santé ou uniquement de remboursement de frais de santé ne garantissant pas les mêmes risques à un niveau équivalent à l'avenant n° 65 bis à la convention collective nationale de l'immobilier devront adapter les dispositions de leur (s) contrat (s) de prévoyance et de frais de santé ou uniquement de remboursement de frais de santé à un niveau au moins équivalent au plus tard au 1er janvier 2018, y compris au titre des droits matérialisant un objectif de solidarité.

(1) Mots exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence constante du Conseil d'Etat (notamment CE, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821, aux Tables).

(Arrêté du 10 février 2017-art. 1)

Annexe I Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

Première partie : classification des postes de travail et des qualifications professionnelles hors résidences de tourisme

Article

1. Articulation entre les niveaux relatifs à la prévoyance

Pour l'application des dispositions conventionnelles de la branche, les emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres sont ceux classés dans les niveaux d'emplois allant de AM2 à C4.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des niveaux d'emplois allant de AM2 à C4.

2. Articulation des différents critères

La grille de classification des postes de travail jointe au présent avenant détermine pour chacun des 9 niveaux (E1, E2, E3, AM1, AM2, C1, C2, C3, C4), 5 critères :

- un niveau d'autonomie et de responsabilité (critère impératif) ;
- un niveau relationnel (critère indicatif) ;
- des missions repères (critère indicatif) ;
- un niveau de formation (critère indicatif) ;
- des emplois repères (critère indicatif).

Il est convenu que la mention indicative des 4 derniers critères ne confère pas un caractère facultatif à la grille de classification ainsi définie.

Ainsi, un salarié justifiant de la réalisation de l'ensemble des critères d'un niveau doit obligatoirement être classé à ce niveau.

A contrario, la non-réalisation d'un seul critère indicatif ne fait pas obstacle au classement du salarié au niveau correspondant si celui-ci justifie de la réalisation des autres critères rattachés à ce niveau.

En tout état de cause, la répartition des salariés au sein des 9 niveaux de la grille de classification doit être effectuée dans le cadre d'une appréciation globale de l'ensemble des critères prévus pour chacun de ces niveaux.

3. Présentation des grilles

Employés

Critères	Employé niveau 1 (E1)	Employé niveau 2 (E2)	Employé niveau 3 (E3)
Autonomie/Responsabilité	D'après des instructions de travail précises indiquant les actions à accomplir ainsi que les méthodes et moyens appropriés, il exécute, sous le contrôle d'un salarié de qualification supérieure, des travaux simples ou répétitifs nécessitant une initiation de courte durée.	Selon des directives s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il choisit les méthodes d'exécution appropriées en relation avec un salarié de qualification supérieure et exécute des travaux variés comportant des opérations combinées en fonction de l'objectif à atteindre.	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. Il réalise des travaux divers sous contrôle d'un responsable. Il peut être amené à vérifier le travail d'un ou plusieurs salariés de qualification inférieure. 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 œuvre des règles relevant d'une technique déterminée.

Niveau relationnel (à titre indicatif)	Il accueille (physique ou téléphonique) et oriente des visiteurs dans un souci de qualité de service. Il a la capacité à travailler en équipe.	Il accueille et renseigne les visiteurs. Il tient un standard et gère des agendas. Il réalise de simples visites des lieux avec la clientèle. Il a la capacité à travailler en équipe.	Il visite des lieux avec la clientèle. Il assure la gestion administrative et relationnelle avec les clients. Il a la capacité à travailler en équipe. Il est doté d'une aisance relationnelle, s'adapte à des profils d'interlocuteurs différents, et interroge les besoins et attentes des clients.
Missions repères (à titre indicatif)	Il gère le courrier et la réception de mails. Il classe et archive. Il réalise des travaux de reprographie. Il entretient des locaux. Il assure le suivi des courses et des moyens généraux.	Il constitue des dossiers et assure le classement. Il rédige des courriers. Il tient des écritures sous le contrôle d'un comptable. Il réalise des opérations techniques, administratives ou de gestion sous le contrôle d'un responsable. Il maîtrise les logiciels métiers.	Il rédige des courriers, frappe des comptes rendus et notes. Il passe les écritures comptables dans le cadre de directives et établit les déclarations fiscales. Il réalise des opérations techniques, administratives ou de gestion diversifiées. Il maîtrise les logiciels métiers.
Niveau de formation (à titre indicatif)	Diplôme de l'éducation nationale niveau 3 ou 4.	Diplôme de l'éducation nationale niveau 3 ou 4.	Diplôme de l'éducation nationale niveau 4 ou 5.
Emplois repères [1] (à titre indicatif)	Agent d'accueil. Agent administratif débutant(e). Employé(e) services généraux (chauffeur, coursier...) Agent d'entretien.	Agent d'accueil. Agent administratif confirmé(e). Standardiste. Aide comptable. Ouvrier(e) polyvalent(e). Technicien(ne) débutant(e). Assistant(e) de gestion débutant(e).	Comptable débutant(e). Assistant(e) spécialisé(e) (paie, gestion...) Assistant(e) de gestion débutant(e). Technicien(ne) chargé(e) des états des lieux. Commercial(e) vente et location pour les sociétés foncières. (Nota : Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut régi par l'annexe IV « Statut du négociateur immobilier »)

[1] Les termes « débutant », « confirmé » et « expérimenté » utilisés pour le critère des emplois repères, s'entendent pour un même poste occupé dans l'entreprise de la façon suivante :

- « débutant » correspond à une expérience inférieure à 3 ans ;
- « confirmé » correspond à une expérience comprise entre 3 et 6 ans ;
- et enfin « expérimenté » correspond à une expérience supérieure à 6 ans.

Agents de maîtrise

Critères	Agent de maîtrise niveau 1 (AM1)	Agents de maîtrise niveau 2 (AM2)
----------	----------------------------------	-----------------------------------

Autonomie/Responsabilité	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 et juridique approfondies. Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé du personnel de qualification inférieure. Il peut exercer des fonctions de coordination ou de pilotage.	Il planifie et contrôle les tâches qui lui sont assignées en fonction d'objectifs à atteindre. Il assume la responsabilité et peut superviser plusieurs salariés dans les limites des directives qu'il a reçues.
Niveau relationnel (à titre indicatif)	Il établit des relations de confiance pour obtenir les renseignements nécessaires à l'évaluation de situations : capacité d'argumentation et de persuasion. Il assure le suivi et le traitement des demandes et réclamations courantes des clients – Il fait preuve d'une capacité d'écoute et de diplomatie Il gère des situations de litige. Il recherche des solutions amiables avant toute procédure judiciaire lorsque cela est possible.	Il assiste aux rendez-vous avec les architectes ou techniciens, assiste aux expertises et assure et coordonne le suivi administratif et financier des actifs immobiliers. Il assure le suivi et le traitement des demandes et réclamations courantes des clients – Il fait preuve d'une capacité d'écoute et de diplomatie. Il gère des situations de litige. Il recherche des solutions amiables avant toute procédure judiciaire lorsque cela est possible.
Missions repères (à titre indicatif)	Il prépare et suit les dossiers confiés par les responsables (PV, rapports, assure un reporting de son activité). Il assure et supervise des opérations techniques, administratives ou de gestion. Il participe à l'élaboration et contrôle des budgets. Il gère l'ensemble des tâches afférentes à plusieurs immeubles. Il repère les réparations et présente des propositions concrètes pour l'entretien des immeubles. Il tient une comptabilité spécialisée complète. Il maîtrise les logiciels métiers.	Il connaît des textes juridiques et réglementaires. Il élabore et contrôle des budgets. Il 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. Il collecte les données chiffrées auprès des différents services de l'entreprise et assure l'élaboration des documents de gestion. Il assure la gestion des chantiers ou des opérations. Il assure la commercialisation des nouvelles opérations et la recommercialisation des biens existants pour le compte de sociétés immobilières et foncières. Il maîtrise les logiciels métiers.
Niveau de formation (à titre indicatif)	Diplôme de l'éducation nationale niveau 4 ou 5.	Diplôme de l'éducation nationale niveau 4, 5 ou 6.

Emplois repères [1] (à titre indicatif)	Technicien(ne). Chargé(e)/Assistant(e) spécialisé(e) confirmé(e). Comptable mandant confirmé(e). Comptable confirmé(e). Gestionnaire/gérant (copropriété / gérance) débutant(e). Gestionnaire/gérant de sinistres, de contentieux confirmé(e). Commercial(e) vente et location pour les sociétés foncières (Nota : Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut régi par l'annexe IV « Statut du négociateur immobilier »).	Juriste débutant(e). Technicien(ne) qualifié(e). Assistant(e) de direction confirmé(e). Comptable mandant confirmé(e). Comptable confirmé(e). Gestionnaire (copropriété/gérance) débutant(e)/confirmé(e). Gestionnaire/gérant de sinistres, de contentieux expérimenté(e). Économiste de la construction. Commercial(e) vente et location pour les sociétés foncières. (Nota : Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut régi par l'annexe IV « Statut du négociateur immobilier »).
[1] Les termes « débutant », « confirmé » et « expérimenté » utilisés pour le critère des emplois repères, s'entendent pour un même poste occupé dans l'entreprise de la façon suivante : - « débutant » correspond à une expérience inférieure à 3 ans, - « confirmé » correspond à une expérience comprise entre 3 et 6 ans - et enfin « expérimenté » correspond à une expérience supérieure à 6 ans.		

Cadres

Critères	Cadre niveau 1 (C1)	Cadre niveau 2 (C2)	Cadre niveau 3 (C3)	Cadre niveau 4 (C4)
Autonomie/Responsabilité	Il doit justifier de compétences pour proposer des décisions susceptibles d'influer l'activité de son service dans le cadre des directives qui lui sont données. Il peut réaliser seul des travaux complexes. Il participe à la définition de stratégies susceptible d'impacter son service. Il réalise un reporting régulier de ses activités auprès de sa hiérarchie. Il peut encadrer et accompagner une équipe.	Il fait preuve d'initiatives dans le cadre de ses attributions. Il dispose de connaissances et d'expériences confirmées. Il met en œuvre les moyens humains, techniques et financiers pour atteindre les objectifs fixés par la direction. Il participe à la définition de stratégies susceptibles d'impacter son service. (exemple : réalisation d'opérations d'audit, de contrôle sur site et mise en place d'actions correctives.) Il réalise un reporting régulier de ses activités auprès de sa hiérarchie.	Il rend compte de ses missions à la direction générale. Il doit apporter une contribution déterminante dans l'activité et les objectifs de société. Il participe à la définition de la politique de l'entreprise dans différents domaines. Il élabore, met en œuvre et contrôle la stratégie correspondante. Il effectue une veille concurrentielle. Il réalise un reporting régulier de ses activités auprès de sa hiérarchie.	Il dispose des délégations de pouvoir nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Il est responsable de la bonne marche de la société et/ou de département. Il assure la direction. Il rend compte de ses activités aux actionnaires.
Niveau relationnel (à titre indicatif)	Il entretient un réseau de partenaires en interne et en externe. Il coordonne les relations avec les prestataires externes (agents d'entretien, conducteurs de travaux, huissiers, notaires, experts...).	Il représente la direction auprès des mandants et prestataires de services. Il encadre et accompagne une équipe. Il initie, gère et suit la réalisation d'un projet. Il sélectionne et suit des éventuels prestataires l'accompagnant dans ses missions. Il gère et/ou entretient un réseau de partenaires en interne et en externe. Il coordonne les relations avec les prestataires externes (agents d'entretien, conducteurs de travaux, huissiers, notaires ; experts...).	Il initie, gère et suit la réalisation d'un projet. Il sélectionne et suit des éventuels prestataires l'accompagnant dans ses missions. Il est responsable de la bonne marche d'un service pouvant regrouper plusieurs métiers ou plusieurs services ou d'un département. Il mobilise des équipes dans l'atteinte d'objectifs. Il anime et forme des équipes techniques. Il s'assure du respect des procédures par l'ensemble des collaborateurs. Il veille au respect des consignes de sécurité des biens et des personnes et à la prévention des risques psychosociaux par les collaborateurs, prestataires et clients sur site.	Il encadre et anime les parties prenantes de l'entreprise. Il mobilise des équipes pour l'atteinte d'objectifs. Il s'assure du respect des procédures par l'ensemble des collaborateurs.

Missions repères (à titre indicatif)	Il est doté de connaissances particulières acquises par formation ou expérience. Il assure l'organisation des chantiers ou des opérations en amont. Il gère la commercialisation des nouvelles opérations et la recommercialisation des biens existants. Il gère et optimise un portefeuille immobilier de l'entreprise (valorisation et rentabilisation des actifs immobiliers). Il assure la gestion d'un patrimoine immobilier (assure la bonne exécution du mandat de gestion ou de syndic...). Il assiste la direction dans l'organisation de son travail (réalise des notes de synthèse, rapports, courriers ; organise et assiste aux réunions). Il veille au respect du droit et apporte son expertise pour toute décision ayant des implications juridiques. Il gère la position de trésorerie de l'entreprise (gestion des flux, gestion des comptes...). Il estime la valeur des biens (performances opérationnelles, financières et environnementales), de leur potentiel d'appréciation ou de dépréciation (évolution des marchés, échéances d'emprunt...). Il rédige des actes ou documents à caractère juridique (mandats et baux en accord avec la réglementation et les conditions commerciales de l'exploitant...). Il informe les propriétaires des travaux nécessaires pour maintenir l'usage et la qualité des immeubles. Il planifie lesdits travaux et les suit.	Il réalise des études ayant pour objectif de faciliter les prises de décision. Il gère un programme de construction ou de travaux jusqu'à sa livraison dans les délais et les coûts. Il estime la valeur des biens (performances opérationnelles, financières et environnementales), de leur potentiel d'appréciation ou de dépréciation (évolution des marchés, échéances d'emprunt...). Il assure la gestion d'un patrimoine immobilier (assure la bonne exécution du mandat de gestion ou de syndic...). Il veille au respect du droit et apporte son expertise pour toute décision ayant des implications juridiques. Il gère la position de trésorerie de l'entreprise (gestion des flux, gestion des comptes...). Il rédige des actes ou documents à caractère juridique (mandats et baux en accord avec la réglementation et les conditions commerciales...). Il informe les propriétaires des travaux nécessaires pour maintenir l'usage et la qualité des immeubles. Il planifie lesdits travaux et les suit. Il définit et supervise la politique de sécurité de la structure (incendie, anti-vol, dégradations...) en lien avec la direction du site. Il veille au respect des consignes de sécurité (juridique et réglementaire en matière de santé et d'hygiène) des biens et des personnes par les collaborateurs, prestataires et clients sur site.	Il définit des axes d'amélioration et des solutions fonctionnelles. Il gère un programme de construction ou de travaux jusqu'à sa livraison dans les délais et les coûts. Il veille au respect du droit et apporte son expertise pour toute décision ayant des implications juridiques. Il définit et supervise la politique de sécurité de la structure (incendie, anti-vol, dégradations ...) en lien avec la direction du site. Il veille au respect des consignes de sécurité (juridique et réglementaire en matière de santé et d'hygiène) des biens et des personnes par les collaborateurs, prestataires et clients sur site. Il définit une stratégie de développement, de gestion et de valorisation pour l'actif. Il élabore, actualise et suit les budgets (notamment gestion des flux, gestion des comptes...).	Il propose et définit la stratégie de l'entreprise. Il assure la direction de l'entreprise. Il contrôle l'exécution des budgets. Il supervise et contrôle la réalisation des projets de la société. Il définit des axes d'amélioration et des solutions fonctionnelles.
Niveau de formation (à titre indicatif)	Diplôme de l'éducation nationale supérieur à un niveau 5. Licence, licence professionnelle, master 1 et 2 ; diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur, doctorat, diplôme de l'ICH ou titre RNCP supérieur à un niveau 5.			
Emplois repères [1] (à titre indicatif)	Gestionnaire copropriété / gérance débutant(e) / confirmé(e) / expérimenté(e). Assistant(e) de direction expérimenté(e). Chargé(e) de commercialisation débutant(e). Comptable mandant confirmé(e) / expérimenté(e). Comptable confirmé(e). Responsable technique. Chargé(e) d'études. Chargé(e) de projets/de missions débutant(e). Juriste débutant(e). Asset manager débutant(e). Property manager débutant(e). Facility manager débutant(e). Chargé(e) des nouvelles technologies et du digital. Analyste.	Directeur(trice) d'agence/de site débutant(e). Responsable technique expérimenté(e). Gestionnaire copropriété / gérance expérimenté(e). Chargé(e) de commercialisation expérimenté(e). Trésorier(e) / fiscaliste. Comptable mandant expérimenté(e). Juriste confirmé(e) / expérimenté(e). Chargé(e) de mission / projet confirmé(e). Responsable de la qualité de service, de l'expérience client. Asset manager confirmé(e). Property manager confirmé(e). Facility manager confirmé(e). Responsable des services généraux. Responsable de travaux. Responsable sécurité. Chargé(e) des nouvelles technologies et du digital. Responsable chef de projet. Responsable de service et département.	Chargé(e) de missions / projets expérimenté(e). Responsable de service expérimenté(e). Directeur(trice) d'agence / de site confirmé(e) / expérimenté(e). Trésorier(e) / fiscaliste confirmé(e). Directeur(trice) / responsable de la qualité de service, de l'expérience client. Directeur(trice) / responsable des services généraux. Directeur(trice) sécurité. Directeur(trice) / responsable de site (centre commercial, immeubles de bureaux ou résidentiel...).	Directeur(trice) général(e). Directeur(trice) de site (centre commercial, immeubles de bureaux ou résidentiel...). Directeur(trice)/responsable d'entreprise. Directeur(trice)/responsable de département.
[1] Les termes « débutant », « confirmé » et « expérimenté » utilisés pour le critère des emplois repères, s'entendent pour un même poste occupé dans l'entreprise de la façon suivante : - « débutant » correspond à une expérience inférieure à 3 ans ; - « confirmé » correspond à une expérience comprise entre 3 et 6 ans ; - et enfin « expérimenté » correspond à une expérience supérieure à 6 ans.				

Seconde partie : classification des postes de travail et des qualifications professionnelles spécifiques aux résidences de tourisme

Article

Emplois repères et grille de classification dans les résidences de tourisme

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20190005_0000_0011.pdf/BOCC

Annexe II Salaires et primes d'ancienneté

Article

Voir annexe II dans la partie « Textes Salaires ».

Annexe III Accords relatifs aux régimes de prévoyance et de remboursement des frais de santé

Annexe III Régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé

Article

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, des dispositifs concrets déclinant la politique de prévention, les instruments de l'action sociale, les droits non contributifs particuliers à la mise en œuvre 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/ tranche 1 : fraction de la rémunération limitée au montant du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B/ tranche 2 : fraction de la rémunération supérieure au montant plafond annuel de la sécurité sociale et limitée 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 ces 12 mois comportent une période de suspension du contrat de travail pendant laquelle le salarié a perçu un revenu de remplacement de la part de l'employeur (par exemple : indemnité d'activité partielle), ce revenu est intégré au calcul du traitement de base. Il est rappelé qu'un

acte de droit du travail (par exemple : accord APLD – activité partielle de longue durée du 26 mai 2021) peut néanmoins prévoir d'utiliser, non pas le revenu de remplacement perçu, mais une reconstitution de la rémunération (moyenne des 12 derniers mois précédant la suspension).

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 douze 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 d'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 d'un an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée d'un 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 vivant 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 salarié 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 salarié 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 trois 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 est versé aux bénéficiaires ci-après définis.

Le participant a la possibilité de désigner le ou les bénéficiaires 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(s) 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 troisième 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, 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 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 parts 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 ou d'un enfant à charge âgé de 12 ans et plus, 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.

En cas de décès d'un enfant à charge âgé de moins de 12 ans, il est prévu le remboursement des frais d'obsèques réellement engagés, dans la limite de 150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

Le règlement est versé 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 180^e 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 1 095^e 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 définit 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, sous réserve de l'accord du médecin conseil de l'assureur, ceci 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 participantes en arrêt de travail pour raison de maternité seront indemnisées 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 1^{re} catégorie

Le participant classé par la sécurité sociale en invalidité de 1^{re} 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 du travail, d'un accident du 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 œuvre 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 :

1) Sont exclus des garanties décès toutes causes, perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes, double effet, frais d'obsèques les décès résultant des faits suivants :

- de faits intentionnels provoqués par l'assuré (hors suicide) ;
- de la guerre étrangère ou de la guerre civile (que la guerre soit déclarée ou non) ;
- d'émeutes, d'insurrections, d'attentats, d'actes de terrorisme ou de sabotages quel que soit le lieu où se déroulent les faits et quels qu'en soient les protagonistes dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- de la désintégration du noyau atomique ou de radiations ionisantes, quelles qu'en soient

l'origine et l'intensité ;

– de la conduite d'un véhicule terrestre à moteur en l'absence de permis en état de validité tel qu'exigé par la réglementation, lorsque celle-ci impose d'en être titulaire.

2) Sont exclus des garanties incapacité temporaire de travail-invalidité permanente, les sinistres résultant des faits suivants :

- de faits intentionnels provoqués par l'assuré ;
- de la guerre étrangère ou de la guerre civile (que la guerre soit déclarée ou non) ;
- d'émeutes, d'insurrections, d'attentats, d'actes de terrorisme, ou de sabotages quel que soit le lieu où se déroulent les faits et quels qu'en soient les protagonistes dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- de la fabrication et manipulation d'explosifs, de munitions ou de feux d'artifices ;
- de la désintégration du noyau atomique ou de radiations ionisantes, quelles qu'en soient l'origine et l'intensité ;
- d'un état d'imprégnation alcoolique, s'il est révélé qu'au moment de l'accident, l'assuré avait une concentration d'alcool dans le sang ou dans l'air expiré égale ou supérieure au taux réglementaire en vigueur au jour du sinistre défini à l'article R. 234-1 du code de la route, si l'assuré est reconnu comme étant responsable de l'accident ;
- d'usage de produits toxiques, ainsi que de stupéfiants, de psychotropes et plus généralement de toutes substances médicamenteuses, en l'absence ou en dehors des limites de la prescription médicale délivrée à l'assuré et valable à la date de l'événement ;
- de la navigation aérienne de l'assuré :
 - à bord d'un appareil non muni d'un certificat valable de navigabilité ou piloté par une personne ne possédant ni brevet, ni licence ou titulaire d'un brevet ou d'une licence périmée, le pilote pouvant être l'assuré lui-même ;
 - avec utilisation d'un deltaplane, d'un parapente, d'une montgolfière, d'un appareil ultra léger motorisé (ULM) de la pratique du saut à l'élastique, de saut en parachute ou tout engin ou pratique assimilés, sauf si ces pratiques ont été encadrées lors d'une initiation, d'un baptême ou d'une découverte et que la pratique de l'activité a fait l'objet d'un encadrement par du personnel qualifié, titulaire des brevets et autorisations réglementaires nécessaires à un tel encadrement, et avec l'utilisation de matériel homologué ;
 - au cours d'un meeting, d'un raid sportif, d'un vol acrobatique, de vols sur prototypes d'une tentative de record, d'un essai préparatoire, d'un essai de réception, d'une compétition organisée dans un cadre officiel ou privé ;
- de la participation dans un cadre officiel ou privé, à des concours ou essais, courses, matches, compétitions, acrobaties, démonstration, lorsque cette participation comporte l'utilisation de véhicules, d'embarcations à moteur ;
- de la conduite d'un véhicule terrestre ou maritime à moteur en l'absence de permis en état de validité tel qu'exigé par la réglementation, lorsque celle-ci impose d'en être titulaire ;
- de la pratique de toute activité sportive non représentée par une fédération sportive ;
- de la pratique de sports à titre professionnel ;
- de la pratique de toute activité sportive sans respecter les règles élémentaires de sécurité recommandées par les pouvoirs publics ou par la fédération du sport correspondant à l'activité ;
- d'activités proposées dans le cadre d'un parc de loisirs, parc d'attractions, fête foraine, en cas de non-respect des consignes de sécurité affichées ou annoncées ;
- d'activités professionnelles dans les airs sous la mer et/ ou sous la terre.

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, sous réserve que les résultats techniques et financiers du régime appliqué par l'entreprise le permettent, est affectée :

- sur les prestations incapacité de travail - invalidité après la 1^{re} année d'indemnisation du sinistre ;
- d'autre part 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).

1.7. Taux de cotisations des garanties incapacité de travail, invalidité, décès à compter du 1^{er} avril 2026

Ces taux de cotisations intègrent le coût de la portabilité.

Les prestations de prévoyance lourde sont assurées en contrepartie du paiement d'une cotisation assise sur la rémunération brute de chaque participant, telle qu'elle est retenue pour le calcul de l'assiette des cotisations de la sécurité sociale limitée à 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

Les indemnités versées au participant lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...) sont exclues de l'assiette de cotisation.

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail indemnisées et donnant obligatoirement lieu à maintien des garanties (cf. article 26.3 de la convention), les cotisations sont assises sur le montant de l'indemnisation perçue par le salarié (par exemple : indemnité d'activité partielle).

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail pouvant donner lieu à un maintien facultatif des garanties à la demande du salarié, la cotisation est assise sur la moyenne de la rémunération soumise à cotisations au titre du présent régime perçue au cours des 12 derniers mois au cours desquels une activité a été exercée.

Assiette : traitement de base dans la limite de 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

Prestations	Taux de cotisation
Décès	0,20 %
Incapacité	0,23 %
Invalidité	0,23 %
Total cotisations prévoyance lourde	0,66 %

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.

2.1. Les prestations

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.

La couverture "frais de santé" 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.

À ce titre, les nouvelles dispositions du cahier des charges du contrat responsable ⁽¹⁾ (prise en charge renforcée des prothèses capillaires et des fauteuils roulants) sont automatiquement applicables dès leur entrée en vigueur.

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 113 à 116.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260013_0000_0008.pdf/BOCC

2.2. Taux de cotisations de la garantie remboursement de frais de santé à compter du 1er avril 2026

Les prestations sont assurées en contrepartie du paiement, pour chaque participant, d'une cotisation mensuelle exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail (licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai, échéance CDD ...) au cours d'un mois civil, la totalité de la cotisation du mois au cours duquel l'embauche ou la rupture est intervenue est due.

Tableau des cotisations

Régime général	Frais de santé obligatoire adulte	1,81 % PMSS [1]
	Frais de santé obligatoire enfant	1,01 % PMSS [1]
Régime Alsace-Moselle	Frais de santé obligatoire adulte	0,92 % PMSS [1]
	Frais de santé obligatoire enfant	0,60 % PMSS [1]
[1] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.		

Les participants doivent obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

Les ayants droit du participant induisant pour ce dernier une obligation de verser une ou plusieurs cotisations « Adulte » et/ ou « Enfant » sont définis de la manière suivante :

– le conjoint du participant ou partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou concubin du participant, dès lors qu'il est en mesure de prouver qu'il n'exerce pas d'activité

professionnelle et ne perçoit aucun revenu (salaires, revenus de remplacement, etc.) étant précisé que l'organisme assureur se réserve la possibilité de demander tout justificatif (y compris, la fourniture de l'avis d'imposition) ;

- les enfants du participant ou de son conjoint ou de son partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou du concubin du participant, s'ils sont effectivement à charge du participant (c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien) et satisfont à l'une des conditions suivantes :
 - être âgés de moins de 16 ans, sans condition ;
 - être âgés de moins de 18 ans sous réserve de justifier annuellement d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
 - être âgés de moins de 26 ans sous réserve, soit de ne pas exercer d'activité rémunératrice et être reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposable, soit d'être atteint d'une invalidité reconnue telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice ;
 - quel que soit leur âge, sous réserve de vivre sous le toit du participant, et d'être titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « Invalidité » prévue à l'article 241-3 du code de la famille et de l'action sociale.

Ainsi, sous réserve des dispenses d'affiliation prévues à l'article 26.4 de la convention collective, les participants doivent obligatoirement affilier leurs ayants droit au dispositif et à titre d'exemple :

- un participant dont le conjoint ne travaille pas et ne perçoit aucun revenu devra acquitter deux cotisations « Adulte » ;
- un participant divorcé ayant deux enfants de moins de 16 ans devra acquitter, outre sa cotisation « Adulte », deux cotisations « Enfant ».

3. Droits non contributifs

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

- les enfants handicapés à charge tels que définis au 1.1 de la présente annexe, 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 droits tels que définis dans le cadre de cette couverture sont couverts à titre gratuit pendant une durée de douze mois à compter du décès ;
- les anciens participants devenus invalides qui étaient couverts par le contrat et leurs ayants droits acquittent une cotisation réduite à hauteur de la seule part salariale des actifs. Cette mesure prend fin à la date à laquelle l'assuré fait valoir ses droits à la retraite et au plus tard à l'âge légal pour une retraite à taux plein.

Les droits non contributifs sont financés par une part de la cotisation du degré élevé de solidarité prévue à l'article 26.11 de la convention collective ; cette quote-part est définie annuellement par la commission paritaire de suivi.

Toutes les entreprises devront mettre en œuvre les droits non contributifs tels que définis par la commission paritaire de suivi et conformément aux orientations prises par cette dernière.

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 six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six 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 doit respecter les dispositions du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017. 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 douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

4.2. Mise en œuvre 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 douze 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 part de la cotisation du degré élevé de solidarité prévue à l'article 26.11 de la convention collective ; cette quote-part est définie annuellement par la commission paritaire de suivi.

Toutes les entreprises devront mettre en œuvre les mesures d'action sociale et la politique de prévention telles que définies par la commission paritaire de suivi et conformément aux orientations prises par cette dernière.

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.

La notice informe également les assurés que le contrat respecte le degré élevé de solidarité, c'est-à-dire les droits non contributifs, les actions de prévention et l'action sociale, tel que le présent régime le prévoit.

Il est rappelé que le régime prévoit, lorsque le contrat de travail est suspendu sans maintien des garanties, la possibilité pour les salariés de demander un maintien à titre facultatif. Afin que cette faculté puisse être pleinement exercée, la notice d'information doit en exposer les modalités pratiques.

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, trois 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 « espèce » 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 calculs 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.

Ces risques en cours sont pris en charge en contrepartie du paiement par l'entreprise concernée d'une prime unique ou d'une surcotisation temporaire selon la nature de la reprise, calculée par l'organisme assureur sur la base de la déclaration des risques par l'entreprise.

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

L'organisme assureur dont le contrat a été résilié maintient, à leur niveau atteint à la date de résiliation, les prestations acquises ou nées antérieurement à cette date.

Il appartient à l'entreprise d'organiser la poursuite des revalorisations. En tout état de cause, le contrat d'assurance résilié prend en charge la poursuite de la revalorisation en cas d'absence de nouvel assureur (par exemple : cessation d'activité de l'entreprise).

Le maintien des garanties décès aux assurés en incapacité de travail ou invalidité est garanti dans les conditions de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

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. À 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.

L'organisme assureur établit par ailleurs un compte rendu des actions de prévention mises en œuvre en conformité avec le régime de la branche ainsi qu'un bilan de l'action sociale et des sommes allouées à ce titre.

Ces documents sont transmis au plus tard le 31 août suivant l'exercice clos. Ces documents sont présentés au comité social et économique à sa demande.

(1) Décret n° 2025-1131 du 26 novembre 2025 prévoyant la participation des assurés aux frais

de vaccination en laboratoire ainsi que l'accès sans reste à charge à certaines prothèses capillaires et à certains véhicules destinés à des personnes en situation de handicap.

Annexe IV Statut de négociateur immobilier

Article

Voir avenant n° 31 du 15 juin 2006

Annexe V Temps de travail

Article

1° Le forfait jours

Avenant n° 73 du 5 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait en jours (inchangé), intégré à l'article 19.9 de la convention collective.

2° Suivi individuel du temps de travail : modèle de fiche mensuelle

Avenant n° 73 bis du 22 novembre 2018 relatif aux conventions de forfait en jours avec modification de l'annexe " Aménagement et réduction du temps de travail " (inchangé).

3° Droit à déconnexion : modèle de charte unilatérale

Annexe à l'avenant n° 73 bis du 22 novembre 2018 relatif aux conventions de forfait en jours avec modification de l'annexe " Aménagement et réduction du temps de travail " (inchangé).

Annexe VI Résidences de tourisme (RT) : Dispositions spécifiques

Article

Avenant du 27 décembre 2010 relatif aux résidences de tourisme (inchangé).

Annexe VII Formation

Article

Accord du 17 novembre 2008 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (inchangé).

Avenant n° 54 du 26 juin 2012 portant création d'un CQP " Secrétaire juridique et technique en immobilier " (inchangé).

Avenant du 11 avril 2016 à l'accord du 17 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (inchangé).

Avenant n° 76 du 31 janvier 2019 relatif à la refondation des contrats de qualification professionnelle (CQP) (inchangé).

Accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (inchangé).

Avenant n° 79 du 22 octobre 2019 relatif aux actions de reconversion ou promotion par l'alternance (" Pro-A ").

Avenant n° 88 du 15 décembre 2021 portant l'actualisation des trois certificats de qualification professionnelle (CQP) relatifs aux métiers de négociateur immobilier, de chargé de gestion locative et de chargé de copropriété.

Avenant n° 88 bis du 19 juillet 2023 relatif à la révision du certificat de qualification professionnelle (CQP) du métier de négociateur immobilier (NI)

Nota : l'accord du 17 novembre 2008, l'avenant du 11 avril 2016, l'accord du 13 mars 2019 et l'avenant n° 79 du 22 octobre 2019 ont été dénoncés par l'avenant n° 99 du 19 juin 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Annexe VIII Emploi des seniors et compte épargne-temps

Article

Avenant n° 55 du 26 juin 2012 (inchangé).

Annexe IX Règlement intérieur de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article

Avenant n° 75 du 22 novembre 2018 (inchangé).

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Modification de l'article 39 de la convention collective nationale

Date du texte : 2016-02-29 Version KALI retenue : 2016-11-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Modification de l'article 39

Le contenu de l'article 39 de la convention collective nationale de l'immobilier est remplacé par les dispositions qui suivent :

« Article 39

Primes associées aux médailles d'honneur du travail

1. Les médailles d'honneur du travail

Une médaille d'honneur du travail est remise par l'entreprise aux salariés dont les services, accomplis dans un nombre illimité d'entreprises, sont retenus pour justifier des 20, 30, 35 et 40 années de service requises pour l'obtention de la médaille.

Les médailles d'honneur du travail sont :

- la médaille d'argent après 20 années de service ;
- la médaille de vermeil après 30 années de service ;
- la médaille d'or après 35 années de service ;
- la médaille grand or après 40 années de service.

Les conditions d'attribution de la médaille d'honneur du travail et les modalités de sa demande sont consultables sur le site vosdroits.service-public.fr.

Le salarié qui souhaite obtenir cette médaille devra en faire la demande en complétant le Cerfa n° 11796*01 auquel seront annexées les pièces justificatives listées dans la notice jointe au formulaire.

Un arrêté préfectoral fixe, le 1er janvier et le 14 juillet de chaque année, la liste nominative des attributions de la médaille d'honneur du travail.

Le salarié s'engage à demander la médaille d'honneur du travail correspondant à son relevé de carrière réel à la date de sa demande. Et à ne pas renouveler cette procédure avant une échéance de 5 ans.

2. La prime associée à l'obtention du diplôme de la médaille d'honneur du travail

Le salarié bénéficiera d'une prime à l'occasion de la remise du diplôme de la médaille d'honneur du travail.

Pour obtenir le règlement de ladite prime, le salarié devra communiquer à l'employeur une copie de l'arrêté préfectoral précité justifiant de sa qualité d'attributaire de la médaille d'honneur du travail.

Sachant que lorsque cette prime médaille d'honneur du travail est versée à l'occasion de la

remise du diplôme de la médaille d'honneur du travail, elle n'est pas soumise à cotisations ni impôts sur le revenu.

Cette gratification aura pour assiette le salaire global brut mensuel contractuel acquis à cette date et défini à l'article 37.3.1 de la CCN de l'immobilier.

Pour les salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, elle sera calculée selon la règle définie à l'article 37.3.1, alinéa 2, de la CCNI, soit 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant l'ouverture du droit, dans la limite des règles d'exonération des cotisations sociales liées à ce versement. L'ouverture des droits s'entend comme la date de la cérémonie de remise officielle de la médaille d'honneur du travail par l'administration.

Ainsi, cette gratification correspondra à 1 mois de salaire et elle est acquise au salarié qui justifie de 20, 30, 35 ou 40 années de service dans l'entreprise.

Toutefois, le salarié qui aura, dans l'entreprise, une ancienneté de service moindre percevra cette prime au prorata de ses années de service dans ladite entreprise.

Exemples : pour une ancienneté de 12 ans dans l'entreprise : le salarié percevra 12/20 de la prime lors de la remise de sa médaille d'argent.

Un salarié bénéficiant de la médaille d'or (35 années d'activité toutes entreprises confondues) avec une ancienneté de 20 ans dans l'entreprise bénéficiera d'une prise de 20/35 de son salaire global brut mensuel contractuel.

3. Période transitoire

Cette période transitoire est destinée à ne pas léser le salarié qui aurait pu prétendre au versement de l'ancienne prime anniversaire et qui ne remplit pas les conditions pour prétendre au versement de la prime versée à l'occasion de la médaille d'honneur du travail.

En conséquence, tout salarié qui, dans les 5 ans suivant l'entrée en vigueur du présent avenant, aurait pu bénéficier de la prime anniversaire des 25 ans dans la même entreprise pourra prétendre au versement de la prime associée à la médaille d'argent.

Ces dispositions transitoires ne devront pas avoir pour effet de verser deux primes sur une périodicité de 5 ans. »

Article 2 — Entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant qui entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexe n° 1 Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

Date du texte : 2006-06-15 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article — Annexe n° 1 Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

	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. Élabore, met en œuvre 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 œuvre 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, rapports, 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. Économiste 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 œuvre 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. Passes 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 contrôle d'un agent de qualification supérieure, des travaux simples ou répétitifs nécessitant une initiation de courte durée.	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 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.					

Annexe IV Statut du négociateur immobilier

Date du texte : 2006-06-15 Version KALI retenue : 2007-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La présente annexe a pour objet de définir le statut du négociateur immobilier engagé par un seul employeur (à titre exclusif) et rémunéré principalement à la commission.

Les VRP multi-employeurs (non exclusif) se verront appliquer la convention collective nationale de l'immobilier dans le cadre de la relation de travail les liant à des employeurs visés par le champ d'application de la CCN de l'immobilier et ne bénéficieront pas de la présente annexe.

De plus, le statut relatif au négociateur immobilier ne saurait 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 dispositions relatives au statut de négociateur immobilier s'appliquent aux négociateurs immobiliers VRP et non VRP.

En ce qui concerne les négociateurs immobiliers VRP, les dispositions du présent statut s'appliquent à l'ensemble des négociateurs immobiliers VRP des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'immobilier et exerçant une activité réglementée par la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970 (dite loi Hoguet, visant les activités des agents immobiliers, mandataires en vente de fonds de commerce, administrateurs de biens, syndics de copropriétés), pour lesquels les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975, également appelé " Convention collective des VRP ", ne sont pas applicables.

En effet, d'une part la décision du Conseil d'État du 17 janvier 1986 reconnaît la non-application de l'ANI du 3 octobre 1975 au motif que la convention collective des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce prévoyait, à cette date, des dispositions propres aux VRP de ce secteur. D'autre part, la convention collective des syndics de copropriétés et administrateurs de biens a fusionné avec celle des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerces le 9 septembre 1988 pour devenir la convention collective nationale de l'immobilier (IDCC 1527).

Cette fusion, conformément à la volonté des partenaires sociaux, a permis de faire bénéficier les négociateurs immobiliers VRP en poste dans les cabinets de syndics et d'administrateurs de biens de l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives aux VRP prévues dans la convention collective des agences immobilières et mandataires en vente de fonds de commerce. Ultérieurement les partenaires sociaux ont confirmé leur attachement à négocier et adopter des dispositions spécifiques au sein de la convention collective nationale de l'immobilier pour tous les VRP rémunérés principalement à la commission comme en

témoignent notamment les avenants n° 31,40 et 45. Précisions étant faites que les négociateurs immobiliers VRP des cabinets d'administration de biens et syndics de copropriétés exercent, au sein de ces entreprises, les mêmes activités que les négociateurs immobiliers VRP des agences immobilières (entrée de mandat, mise en location et vente).

Les partenaires sociaux entendent :

- privilégier ce statut de négociateur salarié ;
- réitérer leur volonté d'appliquer exclusivement à l'ensemble des négociateurs immobiliers, VRP et non VRP, les dispositions de la convention collective de l'immobilier, à l'exclusion de toutes autres dispositions conventionnelles ;
- 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.

Pour les dispositions non prévues par la présente annexe, les négociateurs immobiliers bénéficient des dispositions de la convention collective nationale de l'immobilier.

Préambule. Champ d'application

Définition

Article 1er

Le négociateur immobilier VRP ou non est un salarié qui a notamment pour mission de négocier et le cas échéant de conclure, pour le compte de son employeur, des mandats de location, de vente, d'administration de biens et de syndic. Il procède aux visites en vue de la location et la vente des biens immobiliers et des fonds de commerce.

En tant que salarié, le négociateur rend régulièrement compte de son activité à sa hiérarchie. Le contrat de travail peut prévoir les conditions dans lesquelles s'effectuent ces comptes rendus.

1.1. Le négociateur VRP

À 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 déterminée(s), mais ce secteur n'est pas forcément exclusif.

Le négociateur immobilier VRP dispose d'une réelle autonomie et liberté dans l'organisation de

son activité. Le négociateur VRP n'est pas astreint à la tenue d'une permanence. En toute hypothèse, que la permanence soit demandée, ou effectuée à son initiative, elle doit rester limitée par rapport à l'ensemble de son activité.

1.2. Le négociateur non-VRP

Son activité principale consiste à accueillir les clients à l'agence (ou dans un bureau de vente). Il peut à l'occasion démarcher la clientèle à l'extérieur de l'entreprise.

Fonctions

Horaires

Article 2

2.1. Le négociateur VRP

Le temps de travail du négociateur immobilier VRP n'étant pas contrôlable il ne relève pas de la réglementation sur la durée du travail. Aucun horaire de travail ne doit apparaître ni sur le contrat de travail ni sur le bulletin de paie.

2.2. Le négociateur non-VRP

Le négociateur immobilier non-VRP est soumis à la réglementation sur la durée du travail.

Période d'essai

Article 3

3.1. Le négociateur VRP

La période d'essai des négociateurs immobiliers VRP (hors classification ou classé sur un des niveaux cadre) est fixée à 3 mois renouvellement inclus.

3.2. Le négociateur non-VRP

En revanche, pour les négociateurs immobiliers non-VRP, (hors classification ou classé sur un des niveaux cadre), la période d'essai est fixée à 3 mois renouvelable une fois pour cette même durée.

Rémunération minima des négociateurs non cadres

Article 4

4.1. Classification

Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut résultant de la présente annexe. Néanmoins les négociateurs ayant un rôle d'encadrement, bénéficieront à ce titre et en sus du présent statut, d'un statut cadre et seront classés à l'un des niveaux de cadre (C1 à C4) dans la grille de l'annexe I de la convention collective nationale de l'immobilier.

4.2. Salaire minimum

Pour apprécier si le négociateur est rempli de ses droits au regard du salaire minimum brut annuel conventionnel, ne sont pas pris en compte :

- 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, notamment la prime liée à la médaille du travail ;
 - 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.

4.2.1. Négociateur immobilier non cadre, VRP et non VRP

- Négociateur VRP : le salaire minimum brut mensuel conventionnel des négociateurs immobiliers VRP non cadres est fixé à 1 540 € par mois complet.

Le montant de ce salaire minimum conventionnel fera l'objet de négociations, chaque année au niveau de la branche, dans le cadre de l'obligation annuelle de négociation sur les salaires.

- Négociateur non VRP : les négociateurs immobiliers non VRP bénéficient d'un salaire minimum brut mensuel conventionnel correspondant au smic.

Le salaire minimum brut annuel conventionnel des négociateurs VRP et non VRP est égal à 13 fois le salaire minimum brut mensuel conventionnel.

4.2.2. Négociateur immobilier cadre, VRP et non VRP

Le salaire minimum brut annuel conventionnel des négociateurs immobiliers cadres est fixé par l'avenant « Salaires » en vigueur (annexe II) selon leur classification.

Le salaire minimum brut mensuel conventionnel correspond au 1/13 du salaire minimum brut annuel conventionnel.

4.2.3. Commissions

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 statut ; le salaire minimum tel que fixé au présent article 4.2 pouvant constituer en tout ou partie une avance sur commissions.

4.3. Salaire global

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

Pour l'application des dispositions prévues aux articles 6.2, 24.2, 25, 33, 34 et 39 de la convention collective nationale de l'immobilier, le salaire global brut mensuel contractuel des négociateurs est réputé égal au treizième de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant l'ouverture du droit aux indemnités ou rémunération prévues par ces articles.

4.4. Absences et maintien de la rémunération

Pour l'application des articles 24.2 et 25.1 de la convention collective nationale de l'immobilier, pendant une période d'absence pour maladie, accident ou maternité, les parties peuvent convenir au contrat de travail des négociateurs immobiliers :

- soit le maintien du seul salaire global brut mensuel contractuel (soit 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant) dans les limites prévues aux articles 24.2 et 25.1 de la convention collective nationale de l'immobilier, sans versement des commissions échues pendant la période d'absence ;
- soit que seul le salaire minimum brut mensuel conventionnel, ou contractuel s'il est plus favorable, est maintenu dans les limites prévues aux articles 24.2 et 25.1 de la convention collective nationale de l'immobilier avec le règlement des seules commissions échues pendant la période d'absence.

À défaut de stipulation contractuelle, le salarié bénéficiera de la modalité de maintien de salaire la plus favorable.

Ce maintien de rémunération a un caractère indemnitaire. L'employeur ne peut pas déduire ce montant des commissions dues, au titre de la récupération des avances sur commissions des négociateurs immobiliers.

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

Classification. Salaire minimum et global. Rémunération des absences

Gratification (13e mois)

Article 5

5.1. Prime d'ancienneté

Les négociateurs immobiliers, cadre ou non cadre, bénéficient de la prime d'ancienneté allouée à tous les salariés de la branche conformément aux modalités définies à l'article 36 de la convention collective nationale de l'immobilier dont le montant est fixé à l'annexe II « Salaires et prime d'ancienneté ».

5.2. Gratification (13e mois)

Pour le négociateur immobilier, VRP ou non, le contrat de travail peut inclure le 13e mois dans la rémunération, conformément à l'article 38 de la convention collective nationale de l'immobilier. En conséquence, le négociateur perçoit dans l'année civile, congés payés inclus :

- pour les négociateurs immobiliers non-cadres : une rémunération au moins égale à treize fois le salaire minimum brut mensuel tel que défini à l'article 4.2.1 du présent statut. Il est 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.
- pour les négociateurs immobiliers cadres : une rémunération au moins égale au salaire minimum brut annuel correspondant à leur niveau tel que défini à l'article 4.2.2 du présent statut.

Prime d'ancienneté. Gratification (13e mois)

Frais professionnels

Article 6

6.1. Remboursement des frais professionnels (1)

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 à sa charge les 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 et ne sont donc pas assujettis à cotisations et contributions de sécurité sociale dans les conditions et limites fixées par la réglementation.

6.2. Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

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. À défaut, l'employeur ne peut opter pour l'abattement que s'il obtient préalablement l'accord du salarié, directement, en cas d'absence d'institution représentative 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, via un article dédié informant le salarié des conséquences de la déduction sur ses droits. La présente disposition est applicable aux contrats conclus à compter de l'entrée en vigueur du présent article issu de l'actualisation de la convention collective nationale de l'immobilier, soit à compter du 1er juin 2020.

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 recommandé ou remis en main propre contre récépissé à l'employeur avant le 31 décembre de l'année en cours.

Dans le cadre de cette option, la base de calcul des cotisations est constituée par le montant global des rémunérations, indemnités, primes, gratifications, avantages en nature et des indemnités versées au titre de remboursement des frais professionnels.

*(1) L'article 6.1 est étendu sous réserve du respect du principe général de prise en charge des frais professionnels, tel que dégagé par la jurisprudence de la Cour de cassation, notamment lors des arrêts rendus les 25 février 1998 (cass. soc., 25 février 1998, n° 95-44.096) et 25 mars 2010 (cass. civ., soc., 25 mars 2010, n° 08-43.156).
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)*

Congés payés

Article 7

En ce qui concerne les congés payés, l'employeur et le négociateur immobilier peuvent convenir au contrat de travail :

- soit de l'application de l'article 21 de la convention collective nationale 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 1/10 (art. L. 3141-24 du code du travail), si ce mode de calcul est plus favorable.
- soit de 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

À 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 VRP, cadres et non cadres :
 - jusqu'à moins de 1 an d'ancienneté : 1 mois ;
 - à partir de 1 an d'ancienneté et jusqu'à moins de 2 ans d'ancienneté : le préavis est porté à 2 mois ;
 - à partir de 2 ans d'ancienneté : le préavis est de 3 mois ;
 - toutefois, pour les négociateurs immobiliers VRP cadres, le préavis en cas de licenciement est de 3 mois quelle que soit l'ancienneté ;
- pour les négociateurs immobiliers non-VRP et non cadres :
 - jusqu'à moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
 - à partir de 2 ans d'ancienneté : le préavis est de 2 mois ;
- pour les négociateurs immobiliers non-VRP statut cadre, quelle que soit l'ancienneté : 3 mois.

Clause de non-concurrence

Article 9

Le contrat de travail du négociateur immobilier peut contenir une clause de non-concurrence après la cessation d'activité du négociateur. Cette clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié. La clause de non-concurrence 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 son expérience professionnelle.

L'interdiction d'emploi que comporte la clause de non-concurrence ne peut excéder la durée de 2 ans après la cessation du contrat de travail.

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 20 % 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 susmentionné. En tout état de cause, lorsque le préavis n'est pas effectué en tout ou partie, au plus tard à la date de départ effectif du salarié de l'entreprise.

Droit de suite

Article 10

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.

Toutefois, lorsque au moment de son départ, le salarié a un débit relatif à des avances sur commissions 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 dues dans le cadre du droit de suite.

Le montant des commissions dues au titre du droit de suite sera calculé en fonction des honoraires définitivement perçus par l'employeur.

Dispositions transitoires

Clause de revoyure

Modification de l'annexe I " Classification "

Date du texte : 2006-06-15 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

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

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

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

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.

Emploi des seniors

Date du texte : 2009-12-16 Version KALI retenue : 2010-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

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

Article

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

Article

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 — Recrutement et mobilité

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 — Accès à la formation professionnelle continue

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 — Promotion et rémunération

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 — Outils de sensibilisation

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 — Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

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

Article

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 — Recrutement de seniors dans l'entreprise

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 — Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

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 45^e 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 — Développement des compétences et des qualifications et accès

à la formation

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 — Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

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 — Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

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

Article

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 — Missions supplémentaires

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 de ses 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 — Durée de l'accord

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 — Extension et entrée en vigueur

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 — Suivi

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 — Dépôt et demande d'avis

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).

Modification des montants forfaitaires de la prime d'ancienneté (art. 36)

Date du texte : 2013-01-14 Version KALI retenue : 2013-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

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

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.

Régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé

Date du texte : 2014-06-05 Version KALI retenue : 2014-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

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 — Catégories objectives

1.1. Titre II. - Chapitre 1er. - 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 œuvre 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 œuvre 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 — Loi relative à la sécurisation de l'emploi

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 œuvre 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 — Durée et date d'effet

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 — Dépôt et publicité

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 — Extension

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.

Montants forfaitaires de la prime d'ancienneté

Date du texte : 2015-11-23 Version KALI retenue : 2016-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

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

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.

Conventions de forfait en jours

Date du texte : 2017-12-05 Version KALI retenue : 2018-06-05 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord a pour objet de garantir le respect du droit à la santé et au repos des salariés en forfait jours. Il prévoit des mécanismes de contrôle et de suivi permettant de garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition du travail dans le temps.

Cet accord permet également une mise en conformité de l'article 19.9 de la convention collective de l'immobilier avec les nouvelles dispositions du code du travail en matière de forfait annuel en jours telles qu'issues de la loi du 8 août 2016.

L'article L. 2261-23-1 du code du travail impose comme préalable à l'extension d'un accord de branche des stipulations relatives aux entreprises de moins de 50 salariés et à défaut, une motivation particulière relative à leur absence.

L'objectif de protection de la santé et le respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle justifient que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la CCNI sans distinction de leur effectif.

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

Article 1er

L'article 19.9 de la convention collective nationale de l'immobilier est modifié comme suit :

Les employeurs peuvent appliquer un forfait reposant sur un décompte annuel en journées dont le nombre ne pourra excéder 217 jours hors journée de solidarité. Ce chiffrage s'entend d'une année complète de travail d'un salarié ayant acquis la totalité de ses congés payés.

Ce nombre de jours est réduit à due proportion des absences entraînant une réduction de la rémunération dans les conditions visées au point 3 ci-dessous.

Le nombre de jours travaillés sera supérieur dans le ou les cas suivants :

- si le salarié affecte des jours de repos dans un dispositif de compte épargne-temps instauré dans l'entreprise ;
- si le salarié renonce à des jours de repos dans les conditions définies ci-après ;
- si le salarié n'a pas acquis l'intégralité de ses congés payés ;
- le nombre de jours travaillés sera augmenté pour le donateur et ou diminué pour le bénéficiaire à hauteur du ou des jours ayant fait l'objet d'un don dans le cadre des articles L.

1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail.

Le forfait annuel en jours s'exerce sur une période de 12 mois consécutifs.

1. Champ d'application

Dans la branche, il existe deux catégories de salariés répondant aux exigences de l'article L. 3121-58 du code du travail.

Il s'agit :

- des cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable ;
- des salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Sont notamment visés dans les salariés définis ci-dessus qui, compte tenu de leur activité, quels que soient leurs niveaux de classification et leurs métiers, assurent de manière autonome les fonctions :

- de négociation commerciale ;
- de relation clientèle dans le secteur de la FEPL ;
- de conseil, d'expertise ;
- de gestion d'ensembles immobiliers (gérant d'immeubles, gestionnaire de copropriété ...) ;
- de gestion technique ou informatique exercées de manière autonome ;
- de direction ou de responsabilité d'un service, établissement, secteur.

2. Modalités de mise en place

Pour chaque salarié concerné le contrat de travail ou une annexe (convention individuelle de forfait annuel en jours) comporte les éléments d'information suivants :

- l'accord collectif d'entreprise relatif au forfait jours ou à défaut la référence au présent article 19.9 de la convention collective nationale de l'immobilier ;
- l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ;
- la nature des missions ;
- la période de référence du forfait ;
- le nombre de jours travaillés dans la période ;
- la rémunération contractuelle et ses modalités fixées en conséquence du recours au forfait ;
- les modalités de contrôle de la charge de travail du salarié. À défaut de précision il sera fait application des dispositions du point 6 ci-dessous.

Un calendrier prévisionnel des jours de repos pourra être établi en début de période.

3. Rémunération (2)

Ces salariés bénéficient d'une rémunération annuelle 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-dessous.

La rémunération annuelle est réduite à due proportion des absences hors congés payés et jours de réduction du temps de travail. Néanmoins, lorsque le salarié remplit les conditions visées par

les articles 21,22,24 et 25 de la CCNI, il bénéficiera d'un maintien de salaire selon les modalités fixées par ces textes.

En cas d'entrée et/ ou de sortie en cours de période, la rémunération annuelle est calculée au prorata de la présence dans l'entreprise au cours de cette période.

La rémunération du salarié doit être en rapport avec les contraintes qui lui sont imposées. Elle ne saurait être inférieure au salaire minimum brut conventionnel majoré a minima de 12 %.

4. Temps de repos

Les salariés visés à l'article 19.9.1 bénéficient d'une réduction effective du temps de travail qui se fait obligatoirement sous forme de journées ou demi-journées de repos.

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.

Ces modalités de réduction du temps de travail peuvent être complétées et améliorées par accord entre le salarié et son employeur.

En outre, les salariés au forfait en jours ne sont pas soumis aux durées du travail suivantes :

- la durée légale hebdomadaire du travail (35 heures) ;
- la durée quotidienne maximale du travail (10 heures) ;
- les durées hebdomadaires maximales de travail (48 heures ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines pouvant, cette durée pouvant être porté à 46 en moyenne par un accord collectif ou avec l'autorisation de la DIRECCTE).

Cependant, ils doivent 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. Et un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Il est rappelé que ces durées minimales de repos n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

L'employeur veillera à assurer le respect des temps de repos.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos et des temps de repos en général implique pour ce dernier un droit à la déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur s'assurera de l'effectivité du droit à la déconnexion.

Les modalités pratiques d'exercice de ce droit, qui dépendent de l'organisation du travail appliquée dans l'entreprise, seront fixées par un accord collectif d'entreprise ou une charte établie par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent.

L'employeur communique l'accord collectif ou la charte aux salariés au forfait jours.

En outre, les salariés, le personnel d'encadrement et de direction, seront sensibilisés et formés

à un usage raisonnable des outils numériques.

5. Renonciation à des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

En cas de renonciation à des jours de repos (art. L. 3121-66 du code du travail) le nombre maximum de jours travaillés ne peut dépasser 235.

Dans cette hypothèse, l'accord des parties est formalisé dans un avenant à la convention de forfait ou au contrat de travail.

Cet avenant précise que ce temps de travail supplémentaire donne lieu à une majoration d'au moins 10 % de la rémunération contractuelle.

Il est valable uniquement pour la période pour laquelle il a été conclu. Si les parties souhaitent reconduire ce dispositif de renonciation à repos, elles devront conclure un nouvel avenant.

6. Suivi de la charge de travail

Afin de garantir au salarié le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie privée, l'employeur ou son représentant assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

L'employeur, son représentant ou le salarié sous le contrôle et la responsabilité de l'employeur ou de son représentant établit, par tout moyen, tous les mois, un document de suivi individuel qui permet de faire apparaître : le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le positionnement et la qualification des journées ou demi-journées non travaillées (notamment en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés, jours de repos liés au plafond de la convention individuelle de forfait en jours ...).

Le document de suivi mensuel permet également au salarié d'indiquer :

- s'il a respecté les dispositions légales et conventionnelles en matière de repos ;
- le cas échéant, toute difficulté liée à sa charge de travail et/ ou à la répartition dans le temps de son travail et/ ou à l'amplitude de ses journées de travail.

Ce document de suivi est transmis, par le salarié et par tout moyen, à l'employeur ou à son représentant (manager, service RH ...).

Il est contresigné et contrôlé par l'employeur.

Ces documents mensuels sont conservés par l'employeur et tenues, pendant 3 ans, à la disposition de l'inspection du travail.

Si l'employeur, son représentant ou le salarié constate des difficultés notamment liées à la charge de travail du salarié, à sa répartition dans le temps ou dans l'organisation du travail du salarié ou au respect des temps de repos, il peut organiser un entretien individuel avec le

salarié.

Un compte rendu peut être établi à l'issue de ces entretiens. Il consigne les solutions et mesures envisagées.

L'employeur procède en tout état de cause à une analyse de la situation et prend toutes mesures appropriées pour y remédier.

Dans le cadre du suivi de la charge de travail l'employeur peut utiliser les outils figurant en annexe du présent accord ou des outils présentant des garanties équivalentes. Il s'agit :

- du modèle indicatif intitulé « document mensuel de suivi individuel » ;
- d'un modèle de charte permettant à l'employeur, en l'absence d'accord collectif traitant de ce sujet, de créer par décision unilatérale « une charte relative au droit à la déconnexion ».

Par ailleurs, un entretien individuel distinct de l'entretien annuel d'évaluation lorsqu'il existe, a lieu chaque année pour établir :

- le bilan de la charge de travail de la période écoulée ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'amplitude des journées d'activité ;
- l'adéquation de sa rémunération avec sa charge de travail ;
- l'éventuel calendrier prévisionnel des jours de repos pour la prochaine période de référence.

Dans la mesure du possible, au cours de cet entretien individuel, l'employeur ou son représentant et le salarié examinent la charge de travail prévisible sur la période de référence à venir.

Une attention particulière devra être apportée au salarié qui use de manière continuelle et excessive de sa faculté de rachat de ses jours de repos.

7. Alerte à l'initiative du salarié

Le salarié bénéficie également d'un droit d'alerte lorsqu'il constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter les durées minimales de repos et/ ou le nombre de jours travaillés prévu au forfait.

Le salarié peut aussi demander un entretien à tout moment pour prévenir ou remédier à des difficultés telles que surcharge de travail ou difficulté relative à la répartition et à l'organisation du travail.

Il informe son responsable hiérarchique de tout ce qui accroît de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En outre, tout employé dispose de la faculté de demander un rendez-vous à la médecine du travail en application de l'article R. 4624-34 du code du travail.

L'employeur ou son représentant devra rechercher et mettre en œuvre des solutions appropriées dans un délai raisonnable.

(1) L'article 1er est étendu sous réserve que toute absence autorisée, quel que soit son impact sur la rémunération s'impute sur le plafond de jours travaillés dû par le salarié.

(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve qu'aucune absence assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ne vienne réduire la rémunération du salarié.

(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)

Article 2

Le présent accord s'appliquera :

- aux employeurs adhérents à une organisation signataire au plus tard 6 mois après la date de signature du présent avenant ;
- pour les autres employeurs, le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Annexe : Modèle de charte unilatérale sur le droit à la déconnexion (art. L. 2242-17, 7°, du code du travail)

Article

Préambule

L'effectivité du droit à déconnexion repose sur l'employeur qui doit notamment veiller à ce que l'organisation et la charge de travail n'entraînent pas de fait une obligation pour le salarié de rester « connecté » pendant les temps de repos.

Choisir l'une des deux clauses :

- à défaut pour la direction et les organisations représentatives du personnel d'être parvenus à un accord dans le cadre de la négociation menée sur le thème du droit à la déconnexion, la présente charte définit les modalités d'exercice de ce droit par les salariés (art. L. 2242-17, 7°) ;
- la présente charte prévoit les recommandations applicables à tous les salariés (ou à tous les salariés en forfait jours tel que prévu à l'article 19.9 de la CCNI) afin d'assurer l'effectivité du droit à la déconnexion ainsi que les modalités selon lesquelles ce droit sera garanti.

Par la présente charte, l'entreprise réaffirme l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect du droit à la santé et aux temps de repos et de congés ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

Article 1er

Déconnexion. – Définitions

Dans le cadre du présent accord, il y a lieu d'entendre par :

- droit à la déconnexion : le droit pour le salarié de ne pas utiliser des outils numériques à des fins professionnelles en dehors de son temps ou amplitude de travail ;
- outils numériques : outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires etc.) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet, extranet, etc.) qui permettent d'être joignable à distance à des fins professionnelles ;

Temps de travail

Clause à choisir (en fonction du champ d'application de la présente charte retenir une ou les deux définitions) :

- horaires de travail du salarié durant lesquelles il est à la disposition de son employeur et comprenant les heures normales de travail du salarié et les heures supplémentaires, à l'exclusion des temps de repos quotidien et hebdomadaires et des autres absences autorisées.
- amplitude horaire du salarié en forfait annuel en jours durant laquelle il est à la disposition de l'employeur à l'exclusion des temps de repos quotidiens et hebdomadaires et des autres absences autorisées.

Article 2 Champ d'application

Clause à choisir (un seul choix possible) :

La présente charte s'applique à :

- l'ensemble du personnel de la société ;
- l'ensemble des salariés en forfait annuel en jours de la société

Article 3 Sensibilisation et formation à la déconnexion

Des actions de formation et de sensibilisation seront organisées à destination des managers et de l'ensemble des salariés (ou à destination des salariés en forfait annuel en jours) en vue de les informer sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques.

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage notamment à :

- sensibiliser et informer les salariés à un usage mesuré et responsable du courrier électronique, de l'intranet et de tout autre outil numérique de communication (notamment à l'occasion de l'entretien annuel) ;
- former chaque manager à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques

Clause à choisir (plusieurs choix possibles) :

- mettre à la disposition de chaque nouveau salarié ou nouveau manager un accompagnement personnalisé à la bonne utilisation des outils numériques ;
- désigner au sein de l'entreprise des interlocuteurs spécifiquement chargés des questions relatives à l'évolution numérique des postes de travail ;
- mettre à disposition de l'ensemble des salariés une note ou un guide pour rappeler les bonnes pratiques à respecter pour préserver un équilibre vie privée/ vie professionnelle.

Article 4

Lutte contre la surcharge informationnelle

Afin d'éviter la surcharge informationnelle et de favoriser la bonne gestion des informations multi-canal, il est recommandé à tous les salariés de :

Clause à choisir (plusieurs choix possibles) :

- s'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles ;
- s'interroger sur la pertinence des destinataires du courriel ;
- utiliser avec modération les fonctions « CC » ou « Cci » ;
- s'interroger sur la pertinence des fichiers à joindre aux courriels ;
- éviter l'envoi de fichiers trop nombreux ou trop volumineux ;
- indiquer un objet précis permettant au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du courriel ;
- utiliser le gestionnaire d'absence ;
- utiliser, s'il existe, le calendrier des congés mutualisés.

Article 5

Lutte contre le stress lié à l'utilisation des outils numériques

Afin d'éviter le stress lié à l'utilisation des outils numériques professionnels, il est également recommandé à tous les salariés de :

Clause à choisir (plusieurs choix possibles) :

- s'interroger sur le moment opportun pour envoyer un courriel/SMS ou appeler un collaborateur sur son téléphone (pendant les horaires et/ou l'amplitude de travail) ;
- ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- définir dans le « gestionnaire d'absence au bureau » la personne ou le service à joindre en cas d'urgence ;
- privilégier les envois différés lors de la rédaction d'un courriel en dehors du temps de travail ;
- privilégier l'envoi des courriels durant le temps de travail ;
- favoriser l'envoi différé des courriels par les managers et cadres dirigeants.
- réfléchir à un plan de continuité du service en cas d'absence du collaborateur afin de ne pas alourdir sa charge de travail à son retour.

Article 6

Droit à la déconnexion en dehors du temps de travail

Les périodes de repos, congé et suspension du contrat de travail doivent être respectées par l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Clause à choisir (plusieurs choix possibles) :

- concernant plus particulièrement l'usage de la messagerie électronique professionnelle, il est précisé que le salarié n'est jamais tenu de prendre connaissance des courriels qui lui sont adressés ou d'y répondre en dehors de son temps de travail. Il en est de même des appels ou messages téléphoniques professionnels reçus pendant les temps de repos ou de congé ;
- sauf cas exceptionnels, si un salarié reçoit un courriel en dehors de son temps de travail il est considéré l'avoir reçu le lendemain matin ou bien le premier jour ouvré suivant le week-end, le jour férié chômé ou la fin de son congé. Un salarié n'a pas à y répondre avant ;

- les managers doivent, sauf urgence, veiller à contacter leurs collaborateurs entre 7 heures et 22 heures, sous réserve du respect du repos quotidien de 11 consécutives et du repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.
- les managers s'abstiennent, dans la mesure du possible et sauf urgence avérée, de contacter leurs subordonnés en dehors de leur temps de travail telles que définies au contrat de travail ou par l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise/établissement ;
- dans tous les cas, l'usage de la messagerie électronique ou du téléphone en dehors du temps de travail doit rester exceptionnel et être justifié par la gravité, l'urgence et/ ou l'importance du sujet en cause ;
- l'entreprise prendra les mesures nécessaires et appropriées pour empêcher toute connexion en dehors du temps de travail.

Article 7

Bilan périodique sur l'usage des outils numériques

Clause à choisir (plusieurs choix possibles) :

- l'entreprise s'engage à proposer, sur la base du volontariat, un bilan périodique de l'usage des outils numériques professionnels dans l'entreprise afin d'apprécier la pertinence et l'efficacité des mesures proposées dans la présente charte.

Le cas échéant, ce bilan pourra être réalisé dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ou des négociations relatives à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ;

- sur demande du salarié il sera établi un bilan individuel de son utilisation professionnelle des outils numériques (courriels, messagerie instantanée, échange sur le réseau social interne, SMS ...)
- l'employeur procède à un bilan collectif de l'utilisation professionnelle des outils numériques, afin d'identifier les éventuelles dérives au moins une fois par an ;
- le manager peut demander un bilan collectif de l'utilisation professionnelle des outils numériques pour l'ensemble de son équipe ;
- la question de l'utilisation professionnelle des outils numériques sera abordée spécifiquement lors des entretiens individuels entre manager et collaborateur.
- dans le cas où ce bilan ferait apparaître des difficultés identifiées, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre toutes les actions de prévention et toutes les mesures, coercitives ou non, pour mettre fin au risque.

Article 8

Communication

La présente charte sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage/d'intranet ou communiquée à chaque salarié par tout moyen.

Clause complémentaire facultative :

Une communication sera effectuée auprès des salariés concernés en cas de mise en place dans l'entreprise d'un nouvel outil ou d'une nouvelle fonctionnalité.

Pour la direction.

Annexe I Classification des postes et qualifications professionnelles dans les résidences de tourisme

Date du texte : 2018-11-28 Version KALI retenue : 2019-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont souhaité, dans les dispositions du présent avenant, réviser la grille des métiers dans les résidences de tourisme instituée par l'avenant du 12 octobre 2007, en la structurant sur 9 niveaux conformément à l'engagement pris dans l'avenant « Salaires » du 17 janvier 2018.

Cet avenant annule et remplace l'avenant du 12 octobre 2007 à l'annexe I de la convention nationale de l'immobilier sur la classification des postes et les qualifications professionnelles.

Article 1er — Objet et champ d'application

Le présent avenant redéfinit les niveaux, fixe une grille des classifications professionnelles, et modifie en conséquence la structure de la grille des salaires dans le secteur des résidences de tourisme.

Il s'applique dans les résidences de tourisme, les résidences hôtelières et les appart-hôtels, à l'exception des entreprises qui appliquaient avant le 21 juillet 1995 une autre convention nationale étendue.

Article 2 — Date d'effet. - Durée. - Dénonciation. - Révision

2.1. Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2019, sous réserve de l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience syndicale dans le délai de 15 jours à compter de sa notification.

2.2. Durée. - Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle restera en vigueur jusqu'à la signature entre les parties d'une nouvelle convention.

2.3. Révision (1)

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. 2241-1 du code du travail : une fois par an sur les salaires, 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.

(1) L'article 2.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'article 2.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 3 — Dépôt. - Publicité

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Article 4 — Principes généraux

La grille de classification comporte 9 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 auxquels 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 son chef hiérarchique de ses propres travaux et le cas échéant, des travaux de ses propres collaborateurs.

Les secteurs d'activité sont les suivants : réception, animation, propreté, entretien, technique, restauration, commercial, marketing-communication, gestion-administration, gestion des propriétaires, direction.

Définition des niveaux dans les résidences de tourisme

Employés

Niveau E1

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 E1 et qui est titulaire d'un diplôme professionnel correspondant à l'emploi exercé est classé au niveau E2.

Niveau E2

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 E2 exécute un travail qualifié constitué par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat 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 par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Niveau E3

Dans le cadre d'instructions générales, l'employé de niveau E3 exécute, conformément aux normes professionnelles, des travaux très qualifiés, constitués d'actions de réalisations complètes.

Il choisit les modes opératoires et les moyens de contrôles 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

E2. Ces connaissances peuvent être acquises, soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Agents de maîtrise

Niveau AM1

L'agent de maîtrise de niveau AM1 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 par voie scolaire, ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Niveau AM2

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 œuvre et sur la succession des étapes, l'agent de maîtrise de niveau AM2 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.

Cadres

Niveau C1

Ce niveau concerne :

– soit des salariés ayant une expérience professionnelle prolongée, confirmée et réussie dans la fonction au niveau AM2.

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 devant mettre en œuvre les connaissances théoriques sanctionnées par un (ou des) diplôme(s) des niveaux II et I de l'éducation nationale.

Les salariés classés niveau C1 sont assimilés aux cadres pour la retraite et la prévoyance.

Niveau C2

Le cadre de niveau C2 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 de 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 C1.

Niveau C3

Le cadre de niveau C3 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 l'éducation nationale ou une expérience professionnelle probante dans des postes similaires ou de niveau C2 avec attestations de stages de formation ouvrant accès à la position supérieure.

Niveau C4

L'existence de postes du niveau C4 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 C3, mais la maîtrise des connaissances et la capacité de les mettre en œuvre, notamment au plan de la formation des collaborateurs, doit être hautement reconnue.

Annexe

Article

Annexe

Emplois repères et grille de classification dans les résidences de tourisme

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

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20190005_0000_0011.pdf/BOCC

Grille des salaires dans les résidences de tourisme

La grille des salaires minima bruts conventionnels pour 2018 est restructurée de la façon suivante :

Niveau	Salaire annuel brut minimum (sur 13 mois)
Niveau E1	19 480 €
Niveau E2	19 710 €
Niveau E3	19 836 €
Niveau AM1	20 415 €
Niveau AM2	22 451 €
Niveau C1	23 403 €
Niveau C2	31 641 €
Niveau C3	37 605 €
Niveau C4	42 443 €

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Les données sociales 2017 dans les résidences de tourisme font apparaître que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont non significatifs pour les niveaux employés. Ils sont en revanche un peu plus importants pour les agents de maîtrise et les cadres (environ 10 %).

Les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour réduire ces écarts et précisent qu'il s'agit d'un objectif prioritaire.

Conventions de forfait jours avec modification de l'annexe « Aménagement et réduction du temps de travail »

Date du texte : 2018-11-22 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Conformément aux engagements des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche pris dans l'avenant n° 73, et avec la préoccupation de garantir aux salariés le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie privée, l'employeur ou son représentant assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail. Deux modèles d'outils d'accompagnement sont proposés à titre indicatif :

- un modèle de fiche mensuelle de suivi individuel des jours travaillés et des jours de repos ;
- un modèle de charte relative au droit à la déconnexion.

L'employeur garde la faculté de mettre en place d'autres outils présentant des garanties équivalentes.

Le modèle de charte relatif au droit à la déconnexion ayant déjà été annexé à l'avenant n° 73, le présent avenant a pour objet d'annexer à l'avenant le modèle de fiche mensuelle de suivi individuel des jours travaillés et des jours de repos.

Article 1er — Fiche mensuelle de suivi individuel

En application de l'article 19.9, un modèle indicatif de : « Fiche individuelle mensuelle de suivi » des jours travaillés est proposée par les partenaires sociaux.

Ce document permet de faire ressortir : le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le positionnement et la qualification des journées ou demi-journées non travaillées (notamment en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés, jours de repos liés au plafond de la convention individuelle de forfait en jours...).

Ce document n'est qu'un exemple qu'il appartient à chaque entreprise d'adapter à son organisation et conformément à l'avenant n° 73 du 5 décembre 2017.

Ce document est édité et signé mensuellement et est à conserver pendant 3 ans par l'employeur, et tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Fiche mensuelle individuelle de suivi des jours travaillés (indicative)

Nom/Prénom du salarié		Fonction/Classification		Nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait					
Service		Année		Nombre de jours de repos au titre du forfait					
	Semaines	Jours travaillés ou demi-journées	Jours de repos au titre du forfait jours	Congés payés*	Congés Conventionnels*	Absence pour maladie*	Absence non autorisée*	Total hebdomadaire des jours travaillés	Observations
Janvier	1								
	2								
	3								
	4								
	5								
					Total mensuel des jours travaillés				

* Indiquer les dates précises

Documents à :

- éditer et signer mensuellement ;
- conserver 3 ans (article D. 3171-16 code du travail).

Nota : Fiche mensuelle consultable sur le site du Journal officiel

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0007/boc_20190007_0000_0016.pdf

Article 2

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif au suivi individuel du temps de travail des salariés en forfait annuel en jours, l'objectif de protection de la santé et le respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle justifient que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la CCN I sans distinction de leur effectif.

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur à sa signature pour les employeurs adhérents à une organisation signataire et le premier jour du mois qui suivra la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension pour les autres employeurs.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les

meilleurs délais.

Annexe : Modèle de charte unilatérale sur le droit à la déconnexion (art. L. 2242-17, 7°, du code du travail)

Article

Préambule

L'effectivité du droit à déconnexion repose sur l'employeur qui doit notamment veiller à ce que l'organisation et la charge de travail n'entraînent pas de fait une obligation pour le salarié de rester « connecté » pendant les temps de repos.

Choisir l'une des deux clauses :

- à défaut pour la direction et les organisations représentatives du personnel d'être parvenus à un accord dans le cadre de la négociation menée sur le thème du droit à la déconnexion, la présente charte définit les modalités d'exercice de ce droit par les salariés (art. L. 2242-17, 7°) ;
- la présente charte prévoit les recommandations applicables à tous les salariés (ou à tous les salariés en forfait jours tel que prévu à l'article 19.9 de la CCNI) afin d'assurer l'effectivité du droit à la déconnexion ainsi que les modalités selon lesquelles ce droit sera garanti.

Par la présente charte, l'entreprise réaffirme l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect du droit à la santé et aux temps de repos et de congés ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

Article 1er

Déconnexion. – Définitions

Dans le cadre du présent accord, il y a lieu d'entendre par :

- droit à la déconnexion : le droit pour le salarié de ne pas utiliser des outils numériques à des fins professionnelles en dehors de son temps ou amplitude de travail ;
- outils numériques : outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires etc.) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet, extranet, etc.) qui permettent d'être joignable à distance à des fins professionnelles ;

Temps de travail

Clause à choisir (en fonction du champ d'application de la présente charte retenir une ou les deux définitions) :

- horaires de travail du salarié durant lesquelles il est à la disposition de son employeur et comprenant les heures normales de travail du salarié et les heures supplémentaires, à l'exclusion des temps de repos quotidien et hebdomadaires et des autres absences autorisées.
- amplitude horaire du salarié en forfait annuel en jours durant laquelle il est à la disposition de l'employeur à l'exclusion des temps de repos quotidiens et hebdomadaires et des autres absences autorisées.

Article 2

Champ d'application

Clause à choisir (un seul choix possible) :

La présente charte s'applique à :

- l'ensemble du personnel de la société ;
- l'ensemble des salariés en forfait annuel en jours de la société

Article 3

Sensibilisation et formation à la déconnexion

Des actions de formation et de sensibilisation seront organisées à destination des managers et de l'ensemble des salariés (ou à destination des salariés en forfait annuel en jours) en vue de les informer sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques.

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage notamment à :

- sensibiliser et informer les salariés à un usage mesuré et responsable du courrier électronique, de l'intranet et de tout autre outil numérique de communication (notamment à l'occasion de l'entretien annuel) ;
- former chaque manager à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques

Clause à choisir (plusieurs choix possibles) :

- mettre à la disposition de chaque nouveau salarié ou nouveau manager un accompagnement personnalisé à la bonne utilisation des outils numériques ;
- désigner au sein de l'entreprise des interlocuteurs spécifiquement chargés des questions relatives à l'évolution numérique des postes de travail ;
- mettre à disposition de l'ensemble des salariés une note ou un guide pour rappeler les bonnes pratiques à respecter pour préserver un équilibre vie privée/ vie professionnelle.

Article 4

Lutte contre la surcharge informationnelle

Afin d'éviter la surcharge informationnelle et de favoriser la bonne gestion des informations multi-canal, il est recommandé à tous les salariés de :

Clause à choisir (plusieurs choix possibles) :

- s'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles ;
- s'interroger sur la pertinence des destinataires du courriel ;
- utiliser avec modération les fonctions « CC » ou « Cci » ;
- s'interroger sur la pertinence des fichiers à joindre aux courriels ;
- éviter l'envoi de fichiers trop nombreux ou trop volumineux ;
- indiquer un objet précis permettant au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du courriel ;
- utiliser le gestionnaire d'absence ;
- utiliser, s'il existe, le calendrier des congés mutualisés.

Article 5

Lutte contre le stress lié à l'utilisation des outils numériques

Afin d'éviter le stress lié à l'utilisation des outils numériques professionnels, il est également recommandé à tous les salariés de :

Clause à choisir (plusieurs choix possibles) :

- s'interroger sur le moment opportun pour envoyer un courriel/SMS ou appeler un collaborateur sur son téléphone (pendant les horaires et/ou l'amplitude de travail) ;
- ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- définir dans le « questionnaire d'absence au bureau » la personne ou le service à joindre en cas d'urgence ;
- privilégier les envois différés lors de la rédaction d'un courriel en dehors du temps de travail ;
- privilégier l'envoi des courriels durant le temps de travail ;
- favoriser l'envoi différé des courriels par les managers et cadres dirigeants.
- réfléchir à un plan de continuité du service en cas d'absence du collaborateur afin de ne pas alourdir sa charge de travail à son retour.

Article 6

Droit à la déconnexion en dehors du temps de travail

Les périodes de repos, congé et suspension du contrat de travail doivent être respectées par l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Clause à choisir (plusieurs choix possibles) :

- concernant plus particulièrement l'usage de la messagerie électronique professionnelle, il est précisé que le salarié n'est jamais tenu de prendre connaissance des courriels qui lui sont adressés ou d'y répondre en dehors de son temps de travail. Il en est de même des appels ou messages téléphoniques professionnels reçus pendant les temps de repos ou de congé ;
- sauf cas exceptionnels, si un salarié reçoit un courriel en dehors de son temps de travail il est considéré l'avoir reçu le lendemain matin ou bien le premier jour ouvré suivant le week-end, le jour férié chômé ou la fin de son congé. Un salarié n'a pas à y répondre avant ;
- les managers doivent, sauf urgence, veiller à contacter leurs collaborateurs entre 7 heures et 22 heures, sous réserve du respect du repos quotidien de 11 consécutives et du repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.
- les managers s'abstiennent, dans la mesure du possible et sauf urgence avérée, de contacter leurs subordonnés en dehors de leur temps de travail telles que définies au contrat de travail ou par l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise/établissement ;
- dans tous les cas, l'usage de la messagerie électronique ou du téléphone en dehors du temps de travail doit rester exceptionnel et être justifié par la gravité, l'urgence et/ ou l'importance du sujet en cause ;
- l'entreprise prendra les mesures nécessaires et appropriées pour empêcher toute connexion en dehors du temps de travail.

Article 7

Bilan périodique sur l'usage des outils numériques

Clause à choisir (plusieurs choix possibles) :

- l'entreprise s'engage à proposer, sur la base du volontariat, un bilan périodique de l'usage des outils numériques professionnels dans l'entreprise afin d'apprécier la pertinence et l'efficacité

des mesures proposées dans la présente charte.

Le cas échéant, ce bilan pourra être réalisé dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ou des négociations relatives à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ;

- sur demande du salarié il sera établi un bilan individuel de son utilisation professionnelle des outils numériques (courriels, messagerie instantanée, échange sur le réseau social interne, SMS ...)
- l'employeur procède à un bilan collectif de l'utilisation professionnelle des outils numériques, afin d'identifier les éventuelles dérives au moins une fois par an ;
- le manager peut demander un bilan collectif de l'utilisation professionnelle des outils numériques pour l'ensemble de son équipe ;
- la question de l'utilisation professionnelle des outils numériques sera abordée spécifiquement lors des entretiens individuels entre manager et collaborateur.
- dans le cas où ce bilan ferait apparaître des difficultés identifiées, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre toutes les actions de prévention et toutes les mesures, coercitives ou non, pour mettre fin au risque.

Article 8 Communication

La présente charte sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage/d'intranet ou communiquée à chaque salarié par tout moyen.

Clause complémentaire facultative :

Une communication sera effectuée auprès des salariés concernés en cas de mise en place dans l'entreprise d'un nouvel outil ou d'une nouvelle fonctionnalité.

Pour la direction.

Actualisation de la convention collective

Date du texte : 2019-12-02 Version KALI retenue : 2020-06-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires de la branche se sont réunis pour négocier l'actualisation des dispositions de la convention collective nationale de l'immobilier. Cette démarche a pour objectif de mettre à la disposition des salariés et des employeurs de la branche un texte conforme aux dernières évolutions législatives et réglementaires.

Le présent avenant vise donc à mettre à jour le texte de la convention collective nationale de l'immobilier.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'appliquera de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés, comme aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif à la mise à jour de la convention collective de l'immobilier applicable à tous les salariés de la branche, le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale de l'immobilier, sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 1er — Modification des dispositions conventionnelles

Dans ce contexte, la convention collective est actualisée et remplacée par les dispositions du présent avenant. Seul l'article 26, relatif à la prévoyance et au remboursement des frais de santé, reste inchangé.

Les annexes sont également réorganisées pour une meilleure lisibilité. L'avenant n° 31 du 15 juin 2006 relatif au statut de négociateur est actualisé et devient l'annexe IV.

« Chapitre 1er
Dispositions générales

Article 1er
Objet et champ d'application

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 les 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 françaises 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 françaises rév. 2 mise en vigueur au 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 françaises rév. 2 mise en vigueur le 1er janvier 2008 ;
- des holdings (classe 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 négociateurs immobiliers VRP salariés des entreprises relevant de la présente convention et exerçant une activité réglementée par la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970 (dite loi Hogue, visant les activités des agents immobiliers, mandataires en vente de fonds de commerce, administrateurs de biens, syndics de copropriétés), qui remplissent les conditions prévues par les articles L. 7311-1 et suivants du code du travail, relèvent de la présente convention et de son annexe IV, et non de l'accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975.

En effet, d'une part la décision du Conseil d'État du 17 janvier 1986 reconnaît la non-application de l'ANI du 3 octobre 1975 au motif que la convention collective des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce prévoyait, à cette date, des dispositions propres aux VRP de ce secteur.

D'autre part, la convention collective des syndics de copropriétés et administrateurs de biens a fusionné avec celle des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerces le 9 septembre 1988 pour devenir la convention collective nationale de l'immobilier (IDCC 1527). Cette fusion, conformément à la volonté des partenaires sociaux, a permis de faire bénéficier les négociateurs immobiliers VRP en poste dans les cabinets de syndics et d'administrateurs de biens de l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives aux VRP prévues dans la convention collective des agences immobilières et mandataires en vente de fonds de commerce.

Ultérieurement les partenaires sociaux ont confirmé leur attachement à négocier et adopter des dispositions spécifiques au sein de la convention collective nationale de l'immobilier pour tous les VRP rémunérés principalement à la commission comme en témoignent notamment les avenants numéros 31, 40 et 45.

Ainsi les VRP de l'immobilier exercent la même fonction quel que soit l'employeur pour lequel ils travaillent, dès lors que celui-ci est assujetti à la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970.

À ce titre, les partenaires sociaux indiquent que les négociateurs immobiliers exclusifs font l'objet d'une annexe spécifique relative au statut de négociateur immobilier VRP et non VRP. Pour les dispositions non prévues par cette annexe, les négociateurs immobiliers bénéficient des dispositions de la présente convention collective.

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 et régions d'outre-mer depuis le 14 septembre 2007 et ce sans effet rétroactif.

Article 2

Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion. Périodicité des négociations

2.1. Durée. Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer avec un 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 3 mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires, 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 fin du préavis de dénonciation.

2.2. Révision

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties, et notamment à l'issue des négociations obligatoires de branche prévues par les articles L. 2241-1 à 18 du code du travail.

Toute demande de révision doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 3 mois suivant la notification de cette demande.

La révision peut être engagée, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord ou la convention de branche a été conclu :
- par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
- par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord de branche est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord de branche ;
- à l'issue de cette période :
- par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord de branche ;
- par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord de branche est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord de branche.

2.3. Adhésion

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative dans le champ d'application défini à l'article 1er de la convention collective nationale de l'immobilier peut adhérer à la présente convention conformément à l'article L. 2261-4 du code du travail. L'adhésion prend effet au jour du dépôt de la déclaration d'adhésion par l'organisation concernée, auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Cette dernière doit également être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires ou déjà adhérentes.

Conformément à l'article L. 2261-3 alinéa 2 et l'article L. 2261-5 du code du travail, 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 accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail et les parties signataires de cette convention modifiant ledit champ d'application.

2.4. Périodicité des négociations de la branche

En l'état de la réglementation ces négociations interviennent :

- une fois par an (sur la base d'un rapport de la partie patronale) sur les salaires en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette négociation est l'occasion d'examiner :
 - - l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
 - - les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
 - - l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques ;
- 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 les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code 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 plan d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Les thèmes de négociation obligatoire et les périodicités visées ci-dessus s'entendent sous réserve de la faculté reconnue aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la présente convention collective, de négocier un accord collectif sur le fondement des articles L. 2241-4 et 5 du code du travail.

Article 3

Avantages acquis. Accords d'entreprise

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, quel que soit leur origine, leur sexe, leurs mœurs, leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur âge, leur situation de famille ou grossesse, leurs caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, leur appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes, leurs convictions religieuses, leur apparence physique, leur nom de famille, leur lieu de résidence ou leur domiciliation bancaire, ou quel que soit leur état de santé, leur perte d'autonomie ou leur handicap, leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, 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.

Article 4

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La CPPNI de la branche de l'immobilier est mise en place conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, I du code du travail.

4.1. Composition

Cette commission est composée :

- pour les salariés de trois représentants maximum valablement mandatés de chacune des organisations syndicales représentatives ;
- pour les employeurs, de trois représentants maximum valablement mandatés de chacune des organisations syndicales représentatives.

Les membres titulaires pourront être remplacés par des membres suppléants désignés par les organisations visées à l'article 2.3.

4.2. Missions

La commission exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale instituée en vue d'assurer la publicité des accords collectifs et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rapport susvisé comprend un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les

congés et le compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classification, de promotion de la mixité des emplois et de l'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;

- elle résout les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention.

Les accords d'entreprises portant sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps doivent être transmis par la partie la plus diligente à la présente commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, en ayant au préalable supprimé les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPPNI, par l'intermédiaire de son secrétariat technique, accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé réception ne préjuge pas de la validité des formalités de dépôt et de publicité de ces accords prévues par les dispositions légales.

La CPPNI peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

La présente commission doit se réunir au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire, en vue des négociations de branche et doit définir son calendrier de négociations annuellement.

4.3. Fonctionnement

Le fonctionnement de la CPPNI est régi par un règlement intérieur constituant l'annexe IX de la présente convention.

La commission se réunit dans le délai de 1 mois sur demande d'interprétation adressée au secrétariat technique par l'une des organisations patronales ou salariales représentatives.

Toute demande devra être accompagnée des éléments soumis à examen.

Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans le délai de 1 mois suivant la réunion et au plus tard 8 jours avant la réunion suivante.

Le comité des organisations patronales des professions immobilières (COPI) assure le secrétariat technique de la CPPNI afin de remplir les missions suivantes : convocation de la commission paritaire ou mixte paritaire avec ordre du jour et lettre de saisine, établissement et diffusion des procès-verbaux, réception des conventions et accords d'entreprises conformément à l'article 4.2 et transmission de l'accusé réception.

La CPPNI peut se réunir sous forme paritaire ou mixte paritaire et dans ce cas sous la présidence du représentant du ministère concerné à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives adressée au secrétariat technique, qui transmet la demande au ministère. Lorsque deux de ces organisations en font la demande, l'autorité administrative convoque la CPPNI en formation mixte (art. L. 2261-20 du code du

travail). Lorsque la CPPNI est réunie en formation mixte, le secrétariat technique adresse le procès-verbal de réunion au représentant du ministère du travail, qui préside la commission.

La CPPNI a pour adresse électronique : cppni.1527@gmail.com.

4.4. Domiciliation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation siège au 129, rue du Faubourg - Saint-Honoré, 75008 Paris. Son secrétariat technique est assuré à la même adresse par le comité des organisations patronales des professions immobilières (COPPI).

Article 5

Dépôt. Extension. Diffusion

5.1. Dépôt

La présente convention, ses annexes, les déclarations de dénonciation et d'adhésion sont déposées à la direction générale du travail et au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion en application des articles D. 2231-2 à 8 du code du travail.

Les avenants susceptibles de faire l'objet du droit d'opposition 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 31 et D. 2261-3,4 et 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

Liberté d'opinion. Exercice du droit syndical

6.1. Liberté d'opinion

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 I de la 2e 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.

6.2. Droit syndical

6.2.1. Au niveau de l'entreprise

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.

Conformément aux articles L. 2145-1 et suivants du code du travail, tout salarié peut bénéficier du congé de formation économique, sociale et syndicale.

6.2.2 Au niveau de la branche

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

Est considérée comme du temps de travail l'absence des salariés dûment mandatés par une organisation salariale représentative au niveau de la branche, afin de participer aux réunions et groupes de travail paritaires sur convocation du secrétariat technique de la CPPNI ou du ministère du travail.

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 CPPNI.

Le salarié ne subira aucune retenue sur salaire au titre de sa participation aux réunions (demi-journée ou journée entière) précitées. Les salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, seront rémunérés sur la base du salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales des salariés participant aux négociations seront prises en charge par le Fonds paritaire de l'article L. 2135-9 du code du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2232-8 du code du travail.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération, les cotisations et contributions sociales ainsi que les frais de déplacement des salariés participant aux négociations, restent à la charge des entreprises.

Les membres de la CPPNI bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail et sont donc salariés protégés.

Article 7

Droit à l'expression des salariés et à la représentation élue

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 œuvre 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 œuvre dans l'entreprise en application des articles L. 2281-1 à 11 du code du travail.

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. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail, relatifs aux attributions du comité social et économique (CSE) lorsque l'entreprise emploie au moins 11 salariés et moins de 50 salariés ;
- des articles L. 2312-8 à L. 2312-84 du code du travail, relatifs aux attributions du comité social et économique (CSE), lorsque l'entreprise emploie au moins 50 salariés.

Rappel fait des règles fixées par les articles L. 1111-1 à L. 1111-3 et L. 1251-54 du code du travail en matière de détermination des seuils d'effectifs susvisés. (10)

Le personnel relevant de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 est en principe intégré au collège correspondant à son statut (employé ou agent de maîtrise). Toutefois, il est possible d'intégrer les gardiens et les employés d'immeubles dans les sociétés immobilières dans un collège distinct, par accord unanime des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise conformément à l'article L. 2314-12 du code du travail.

Les représentants du personnel 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 représentants 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.

Article 8

Fonctionnement et financement des activités sociales et culturelles initiées au profit du personnel de l'entreprise

Sans préjudice de l'application des dispositions plus favorables ressortant de l'application de la règle de calcul fixée par les articles L. 2312-81 et suivants du code du travail, lors de la prise en charge par le comité social et économique 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 social et économique 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 œuvre 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.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2315-61, l'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.

En cas de reliquat budgétaire, le comité social et économique peut décider, par une délibération, de transférer :

- une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles ou à des associations conformément à l'article L. 2315-61, dans la limite de 10 % de cet excédent (art. R. 2315-31-1 du code du travail) ;
- une partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement conformément à l'article L. 2312-84, dans la limite de 10 % de cet excédent (art. R. 2312-51 du code du travail).

Article 9

Informations et attributions du comité social et économique (autres que les activités sociales et culturelles) – CSSCT

9.1. Comité social et économique

Les attributions économiques et professionnelles du comité social et économique sont fixées conformément aux dispositions légales des articles L. 2312-5 à L. 2312-84 du code du travail.

Les membres de la délégation du personnel au comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du comité social et économique bénéficient de la formation économique prévue par l'article L. 2315-63 du code du travail.

9.2. Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Une CSSCT est obligatoirement instaurée au sein du CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés ou les établissements distincts d'au moins 300 salariés.

De façon facultative une CSSCT peut être instaurée au sein des CSE des entreprises de moins de 50 salariés. (11)

Elle est composée au minimum de trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège.

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un

expert du CSE et des attributions consultatives du comité.

Article 10

Négociation collective dans les entreprises

10.1. Négociation avec délégué syndical

Les délégués syndicaux, dès lors qu'ils sont présents, disposent du monopole de la négociation des accords d'entreprise.

Pour être valide, l'accord doit être signé, d'une part par l'employeur ou son représentant, et d'autre part, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique.

Si cette condition n'est pas remplie mais que l'accord a été signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives, ces dernières disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés pour valider l'accord. À l'issue de ce délai, l'employeur peut lui-même demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. À défaut d'approbation, l'accord est alors réputé non écrit.

Les conditions de validités et modalités de négociation sont fixées par les articles L. 2232-12 et suivants du code du travail.

10.2. Négociation sans délégué syndical

En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, des accords collectifs de travail peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés :

- dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à 20 salariés, en l'absence de CSE, dans les conditions fixées aux articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, par la proposition par l'employeur d'un projet d'accord ou avenant de révision soumis à l'approbation des deux tiers du personnel ;
- dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés, dans les conditions fixées à l'article L. 2232-23-1 du code du travail :
 - soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel ;
 - soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique ;
- dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés, dans les conditions fixées aux articles L. 2232-24 à 26 du code du travail :
 - soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel ;
 - à défaut, par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique non mandatés à cet effet ;

- - à défaut, par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel.

Les modalités de négociation et de conclusion des accords collectifs et les thèmes de négociations sont prévus aux articles du code du travail précités en fonction des effectifs de l'entreprise et des partenaires de négociation.

Article 11 Règlement intérieur

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, ou à compter du 1er janvier 2020 au moins 50 salariés pendant 12 mois, être fixées dans un règlement intérieur édicté dans les conditions prévues par les articles L. 1321-1 à L. 1321-6 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 œuvre de la procédure disciplinaire ;
- les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes ;
- éventuellement, des dispositions inscrivant le principe de neutralité dans l'entreprise en limitant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

Le règlement intérieur est soumis à la consultation 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 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 Services de santé au travail

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, chargé de la surveillance médicale du personnel de l'entreprise, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail, participe avec voix consultative aux réunions du comité social et économique portant sur les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail et/ ou de la commission de santé, sécurité et conditions de travail lorsqu'elle existe.

Tout salarié est tenu de se présenter au service de santé au travail lorsqu'il est convoqué.

12.1. À l'embauche

Tout salarié est soumis à une visite médicale d'information et de prévention dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de l'embauche.

Par exception, le salarié soumis à un suivi individuel renforcé (art. R. 4624-22 du code du travail) bénéficie d'une visite médicale d'aptitude préalablement à l'affectation sur son poste. Cette visite se substitue à la visite médicale d'information et de prévention.

12.2. Suivi médical en cours de contrat

Tout salarié est soumis à une visite médicale au moins une fois tous les 5 ans.

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'un suivi médical renforcé dans les conditions de l'article R. 4624-28 du code du travail.

12.3. La visite médicale de reprise après suspension de contrat

Tout salarié bénéficie d'une visite médicale de reprise de travail après un arrêt consécutif à l'un des motifs suivants :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Chapitre III

Embauche. Contrat de travail. Formation

Article 13

Embauche. Période d'essai. Conclusion du contrat de travail

13.1. Embauche

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 mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue 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, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou quel que soit son état de santé, sa perte d'autonomie ou de ses handicaps (rappel fait de l'obligation d'emploi des handicapés et des mesures prises à leur égard par les articles L. 5212-1 et suivants du code du travail), de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Les employeurs peuvent faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre 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. Période d'essai (1)

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 ;
- les négociateurs VRP multi-employeurs quelle que soit leur classification : 3 mois maximum renouvellement inclus.

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

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.

En cas d'embauche en contrat à durée indéterminée 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, dans les conditions prévues par la loi à l'article L. 1221-24 du code du travail ;
- à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la durée de ce dernier est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le CDI (conformément à l'article L. 1243-11 du code du travail) ;
- de même, le salarié intérimaire, embauché par l'entreprise utilisatrice à l'issue de sa mission voit sa période d'essai réduite d'une durée équivalente à la durée du contrat d'intérim (dans la limite de 3 mois, conformément à l'article L. 1251-38 du code du travail).

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. Conclusion du contrat de travail

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. Contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire

(Se référer à l'annexe VI, art. 13. 4RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme)

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 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 (s) inclus, le délai de carence est égal à la moitié de la durée du 1er contrat ;

– pour un contrat de travail initial au moins égal à 14 jours, renouvellement (s) 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. Intérim

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

Dispositions diverses relatives à l'exécution du contrat de travail

14.1. Obligation de loyauté et de confidentialité

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

Compte tenu notamment de la réglementation sur la protection des données personnelles (2) , les salariés doivent faire preuve de prudence et de discrétion dans l'utilisation des données à caractère personnel et des informations relatives à leurs mandants ou à des tiers dont ils prennent connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ainsi que dans la divulgation des éléments relatifs à leur mandat.

Toutefois, ils ne sont pas tenus à cette obligation de confidentialité :

- lorsque des dispositions légales ou réglementaires les obligent ou les autorisent à les communiquer, notamment lorsqu'ils sont tenus de témoigner en justice ;
- lorsque les personnes intéressées les délient de cette obligation ;
- dans l'exercice de leur défense en matière judiciaire ou disciplinaire.

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.

Après la cessation du contrat de travail, le salarié s'abstient de tout acte de concurrence déloyale, tels que le dénigrement des produits ou de la politique de l'ancien employeur, la confusion volontairement entretenue entre l'ancienne et la nouvelle entreprise, le détournement déloyal de clientèle.

Ces faits pouvant donner lieu à poursuites et/ ou sanctions disciplinaires.

14.2. Cumul d'emploi

Le salarié qui cumule plusieurs emplois doit informer son employeur de ce cumul d'emplois ainsi que du volume horaire pratiqué. Le salarié atteste sur l'honneur par écrit qu'il respecte les durées maximales de travail, hebdomadaires et quotidiennes imposées par les dispositions légales ou conventionnelles et il s'engage à informer son employeur de toute évolution de la durée de son travail relative à son cumul d'emploi.

Le salarié devra fournir, à la demande de l'employeur, une attestation d'emploi du ou des autres employeurs justifiant du nombre d'heures effectué.

14.3. Frais professionnels (3)

Les frais professionnels correspondent aux dépenses engagées par un salarié pour son activité professionnelle.

L'employeur prend en charge les frais professionnels conformément à la politique mise en place dans l'entreprise selon l'une des deux options suivantes :

- remboursement des frais réellement engagés sur présentation d'un justificatif ;
- remboursement par une allocation forfaitaire. Pour le remboursement de ces frais, l'employeur a la possibilité de tenir compte du barème forfaitaire des frais professionnels fixé par l'administration chaque année. L'allocation forfaitaire doit correspondre à une réalité et être, le cas échéant, réévaluée périodiquement.

14.4. Conditions particulières de travail

(Se référer à l'annexe VI, art. 14.4 RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme)

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

14.5. Cadre dirigeant

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 paye ou être prévue dans un bulletin de paie distinct.

Article 15

Transfert du contrat de travail

Dans le cas où intervient une modification de la situation juridique de l'employeur, 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 contractuels, des usages et engagements unilatéraux 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.

Par ailleurs, l'application des conventions et accords collectifs est mise en cause en cas de modification de la situation juridique de l'employeur. Ces conventions et accords continuent 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 de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

Conformément à l'article L. 2261-14 du code du travail, lorsque la convention ou l'accord qui a été mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans le délai de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, lors des 12 derniers mois.

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

Article 16

Changement de catégorie ou de poste

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 œuvre 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. Cette période probatoire doit être obligatoirement proposée par l'employeur et formellement acceptée par le salarié. Étant précisé que le refus du salarié ne fait pas obstacle au maintien de la promotion.

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.

Pour toutes les autres hypothèses de changement d'emploi, une période probatoire peut être définie d'un commun accord entre les parties dans l'avenant au contrat de travail.

La rupture de celle-ci, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, a pour effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures.

Article 17

Changement temporaire de poste de travail

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 salaire minimum conventionnel de la fonction exercée temporairement. Cette indemnité est décomptée du premier jour du remplacement.
(12)

Article 18

Formation

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 porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.

La négociation sur la validation des acquis de l'expérience visée à l'alinéa précédent porte sur :

Les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une qualification mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail ;

- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis de l'expérience ;
- les modalités de prise en charge par les opérateurs de compétences des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

La formation professionnelle 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 compte personnel de 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 développement des compétences 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

Section I Aménagement et réduction du temps de travail

19.1. Champ d'application

La durée hebdomadaire conventionnelle est fixée à 35 heures de travail effectif. 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.

Sur le 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 négociateurs immobiliers VRP faisant de la représentation, laquelle s'exerce principalement 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.

19.2. Emploi (article supprimé avec la mise à jour)

19.3. Temps de travail effectif

19.3.1. Définition du temps de travail effectif

(Se référer à l'annexe VI, art. 19.3.1 RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme)

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.

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

Sous réserve des dispositions sur le personnel autonome et de celles sur le calcul annuel en jours, la durée annuelle de travail 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. Mode de travail du salarié

Le schéma de durée du travail peut être différent en fonction du mode de travail du salarié.

19.3.2.1. Le salarié autonome

Sont considérés comme autonomes :

1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, ces salariés peuvent faire l'objet d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année telle que définie à l'article 19.9 ci-dessous.

19.3.2.2. Les fonctions sédentaires

Pour le personnel concerné, 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. 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.

Peuvent être considérés comme mobiles aussi bien les salariés cadres que les salariés non-cadres, notamment les commerciaux (4) , les gestionnaires de copropriété, les gestionnaires locatifs 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 ceci dans le cadre défini par les articles 19.8 et 19.9 ci-après.

19.3.3. Temps de trajet et de déplacement

Le temps de trajet qui permet de se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est

pas un temps de travail effectif. Toutefois, si le temps de déplacement dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. En l'absence d'accord d'entreprise prévoyant les contreparties accordées, celles-ci sont déterminées par l'employeur, après consultation du comité social et économique.

La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

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 développement des compétences, est du temps de travail effectif. Lorsque la formation est suivie à la demande du salarié, notamment dans le cadre du CPF de transition professionnelle, 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 passés 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.

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 dans l'annexe " Classification des emplois " est déterminé 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.

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

Les dispositions de l'article 19.5 demeurent applicables aux entreprises qui, sur le fondement de cet article, ont pris des mesures d'application antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

De plus, les présentes dispositions conservent tous leurs effets et leurs clauses se sont trouvées pérennisées pour les entreprises qui n'ont pas eu la capacité de négocier un aménagement du temps de travail différent depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, c'est-à-dire concrètement et jusqu'au 28 décembre 2017, celles de moins de 11 salariés ne disposant pas de représentants du personnel.

Pour les autres entreprises, à défaut d'accord collectif, l'aménagement unilatéral du temps de travail par l'employeur peut être mis en place dans les limites prévues à l'article L. 3121-45 du code du 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 $\frac{1}{2}$ 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 tous les cas, $\frac{1}{2}$ journée de repos ne pourra pas être scindée sans l'accord des deux parties.

Dans les deux cas, l'information est donnée à l'autre partie 20 et 1 jour 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.

Les absences (hors congés payés et jours fériés) constatées sur la période de référence auront pour conséquence la réduction de ce droit 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 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 réelles du mois considéré.

19.5.2.3. Respect des temps de repos

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.

Chaque entreprise se doit de respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail et se doit de garantir un temps de repos suffisant à chacun de ses salariés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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.

19.6. 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.

Les dispositions de l'article 19.6 de la convention collective nationale de l'immobilier demeurent applicables aux entreprises qui, sur le fondement de cet article, ont pris des mesures d'application antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

De plus, les présentes dispositions conservent tous leurs effets et leurs clauses se sont trouvées pérennisées pour les entreprises qui n'ont pas eu la capacité de négocier un aménagement du temps de travail différent depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, c'est-à-dire concrètement et jusqu'au 28 décembre 2017, celles de moins de 11 salariés ne disposant pas

de représentants du personnel.

Pour les autres entreprises, à défaut d'accord collectif, l'aménagement unilatéral du temps de travail par l'employeur peut être mis en place dans les limites prévues à l'article L. 3121-45 du code du travail.

19.6.1. Variation des horaires (modulation du temps de travail)

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. 3121-28 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 payement est remplacé par un repos équivalent majoré.

L'horaire hebdomadaire peut varier de 0 à 46 heures. La journée de travail, pendant les semaines de basse activité, ne peut être inférieure à 4 heures consécutives. Ainsi, le salarié ne peut être amené à se déplacer pour 1 journée de travail inférieure à 4 heures. 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 œuvre de la modulation ne permet pas d'écarter 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 paye 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 paye 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 3 et R. 3252-2 à 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 fortes activités ;
- les périodes de plus faibles activités.

Cette programmation indicative est établie chaque année, après consultation du CSE, lorsque cette instance existe.

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 CSE, lorsque cette instance existe, 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 paye.

19.6.2. Activité partielle

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 du temps de travail

19.7.1. Aménagement individualisé

(Se référer à l'annexe VI, art. 19.7.1 RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme)

La direction de chaque entreprise peut aménager le temps de travail en définissant des horaires différents suivant la nature des fonctions des salariés.

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

Sur la demande des salariés, l'employeur peut mettre en place des horaires individualisés, sous réserve que le CSE ne s'y oppose pas. Dans les entreprises dépourvues de CSE, la mise en place de tels horaires est subordonnée à l'autorisation 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. Astreintes

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 sur son lieu de travail et 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 consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien ".

b) Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble du personnel, y compris d'encadrement, s'étant engagé, par avenant à leur contrat de travail, à assumer un nombre déterminé de jours d'astreinte par an.

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.

L'intervention répond aux besoins de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents ou incidents imminents ou réparer des accidents ou incidents survenus.

Cette intervention peut être réalisée à distance ou sur place. Le salarié devra effectuer un rapport d'intervention.

f) Indemnisation des interventions

Les interventions ponctuelles ainsi que, le cas échéant, le temps de déplacement nécessaire pour se rendre sur le lieu d'intervention, accomplies 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 déplacements 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 (art. supprimé avec la mise à jour)

(Se référer à l'annexe VI, art. 19.7.3 RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme).

19.7.4. Temps partiel

(Se référer à l'annexe VI, art. 19.7.1 RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme).

1. Objet

Le présent article 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)

2.1. Durée minimale prévue par la loi

Depuis le 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.

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.

2.2.3. Dérogation demandée par le salarié

Les dérogations conventionnelles à la durée minimale légale ne font pas obstacle à celles prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail dont les termes prévoient :

- qu'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale de 24 heures peut-être fixée à la demande écrite et motivée du salarié :
- - soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ;
- - soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant au moins à 24 heures ;
- pour le salarié âgé de moins de 26 ans, afin de rendre compatible son temps de travail avec la poursuite de ses études.

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 développement des compétences 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

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 de 1/3 de cette même durée, sont majorées à un taux de 25 % du salaire contractuel.

4. Complément d'heures par avenant

4.1. Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail

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 maximums 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 œuvre 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 CSE 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 (13)

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 à 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, la durée minimale de travail doit être au moins de 24 heures de travail hebdomadaire.

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.

Section II Dispositions relatives aux conventions de forfaits

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.

19.8. Forfait annuel sur la base d'une référence horaire (14) (15) (16)

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, sont notamment concernés les cadres ayant les fonctions intermédiaires :

- de gestion locative ;
- de gestion de copropriétés ;

- de comptabilité ;
- techniques et/ ou administratives.

De même, compte tenu des conditions d'exercice de leur mission et du fait que leur durée du travail ne peut être prédéterminée, les non-cadres mobiles définis à l'article 19.3.2.3 disposent également d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Pour ces catégories, 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 pour heure supplémentaire prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés 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 dans la limite de 46 heures hebdomadaires en moyenne sur 12 semaines.

Chaque mois, les salariés concernés doivent remettre pour validation à l'employeur, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto déclaration 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. (17)

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. (17)

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, ou une annexe (convention individuelle de forfait) peut prévoir la possibilité d'utiliser un compte épargne-temps sous réserve qu'un accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche, 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.

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 partenaires sociaux 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 journée

Les employeurs peuvent appliquer un forfait reposant sur un décompte annuel en journées dont le nombre ne pourra excéder 217 jours hors journée de solidarité. Ce chiffrage s'entend d'une année complète de travail d'un salarié ayant acquis la totalité de ses congés payés.

Ce nombre de jours est réduit à due proportion des absences autorisées, rémunérées ou non, dans les conditions visées au point 3 ci-dessous.

Le nombre de jours travaillés sera supérieur dans le ou les cas suivants :

- si le salarié affecte des jours de repos dans un dispositif de compte épargne-temps instauré dans l'entreprise.
- si le salarié renonce à des jours de repos dans les conditions définies ci-après.
- si le salarié n'a pas acquis l'intégralité de ses congés payés.

Le nombre de jours travaillés sera augmenté pour le donateur et ou diminué pour le bénéficiaire à hauteur du ou des jours ayant fait l'objet d'un don dans le cadre des articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail.

Le forfait annuel en jours s'exerce sur une période de 12 mois consécutifs.

19.9.1. Champ d'application

Dans la branche, il existe deux catégories de salariés répondant aux exigences de l'article L. 3121-58 du code du travail.

Il s'agit :

- des cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable ;
- des salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Sont notamment visés dans les salariés définis ci-dessus qui, compte tenu de leur activité, quels que soient leurs niveaux de classification et leurs métiers, assurent de manière autonome

les fonctions :

- de négociation commerciale ;
- de relation clientèle dans le secteur de la FEPL ;
- de conseil, d'expertise ;
- de gestion d'ensembles immobiliers (gérant d'immeubles, gestionnaire de copropriété ...) ;
- de gestion technique ou informatique exercée de manière autonome ;
- de direction ou de responsabilité d'un service, établissement, secteur.

19.9.2. Modalités de mise en place

Pour chaque salarié concerné, le contrat de travail et le cas échéant son annexe relative au forfait annuel en jours, ou ultérieurement, l'avenant au contrat de travail, approuvés et signés des deux parties comporte les éléments d'information suivants :

- l'accord collectif d'entreprise relatif au forfait jours ou, à défaut, la référence au présent article 19.9 de la convention collective nationale de l'immobilier ;
- l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ;
- la nature des missions ;
- la période de référence du forfait telle que prévue dans l'accord collectif ;
- le nombre de jours travaillés dans la période ;
- la rémunération contractuelle et ses modalités fixées en conséquence du recours au forfait ;
- les modalités de contrôle de la charge de travail du salarié. À défaut de précision il sera fait application des dispositions du point 6 ci-dessous.

Un calendrier prévisionnel des jours de repos pourra être établi en début de période.

19.9.3. Rémunération

Ces salariés bénéficient d'une rémunération annuelle 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-dessous.

La rémunération annuelle est réduite à due proportion des absences, hors congés payés, jours de réduction du temps de travail, et toutes absences assimilées à du temps de travail effectif. Lorsque le salarié remplit les conditions visées par les articles 21, 22, 24 et 25 de la convention collective nationale de l'immobilier, il bénéficiera d'un maintien de salaire selon les modalités fixées par ces textes. (18)

En cas d'entrée et/ou de sortie en cours de période, la rémunération annuelle est calculée au prorata de la présence dans l'entreprise au cours de cette période.

La rémunération du salarié doit être en rapport avec les contraintes qui lui sont imposées. Elle ne saurait être inférieure au salaire minimum brut conventionnel majoré a minima de 12 %.
(18)

19.9.4. Temps de repos (19)

Les salariés visés à l'article 19.9.1 bénéficient d'une réduction effective du temps de travail qui se fait obligatoirement sous forme de journées ou demi-journées de repos.

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.

Ces modalités de réduction du temps de travail peuvent être complétées et améliorées par accord entre le salarié et son employeur.

En outre, les salariés au forfait en jours ne sont pas soumis aux durées du travail suivantes :

- la durée légale hebdomadaire du travail (35 heures)
- la durée quotidienne maximale du travail (10 heures)
- les durées hebdomadaires maximales de travail (48 heures ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines cette durée pouvant être portée à 46 heures en moyenne par un accord collectif ou avec l'autorisation de la DIRECCTE).

Cependant, ils doivent 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 et un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Il est rappelé que ces durées minimales de repos n'ont pas pour objet de définir 1 journée habituelle de travail de 13 heures mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

L'employeur s'assure du respect des temps de repos.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos et des temps de repos en général implique pour ce dernier un droit à la déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur s'assure de l'effectivité du droit à la déconnexion.

Les modalités pratiques d'exercice de ce droit, qui dépendent de l'organisation du travail appliquée dans l'entreprise, seront fixées par un accord collectif d'entreprise ou une charte établie par l'employeur après consultation du CSE s'il existe.

L'employeur communique l'accord collectif ou la charte du droit à la déconnexion aux salariés au forfait jours.

En outre, les salariés, le personnel d'encadrement et de direction, seront sensibilisés et formés à un usage raisonnable des outils numériques.

19.9.5 Renonciation à des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

En cas de renonciation à des jours de repos (art. L. 3121-66 du code du travail) le nombre maximum de jours travaillés ne peut dépasser 235.

Dans cette hypothèse, l'accord des parties est formalisé dans un avenant à la convention de forfait ou au contrat de travail.

Cet avenant précise que ce temps de travail supplémentaire donne lieu à une majoration d'au moins 10 % de la rémunération contractuelle.

Il est valable uniquement pour la période pour laquelle il a été conclu. Si les parties souhaitent reconduire ce dispositif de renonciation à repos, elles devront conclure un nouvel avenant.

19.9.6. *Suivi de la charge de travail (20)*

Afin de garantir au salarié le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie privée, l'employeur ou son représentant assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

L'employeur, son représentant ou le salarié sous le contrôle et la responsabilité de l'employeur ou de son représentant établit, par tout moyen, tous les mois, un document de suivi individuel qui permet de faire apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le positionnement et la qualification des journées ou demi-journées non travaillées (notamment en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés, jours de repos liés au plafond de la convention individuelle de forfait en jours ...).

Le document de suivi mensuel permet également au salarié d'indiquer :

- s'il a respecté les dispositions légales et conventionnelles en matière de repos ;
- le cas échéant, toute difficulté liée à sa charge de travail et/ ou à la répartition dans le temps de son travail et/ ou à l'amplitude de ses journées de travail.

Ce document de suivi est transmis, par le salarié et par tout moyen, à l'employeur ou à son représentant (manager, service RH ...).

Il est contresigné et contrôlé par l'employeur.

Ces documents mensuels sont conservés par l'employeur et tenus, pendant 3 ans, à la disposition de l'inspection du travail.

Si l'employeur, son représentant ou le salarié constate des difficultés notamment liées à la charge de travail du salarié, à sa répartition dans le temps ou dans l'organisation du travail du salarié ou au respect des temps de repos, il peut organiser un entretien individuel avec le salarié.

Un compte rendu peut être établi à l'issue de ces entretiens. Il consigne les solutions et mesures envisagées.

L'employeur procède en tout état de cause à une analyse de la situation et prend toutes mesures appropriées pour y remédier.

Dans le cadre du suivi de la charge de travail l'employeur peut utiliser les outils figurant en annexe V à la convention collective ou des outils présentant des garanties équivalentes.

Il s'agit :

- du modèle indicatif intitulé « fiche mensuelle individuelle de suivi des jours travaillés ».
- d'un modèle de charte permettant à l'employeur, en l'absence d'accord collectif traitant de ce sujet, de mettre en place par décision unilatérale « une charte relative au droit à la

déconnexion ».

Par ailleurs, un entretien individuel distinct de l'entretien annuel d'évaluation lorsqu'il existe, a lieu chaque année pour établir :

- le bilan de la charge de travail de la période écoulée ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'amplitude des journées d'activité ;
- l'adéquation de sa rémunération avec sa charge de travail ;
- l'éventuel calendrier prévisionnel des jours de repos pour la prochaine période de référence.

Dans la mesure du possible, au cours de cet entretien individuel, l'employeur ou son représentant et le salarié examinent la charge de travail prévisible sur la période de référence à venir.

Une attention particulière devra être apportée au salarié qui use de manière continuelle et excessive de sa faculté de rachat de ses jours de repos.

19.9.7. Alerte à l'initiative du salarié

Le salarié bénéficie également d'un droit d'alerte lorsqu'il constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter les durées minimales de repos et/ ou le nombre de jours travaillés prévu au forfait.

Le salarié peut aussi demander un entretien à tout moment pour prévenir ou remédier à des difficultés telles que surcharge de travail ou difficulté relative à la répartition et à l'organisation du travail.

Il informe son responsable hiérarchique de tout ce qui accroît de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En outre, tout employé dispose de la faculté de demander un rendez-vous à la médecine du travail en application de l'article R. 4624-34 du code du travail.

L'employeur ou son représentant devra rechercher et mettre en œuvre des solutions appropriées dans un délai raisonnable.

19.9.8. Consultation du CSE

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, le CSE est informé sur le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés, sauf, le cas échéant, en cas d'accord collectif d'entreprise conclu en application de l'article L. 2312-19 du code du travail.

19.10. Disposition relative aux cadres dirigeants

Les cadres dirigeants, entendus 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 ou de l'établissement. Ces cadres, qui peuvent être classés ou non, ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de

travail.

Article 20 Heures supplémentaires

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. 3121-28 à 40 et D. 3121-17 et suivants du code du travail.

Article 21 Congés payés et jours fériés

21.1. Jours fériés (21)

(Se référer à l'annexe VI, art. 21.1 RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme)

Les jours fériés sont les 11 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 jours et demi 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-dessus) 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-dessus), avec application, s'il y a lieu, des majorations prévues par :

- l'article L. 3141-8 pour les salariés ayant un ou des enfants à charge dans les conditions fixées par le code du travail ;
- l'article L. 3141-23, 3e alinéa, 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 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.

Les congés payés doivent être pris pendant la période de référence. Il ne peut y avoir en principe de report de congés au-delà de l'année de référence suivant celle justifiant les droits acquis, sauf :

- en cas de congé de maternité ou d'adoption, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-2 du code du travail ;
- maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non ;
- s'agissant du personnel originaire de départements, régions ou territoires d'outre-mer ou de

pays étrangers ;

– dérogation par accord collectif d'entreprise ou d'établissement pour un report conventionnel conformément à l'article L. 3141-22 du code du travail.

21.3. Période des congés

Rappel fait des règles de fractionnement du congé fixées par les articles L. 3141-17 à 20 du code du travail, le salarié a le droit de prendre jusqu'à 24 jours ouvrables de congés payés 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 l'employeur et salarié.

Rappel étant fait de la possibilité pour les salariés, de ne pas avoir à attendre la fin de la période de référence (soit, à défaut d'accord d'entreprise, le 1er mai) pour pouvoir bénéficier de leurs congés payés, mais de pouvoir les prendre dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées par le code du travail (art. L. 3141-12).

Le calendrier des congés est établi par l'employeur au plus tard 15 jours avant la fin de la période de référence, après avis le cas échéant du CSE, 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 (5)

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 de 1/10 (art. L. 3141-24 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.

Article 22

Congés exceptionnels pour événements familiaux (22)

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, sur justification, de congés supplémentaires pour les événements suivants :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité du salarié : 6 jours ouvrables ;
- mariage dans la proche famille (enfant, ascendant, frère, sœur) : 1 jour ouvrable ;
- décès conjoint, partenaire pacsé, concubin, ascendants (parents, grands-parents et arrière-grands-parents), frère, sœur, beaux-parents : 3 jours ouvrables ;

- décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ;
- décès beau-frère, belle-sœur : 1 jour ouvrable ;
- cérémonie religieuse concernant un enfant : 1 jour ouvrable ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables ; étant précisé que 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 ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel, l'ancienneté et la détermination du temps de présence sur l'exercice.

Article 23 Congés non rémunérés

Les salariés peuvent obtenir un congé notamment en application des dispositions prévues par : les articles L. 3142-79 et suivants du code du travail relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée Nationale ou au Sénat ;

- les articles L. 3142-105 et suivants du code du travail instituant le congé pour création d'entreprise

les articles L. 3142-28 et suivants du code du travail sur le congé sabbatique ;

- les articles L. 1225-47 à 60 du code du travail relatifs au congé parental d'éducation et aux périodes d'activité à temps partiel ;

- l'article L. 1225-61 du code du travail relatif au congé pour enfant malade ;

- les articles L. 1225-62 à 65 du code du travail relatif au congé de présence parentale ;

- les articles L. 3142-6 et suivants du code du travail relatifs au congé de solidarité familiale pour accompagner une personne en fin de vie.

L'employeur peut en outre, à titre exceptionnel, accéder à toute demande de congés sans solde 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. Cette demande ne s'impose pas à l'employeur.

Au terme du congé sans solde :

a) Le salarié est réintégré aux conditions fixées par son contrat de travail à la date de suspension, ou dans un emploi similaire. 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 de congé parental d'éducation ...).

Chapitre V

Maladie, régime de prévoyance et de retraite complémentaire et obligations militaires

Article 24

Maladie. Accidents du travail

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 la 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 contractuel défini à l'article 37.3.1 de la convention collective nationale de l'immobilier, acquis à la date de l'arrêt, pendant :

- 30 jours après 1 an de présence dans l'entreprise, sous réserve des dispositions de l'article D. 1226-1 du code du travail ;
- 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.

Pour les salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, les parties peuvent convenir au contrat de travail :

- soit le maintien du seul salaire global brut mensuel contractuel (soit 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant) dans les limites prévues ci-dessus, sans versement des commissions échues pendant la période d'absence ;
- soit que seul le salaire minimum brut mensuel conventionnel, ou contractuel s'il est plus favorable, est maintenu dans les limites prévues ci-dessus, avec le règlement des seules commissions échues pendant la période d'absence.

À défaut de stipulation contractuelle, le salarié bénéficiera de la modalité de maintien de salaire la plus favorable.

Lors de chaque arrêt de travail, les périodes d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1er jour d'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, 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.

Toutefois, il ne sera pas tenu compte des périodes indemnisées à la suite d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle.

Ce maintien de rémunération a un caractère indemnitaire. L'employeur ne peut pas déduire ce montant des commissions dues, au titre de la récupération des avances sur commissions des négociateurs immobiliers.

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 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 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 de plein droit subrogé dans les droits du salarié auprès de ces organismes. La subrogation s'impose à l'employeur. 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. Garantie d'emploi

La maladie ne constitue pas en elle-même un motif susceptible de fonder un licenciement. Toutefois, l'employeur peut être contraint de mettre fin au contrat du salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle pour pourvoir à son remplacement définitif lorsque cette absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce cadre, le licenciement ne peut intervenir avant la fin d'une période de 2 mois suivant la fin de la période de maintien de rémunération visée à l'article 24.2, sans que cette garantie d'emploi 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 sont fixées par l'article 29.

En cas de maladie ou accident d'origine professionnelle, les dispositions des articles L. 1226-6 et suivants du code du travail s'appliquent.

Article 25

Maternité. Paternité. Adoption

25.1. Maternité. Adoption

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité sont régies par les articles L. 1225-16 à 28 du code du travail, et par les articles L. 1225-37 à 46-1 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.

Pour les salariées dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, les parties peuvent convenir au contrat de travail :

- soit le maintien du seul salaire global brut mensuel contractuel (soit 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant) dans les limites prévues ci-dessus, sans versement des commissions échues pendant la période d'absence ;
- soit que seul le salaire minimum brut mensuel conventionnel, ou contractuel s'il est plus favorable, est maintenu dans les limites prévues ci-dessus, avec le règlement des seules commissions échues pendant la période d'absence.

À défaut de stipulation contractuelle, le salarié bénéficiera de la modalité de maintien de salaire la plus favorable.

Les intéressés bénéficient en outre des dispositions prévues par les articles L. 1225-66 et 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.

25.2. Paternité. Adoption (23)

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de paternité sont régies par les articles L. 1225-35 et 36 du code du travail, qui instituent un congé de paternité non rémunéré par l'employeur (mais indemnisé par la caisse primaire d'assurance maladie dans les conditions en vigueur) de 11 jours ou 18 jours en cas de naissances ou d'adoptions multiples.

En sus, et conformément à l'article D. 1225-8-1, le salarié concerné a le droit à un allongement de congé pendant une durée maximale de 30 jours consécutifs en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés.

Ce congé paternité allongé, non rémunéré par l'employeur, est pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Le salarié bénéficiant de ce congé en informe son employeur sans délai en transmettant un document justifiant de cette hospitalisation.

À l'issue du congé paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié peut cumuler son congé paternité et ses jours de congés exceptionnels pour naissance d'un enfant prévus à l'article 22.

Article 26

Prévoyance et complémentaire santé

(Article inchangé.)

Article 27

Retraites complémentaires

Le régime de retraite complémentaire de la sécurité sociale (caisse vieillesse) dont bénéficie le personnel relevant de la présente convention, est constitué par l'adhésion de l'entreprise à une institution du régime AGIRC-ARRCO dans les conditions prévues par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à sa mise œuvre.

Les cotisations dues au titre du régime de retraite complémentaire sont calculées sur les éléments de rémunération tels que définis à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Pour la détermination des cotisations relevant du présent régime, l'assiette de cotisation est constituée selon deux tranches de rémunération :

- la tranche 1 des rémunérations (dite T1) est constituée de l'ensemble des éléments de l'assiette dont le montant n'excède pas le plafond fixé en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ;
- la tranche 2 des rémunérations (dite T2) est constituée de l'ensemble des éléments de l'assiette dont le montant est compris entre le plafond fixé en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale et le montant égal à huit fois ce même plafond.

Par dérogation, les entreprises appliquant, au 31 décembre 2018, des assiettes de cotisation supérieures à celles définies ci-dessus, en application d'une obligation (adhésion, accord collectif, convention collective, reprise d'entreprise ...) née antérieurement au 2 janvier 1993 continuent à les appliquer. Les entreprises concernées peuvent néanmoins revenir à l'assiette de cotisation prévue par l'accord interprofessionnel du 17 novembre 2017 en optant pour l'une des trois solutions prévues par cet accord :

- versement d'une contribution de maintien de droits calculée de façon actuarielle ;
- appliquer un taux de cotisation dit d'équivalence déterminé de façon actuarielle ;
- application d'une décision de démission soit par accord collectif, soit par accord entre l'employeur et 2/3 des votants au sein de l'entreprise. Cette solution implique la suppression des droits calculés sur la fraction d'assiette non maintenue et le versement d'une indemnité de démission calculée dans les conditions précisées à l'article 42 de l'accord interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Article 28

Service national. Journée défense et citoyenneté

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.

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à la journée défense et citoyenneté, 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 Résiliation du contrat de travail suspendu

Si au cours de la période de suspension du contrat de travail prévue aux articles 23 et 24, l'entreprise est amenée à envisager la rupture définitive du contrat, l'employeur doit respecter la procédure prévue aux articles 30 et 31 notamment.

Le salarié qui bénéficie d'un congé 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. La rupture du contrat peut notamment être envisagée lorsque à l'issue d'un congé sollicité par le salarié et après mise en demeure de l'employeur, ce dernier n'a pas repris son poste sans en avoir dûment justifié auprès de son employeur.

Si la maladie ne constitue pas en elle-même un motif susceptible de fonder un licenciement, l'employeur peut être contraint de mettre fin au contrat du salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, pour pourvoir à son remplacement définitif lorsque cette absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cadre, le licenciement pourra intervenir au terme de la garantie conventionnelle d'emploi prévue à l'article 24.3.

Cette disposition ne restreint pas la possibilité pour l'employeur de rompre le contrat de travail du salarié en arrêt de travail pour un autre motif que la perturbation du fonctionnement de l'entreprise en raison de son arrêt de travail, notamment pour inaptitude, pour motif disciplinaire ou économique.

En tout état de cause, l'employeur est tenu de mettre en œuvre une procédure de licenciement conformément aux dispositions légales en vigueur étant précisé que la procédure de licenciement et le motif retenu pourront dans certains cas, être privés de préavis et d'indemnité de licenciement.

Article 30 Fin du contrat

30.1. Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée, hors le cas de départ en retraite régi par l'article 34, cesse par démission, licenciement, rupture conventionnelle homologuée ou tout autre mode de rupture prévu par le 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. Rupture du contrat de travail à durée déterminée

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) ;
- inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail ;
- 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 perçus jusqu'au terme du contrat.

Le salarié a droit à une indemnité de précarité à l'issue du contrat à durée déterminée dans les conditions prévues aux articles L. 1243-8 et suivants du code du travail.

Article 31

Licenciement collectif pour cause économique

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 CSE ;
- la définition et la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde pour l'emploi, notamment sur son contenu tel que défini par les articles L. 1233-61 à 64 du code du travail ;
- le respect des procédures ;
- la détermination des critères d'ordre, tels que définis aux articles L. 1233-5 et suivants du code du travail ;
- et l'information des autorités administratives.

Article 32

Préavis (contrat à durée indéterminée) (6)

À 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 ;

– 3 mois pour les cadres.

De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté :

- 1 mois pour les employés et ouvriers ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

À compter de 2 ans d'ancienneté :

- 2 mois pour les employés, ouvriers et agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

Pour les négociateurs VRP multi-employeurs, le préavis est le suivant :

- jusqu'à moins de 1 an : 1 mois ;
- de 1 à moins de 2 ans : 2 mois ;
- à compter de 2 ans : 3 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.

L'employeur peut libérer le salarié de son obligation d'exécuter son préavis. Le salarié ne peut s'opposer à cette dispense mais bénéficie, en contrepartie, d'une indemnité compensatrice et des avantages en nature. Le salarié peut également, sur sa demande, être dispensé d'effectuer son préavis sans compensation. Dans tous les cas de dispense, le salarié ne perd pas le bénéfice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 33.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à la rupture conventionnelle qui n'est assortie d'aucun préavis. Les parties fixent librement dans ce cas la date de fin du contrat sous réserve des délais imposés par la loi (délai de rétractation et d'homologation).

Article 33

Indemnités de licenciement

Pour les salariés ayant acquis 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur 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 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années, puis 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année.

Article 34

Départ et mise à la retraite

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 selon la date de naissance du salarié, conformément aux dispositions légales (art. L. 1237-5 du code du travail, L. 351-8 et L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale), et sous réserve de respecter le formalisme prévu ci-dessous.

34.1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié (24)

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 :

- un ½ mois après 5 ans de service ;
- 1 mois après 10 ans ;
- 1 mois et 1/2 après 15 ans ;
- 2 mois après 20 ans ;
- 2 mois et 1/2 après 25 ans ;
- 3 mois après 30 ans.

34.2. Mise à la retraite

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié ayant atteint l'âge d'ouverture automatique du droit à pension à taux plein (65 à 67 ans selon la date de naissance du salarié conformément aux dispositions précitées) 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 par écrit, il peut être mis à la retraite.

Chapitre VII

Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles. Rémunération.
Intéressement

Article 35

Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

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 régi par l'annexe IV " statut du négociateur immobilier ", 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 de l'immobilier, tout en bénéficiant du statut de l'annexe IV.

À la demande d'au moins deux des organisations signataires, et au moins une fois tous les 5 ans, conformément à l'article L. 2241-1 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 Ancienneté (7)

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 25 € pour les 4 premiers niveaux de la grille et de 29 € 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 1er versement interviendra le 1er janvier suivant le terme de cette période.

Article 37

Salaire minimum brut annuel conventionnel, salaire minimum brut mensuel conventionnel, salaire global brut annuel contractuel, salaire global brut mensuel contractuel (8)

37.1. Le salaire minimum brut annuel conventionnel est déterminé pour chacun des niveaux des grilles de classification. Il est fixé dans l'annexe II " Salaires et prime d'ancienneté ".

Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir :

- tous les ans pour négocier sur les salaires en tenant compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ;
- 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.

37.2. Le salaire minimum brut mensuel conventionnel correspond au 1/13 du salaire minimum brut annuel conventionnel. Il peut constituer en tout ou partie (selon dispositions à fixer au contrat de travail) un acompte sur la commission acquise par application d'un barème convenu entre les parties. À titre exceptionnel et de façon provisoire, l'employeur peut verser des avances sur commissions mensuelles supérieures au salaire minimum brut mensuel conventionnel 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 6.2, 24.2, 25, 33, 34 et 39, le salaire global brut mensuel contractuel des salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, est réputé égal au 13e de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant l'ouverture du droit aux indemnités ou rémunérations prévues par ces articles.

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

37.4. (Se référer à l'annexe VI, art. 37.4 RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme)

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 conventionnel peut être révisé par avenants successifs. À 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 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 socio professionnelles 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, 1 année donnée, dans le cadre de la

réduction du temps de travail ou de la révision des salaires 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.

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

À cette fin, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article 4 est chargée d'examiner la situation et de procéder à la présentation d'un rapport à verser dans la base de données nationale instituée en vue d'assurer la publicité des accords collectifs.

Article 38

Gratification (13e mois) (9)

Les salariés à temps complet ou partiel reçoivent 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. Il peut également faire l'objet d'un fractionnement en deux versements semestriels.

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.

Ce calcul étant " proraté " 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

Primes associées aux médailles d'honneur du travail

39.1. Médailles d'honneur du travail

Une médaille d'honneur du travail est remise par l'entreprise, aux salariés dont les services, accomplis dans un nombre illimité d'entreprises sont retenus pour justifier des 20, 30, 35 et 40 années de service requises pour l'obtention de la médaille.

Les médailles d'honneur du travail sont :

- la médaille d'argent après 20 années de service ;
- la médaille de vermeil après 30 années de service ;

- la médaille d'or après 35 années de service ;
- la médaille grand or après 40 années de service.

Les conditions d'attribution de la médaille d'honneur du travail, les modalités et le formalisme de sa demande sont consultables sur les sites du gouvernement (tel que " service-public. fr ").

Le salarié qui souhaite obtenir cette médaille devra en faire la demande en complétant le CERFA n° 11796*01 auquel seront annexées les pièces justificatives listées dans la notice jointe au formulaire.

Un arrêté préfectoral fixe, le 1er janvier et le 14 juillet de chaque année, la liste nominative des attributions de la médaille d'honneur du travail.

Le salarié s'engage à demander la médaille d'honneur du travail correspondant à son relevé de carrière réel à la date de sa demande et à ne pas renouveler cette procédure avant une échéance de 5 ans.

39.2. Prime associée à l'obtention du diplôme de la médaille d'honneur du travail

Le salarié bénéficiera d'une prime à l'occasion de la remise du diplôme de la médaille d'honneur du travail.

Pour obtenir le règlement de ladite prime, le salarié devra communiquer à l'employeur une copie de l'arrêté préfectoral ou, à défaut, du diplôme correspondant justifiant de sa qualité d'attributaire de la médaille d'honneur du travail.

Cette gratification aura pour assiette le salaire global brut mensuel contractuel acquis à cette date et défini à l'article 37.3.1 de la convention collective nationale de l'immobilier.

Pour les salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, elle sera calculée selon la règle définie à l'article 37.3.1 alinéa 2 de la convention collective nationale de l'immobilier, soit, 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant l'ouverture du droit. L'ouverture des droits s'entend comme la date de la cérémonie de remise officielle de la médaille d'honneur du travail par l'Administration.

Ainsi, cette gratification correspondra à 1 mois de salaire et elle est acquise au salarié qui justifie de 20,30,35 ou 40 années de service dans l'entreprise.

Toutefois, le salarié qui aura, dans l'entreprise, une ancienneté de service moindre percevra cette prime au prorata de ses années de service dans ladite entreprise.

Exemples :

Pour une ancienneté de 12 ans dans l'entreprise : le salarié percevra 12/20 de la prime lors de la remise de sa médaille d'argent.

Un salarié bénéficiant de la médaille d'or (35 années d'activité toutes entreprises confondues) avec une ancienneté de 20 ans dans l'entreprise bénéficiera d'une prime de 20/35 de son salaire global brut mensuel contractuel.

39.3. Période transitoire

Cette période transitoire est destinée à ne pas léser le salarié qui aurait pu prétendre au

versement de l'ancienne prime anniversaire et qui ne remplit pas les conditions pour prétendre au versement de la prime versée à l'occasion de la médaille d'honneur du travail.

En conséquence, tout salarié qui, entre le 1er novembre 2016 et le 31 octobre 2021 aurait pu bénéficier de la prime anniversaire des 25 ans dans la même entreprise pourra prétendre au versement de la prime associée à la médaille d'argent.

Ces dispositions transitoires ne devront pas avoir pour effet de verser deux primes sur une périodicité de 5 ans.

Article 40 Épargne salariale

Les conditions de mise en œuvre 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 œuvre 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 négociation d'entreprise.

Article 41 Bulletin de paie

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 paye établi sur support papier ou au format électronique, étant précisé que le salarié peut s'opposer à la communication au format électronique.

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

1. L'intitulé de la convention collective : CCN de l'immobilier (brochure JO 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 de l'immobilier, 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 ...) ;
 - 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 paye visé ci-dessus doit être accompagné le cas échéant d'une annexe comportant toutes les informations prévues aux articles D. 3171-11 à 13 du code du travail.

Annexe I

Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

Avenant n° 33 du 15 juin 2006 (inchangé).

Annexe II

Salaires et primes d'anciennetés

A. Salaires

Salaire minimum brut annuel (*)			
Niveau	Avenant n° 72 du 1er mars 2017 modifiant l'annexe II " Salaires " au 1er janvier 2017	Avenant n° 74 du 30 janvier 2018 modifiant l'annexe II " Salaires " au 1er janvier 2018	Avenant n° 77 du 27 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019 (annexe II " Salaires ")
E1	19 244 €	19 483 €	19 776 €
E2	19 697 €	19 933 €	20 252 €
E3	19 944 €	20 183 €	20 506 €
AM1	20 233 €	20 476 €	20 804 €
AM2	22 154 €	22 420 €	22 779 €
C1	23 373 €	23 653 €	24 031 €
C2	31 371 €	31 747 €	32 255 €
C3	37 379 €	37 828 €	38 433 €
C4	42 096 €	42 601 €	43 283 €
(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.			
E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.			

B. Prime d'ancienneté

	Au 1er janvier 2008 (avenant n° 32 du 15 juin 2006 relatif à la fixation de nouvelles modalités de détermination des salaires minima et de leur revalorisation)	Au 1er janvier 2010 (avenant n° 42 du 23 juin 2009 relatif à la prime d'ancienneté)	Au 1er janvier 2013 (avenant n° 58 du 14 janvier 2013 relatif à la modification des montants forfaitaires de la prime d'ancienneté)	Au 1er janvier 2016 (avenant n° 68 du 23 novembre 2015 relatif aux montants forfaitaires de la pri me d'ancienneté)
Pour les 4 premiers niveaux (E1 à AM1) et les négoceurs hors classification	18 €	20 €	23 €	25 €
Pour les niveaux suivants (AM2 à C4) et les négoceurs cadres	22 €	24 €	27 €	29 €

Annexe III

Accords relatifs aux régimes de prévoyance et de remboursement des frais de santé

Avenant n° 65 bis du 1er mars 2016 relatif au régime de prévoyance et de remboursement des frais de santé

Modifié par :

- avenant n° 71 du 1er décembre 2016 relatif au régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé ;
- avenant n° 78 du 12 juillet 2019 modifiant le tableau des garanties relatif aux frais de santé de l'avenant n° 65 bis pour une mise en conformité avec la réglementation 100 % santé ;
- avenant n° 80 du 22 octobre 2019 modifiant les taux de cotisations de la garantie remboursement de frais de santé.

L'ensemble de ces textes est inchangé à la date de signature du présent avenant n° 83 du 2 décembre 2019.

Annexe IV

Statut de négociateur immobilier

Préambule. Champ d'application

La présente annexe a pour objet de définir le statut du négociateur immobilier engagé par un seul employeur (à titre exclusif) et rémunéré principalement à la commission.

Les VRP multi-employeurs (non exclusif) se verront appliquer la convention collective nationale de l'immobilier dans le cadre de la relation de travail les liant à des employeurs visés par le champ d'application de la CCN de l'immobilier et ne bénéficieront pas de la présente annexe.

De plus, le statut relatif au négociateur immobilier ne saurait 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 dispositions relatives au statut de négociateur immobilier s'appliquent aux négociateurs immobiliers VRP et non VRP.

En ce qui concerne les négociateurs immobiliers VRP, les dispositions du présent statut s'appliquent à l'ensemble des négociateurs immobiliers VRP des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'immobilier et exerçant une activité réglementée par la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970 (dite loi Hoguet, visant les activités des agents immobiliers, mandataires en vente de fonds de commerce, administrateurs de biens, syndicats de copropriétés), pour lesquels les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975, également appelé " Convention collective des VRP ", ne sont pas applicables.

En effet, d'une part la décision du Conseil d'État du 17 janvier 1986 reconnaît la non-application de l'ANI du 3 octobre 1975 au motif que la convention collective des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce prévoyait, à cette date, des dispositions propres aux VRP de ce secteur. D'autre part, la convention collective des syndicats de copropriétés et administrateurs de biens a fusionné avec celle des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerces le 9 septembre 1988 pour devenir la convention collective nationale de l'immobilier (IDCC 1527).

Cette fusion, conformément à la volonté des partenaires sociaux, a permis de faire bénéficier les négociateurs immobiliers VRP en poste dans les cabinets de syndicats et d'administrateurs de biens de l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives aux VRP prévues dans la convention collective des agences immobilières et mandataires en vente de fonds de commerce. Ultérieurement les partenaires sociaux ont confirmé leur attachement à négocier et adopter des dispositions spécifiques au sein de la convention collective nationale de l'immobilier pour tous les VRP rémunérés principalement à la commission comme en témoignent notamment les avenants n° 31,40 et 45. Précisions étant faites que les négociateurs immobiliers VRP des cabinets d'administration de biens et syndicats de copropriétés exercent, au sein de ces entreprises, les mêmes activités que les négociateurs immobiliers VRP des agences immobilières (entrée de mandat, mise en location et vente).

Les partenaires sociaux entendent :

- privilégier ce statut de négociateur salarié ;
- réitérer leur volonté d'appliquer exclusivement à l'ensemble des négociateurs immobiliers, VRP et non VRP, les dispositions de la convention collective de l'immobilier, à l'exclusion de toutes autres dispositions conventionnelles ;
- 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.

Pour les dispositions non prévues par la présente annexe, les négociateurs immobiliers bénéficient des dispositions de la convention collective nationale de l'immobilier.

Article 1er

Fonctions

Le négociateur immobilier VRP ou non est un salarié qui a notamment pour mission de négocier et le cas échéant de conclure, pour le compte de son employeur, des mandats de location, de

vente, d'administration de biens et de syndic. Il procède aux visites en vue de la location et la vente des biens immobiliers et des fonds de commerce.

En tant que salarié, le négociateur rend régulièrement compte de son activité à sa hiérarchie. Le contrat de travail peut prévoir les conditions dans lesquelles s'effectuent ces comptes rendus.

1.1. Le négociateur VRP

À 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 déterminée (s), mais ce secteur n'est pas forcément exclusif.

Le négociateur immobilier VRP dispose d'une réelle autonomie et liberté dans l'organisation de son activité. Le négociateur VRP n'est pas astreint à la tenue d'une permanence. En toute hypothèse, que la permanence soit demandée, ou effectuée à son initiative, elle doit rester limitée par rapport à l'ensemble de son activité.

1.2. Le négociateur non-VRP

Son activité principale consiste à accueillir les clients à l'agence (ou dans un bureau de vente). Il peut à l'occasion démarcher la clientèle à l'extérieur de l'entreprise.

Article 2 Horaires

2.1. Le négociateur VRP

Le temps de travail du négociateur immobilier VRP n'étant pas contrôlable il ne relève pas de la réglementation sur la durée du travail. Aucun horaire de travail ne doit apparaître ni sur le contrat de travail ni sur le bulletin de paie.

2.2. Le négociateur non-VRP

Le négociateur immobilier non-VRP est soumis à la réglementation sur la durée du travail.

Article 3 Période d'essai

3.1. Le négociateur VRP

La période d'essai des négociateurs immobiliers VRP (hors classification ou classé sur un des niveaux cadre) est fixée à 3 mois renouvellement inclus.

3.2. Le négociateur non-VRP

En revanche, pour les négociateurs immobiliers non-VRP, (hors classification ou classé sur un

des niveaux cadre), la période d'essai est fixée à 3 mois renouvelable une fois pour cette même durée.

Article 4

Classification. Salaire minimum et global. Rémunération des absences

4.1. Classification

Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut résultant de la présente annexe. Néanmoins les négociateurs ayant un rôle d'encadrement, bénéficieront à ce titre et en sus du présent statut, d'un statut cadre et seront classés à l'un des niveaux de cadre (C1 à C4) dans la grille de l'annexe I de la convention collective nationale de l'immobilier.

4.2. Salaire minimum

Pour apprécier si le négociateur est rempli de ses droits au regard du salaire minimum brut annuel conventionnel, ne sont pas pris en compte :

- 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, notamment la prime liée à la médaille du travail ;
 - 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.

4.2.1. Négociateur immobilier non-cadre, VRP et non VRP

Négociateur VRP : Le salaire minimum brut mensuel conventionnel des négociateurs immobiliers VRP non-cadres est fixé à 1 450 € par mois complet.

Le montant de ce salaire minimum conventionnel fera l'objet de négociations, chaque année au niveau de la branche, dans le cadre de l'obligation annuelle de négociation sur les salaires.

Négociateur non-VRP : Les négociateurs immobiliers non-VRP bénéficient d'un salaire minimum brut mensuel conventionnel correspondant au Smic.

Le salaire minimum brut annuel conventionnel des négociateurs VRP et non-VRP est égal à treize fois le salaire minimum brut mensuel conventionnel.

4.2.2. Négociateur immobilier cadre, VRP et non VRP

Le salaire minimum brut annuel conventionnel des négociateurs immobiliers cadres est fixé par l'avenant « Salaires » en vigueur (annexe II) selon leur classification.

Le salaire minimum brut mensuel conventionnel correspond au 1/13 du salaire minimum brut annuel conventionnel.

4.2.3. Commissions

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 statut ; le salaire minimum tel que fixé au présent article 4.2 pouvant constituer en tout ou partie une avance sur commissions.

4.3. Salaire global

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

Pour l'application des dispositions prévues aux articles 6.2, 24.2, 25, 33, 34 et 39 de la convention collective nationale de l'immobilier, le salaire global brut mensuel contractuel des négociateurs est réputé égal au treizième de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant l'ouverture du droit aux indemnités ou rémunération prévues par ces articles.

4.4. Absences et maintien de la rémunération

Pour l'application des articles 24.2 et 25.1 de la convention collective nationale de l'immobilier, pendant une période d'absence pour maladie, accident ou maternité, les parties peuvent convenir au contrat de travail des négociateurs immobiliers :

- soit le maintien du seul salaire global brut mensuel contractuel (soit 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant) dans les limites prévues aux articles 24.2 et 25.1 de la convention collective nationale de l'immobilier, sans versement des commissions échues pendant la période d'absence ;
- soit que seul le salaire minimum brut mensuel conventionnel, ou contractuel s'il est plus favorable, est maintenu dans les limites prévues aux articles 24.2 et 25.1 de la convention collective nationale de l'immobilier avec le règlement des seules commissions échues pendant la période d'absence.

À défaut de stipulation contractuelle, le salarié bénéficiera de la modalité de maintien de salaire la plus favorable.

Ce maintien de rémunération a un caractère indemnitaire. L'employeur ne peut pas déduire ce montant des commissions dues, au titre de la récupération des avances sur commissions des négociateurs immobiliers.

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

Article 5

Prime d'ancienneté. Gratification (13e mois)

5.1. Prime d'ancienneté

Les négociateurs immobiliers bénéficient de la prime d'ancienneté allouée aux salariés des niveaux E1 à AM1 de la grille conformément aux modalités définies à l'article 36 de la convention collective nationale de l'immobilier dont le montant est fixé à l'annexe II " Salaires et prime d'ancienneté ".

Les négociateurs immobiliers cadres bénéficient de la prime d'ancienneté des niveaux AM2 à C4 de la grille de classifications.

5.2. Gratification (13e mois)

Pour le négociateur immobilier, VRP ou non, le contrat de travail peut inclure le 13e mois dans la rémunération, conformément à l'article 38 de la convention collective nationale de l'immobilier. En conséquence, le négociateur perçoit dans l'année civile, congés payés inclus :

- pour les négociateurs immobiliers non-cadres : une rémunération au moins égale à treize fois le salaire minimum brut mensuel tel que défini à l'article 4.2.1 du présent statut. Il est 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.
- pour les négociateurs immobiliers cadres : une rémunération au moins égale au salaire minimum brut annuel correspondant à leur niveau tel que défini à l'article 4.2.2 du présent statut.

Article 6 Frais professionnels

6.1. Remboursement des frais professionnels (25)

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 à sa charge les 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 et ne sont donc pas assujettis à cotisations et contributions de sécurité sociale dans les conditions et limites fixées par la réglementation.

6.2. Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

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. À défaut, l'employeur ne peut opter pour l'abattement que s'il obtient préalablement l'accord du salarié, directement, en cas d'absence d'institution représentative 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, via un article dédié informant le

salarié des conséquences de la déduction sur ses droits. La présente disposition est applicable aux contrats conclus à compter de l'entrée en vigueur du présent article issu de l'actualisation de la convention collective nationale de l'immobilier, soit à compter du 1er juin 2020.

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 recommandé ou remis en main propre contre récépissé à l'employeur avant le 31 décembre de l'année en cours.

Dans le cadre de cette option, la base de calcul des cotisations est constituée par le montant global des rémunérations, indemnités, primes, gratifications, avantages en nature et des indemnités versées au titre de remboursement des frais professionnels.

Article 7 Congés payés

En ce qui concerne les congés payés, l'employeur et le négociateur immobilier peuvent convenir au contrat de travail :

- soit de l'application de l'article 21 de la convention collective nationale 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 1/10 (art. L. 3141-24 du code du travail), si ce mode de calcul est plus favorable.
- soit de 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.

Article 8 Préavis

À 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 VRP, cadres et non cadres :
 - jusqu'à moins de 1 an d'ancienneté : 1 mois ;
 - à partir de 1 an d'ancienneté et jusqu'à moins de 2 ans d'ancienneté : le préavis est porté à 2 mois ;
 - à partir de 2 ans d'ancienneté : le préavis est de 3 mois ;
 - toutefois, pour les négociateurs immobiliers VRP cadres, le préavis en cas de licenciement est de 3 mois quelle que soit l'ancienneté ;
- pour les négociateurs immobiliers non-VRP et non cadres :
 - jusqu'à moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
 - à partir de 2 ans d'ancienneté : le préavis est de 2 mois ;
- pour les négociateurs immobiliers non-VRP statut cadre, quelle que soit l'ancienneté : 3 mois.

Article 9

Clause de non-concurrence

Le contrat de travail du négociateur immobilier peut contenir une clause de non-concurrence après la cessation d'activité du négociateur. Cette clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié. La clause de non-concurrence 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 son expérience professionnelle.

L'interdiction d'emploi que comporte la clause de non-concurrence ne peut excéder la durée de 2 ans après la cessation du contrat de travail.

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 20 % 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 susmentionné. En tout état de cause, lorsque le préavis n'est pas effectué en tout ou partie, au plus tard à la date de départ effectif du salarié de l'entreprise.

Article 10

Droit de suite

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.

Toutefois, lorsque au moment de son départ, le salarié a un débit relatif à des avances sur

commissions 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 dues dans le cadre du droit de suite.

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.

Annexe V Temps de travail

1° Le forfait jours

Avenant n° 73 du 5 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait en jours (inchangé), intégré à l'article 19.9 de la convention collective.

2° Suivi individuel du temps de travail : modèle de fiche mensuelle

Avenant n° 73 bis du 22 novembre 2018 relatif aux conventions de forfait en jours avec modification de l'annexe " Aménagement et réduction du temps de travail " (inchangé).

3° Droit à déconnexion : modèle de charte unilatérale

Annexe à l'avenant n° 73 bis du 22 novembre 2018 relatif aux conventions de forfait en jours avec modification de l'annexe " Aménagement et réduction du temps de travail " (inchangé).

Annexe VI Résidences de tourisme (RT) : Dispositions spécifiques

Avenant du 27 décembre 2010 relatif aux résidences de tourisme (inchangé).

Annexe VII Formation

Accord du 17 novembre 2008 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (inchangé).

Avenant n° 54 du 26 juin 2012 portant création d'un CQP " Secrétaire juridique et technique en immobilier " (inchangé).

Avenant du 11 avril 2016 à l'accord du 17 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (inchangé).

Avenant n° 76 du 31 janvier 2019 relatif à la refondation des contrats de qualification professionnelle (CQP) (inchangé).

Accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (inchangé).

Avenant n° 79 du 22 octobre 2019 relatif aux actions de reconversion ou promotion par

l'alternance (" Pro-A ").

Annexe VIII Emploi des seniors et compte épargne-temps

Avenant n° 55 du 26 juin 2012 (inchangé).

Annexe IX Règlement intérieur de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Avenant n° 75 du 22 novembre 2018 (inchangé).

Article 1er

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

Article 2

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

Article 3

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 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 permanente de négociation et d'interprétation sous forme mixte.

Article 4

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

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

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

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 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 CPPNI.

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

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

(1) En ce qui concerne la durée de la période d'essai pour les négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».

(2) Résultant de la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018.

(3) Pour le remboursement des frais professionnels des VRP, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».

- (4) Pour les dispositions propres aux négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».
- (5) Pour le montant de l'indemnité de congés payés des négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».
- (6) Pour la durée du préavis des négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».
- (7) Pour le versement de la prime d'ancienneté des négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».
- (8) Pour le salaire minimum des négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».
- (9) Pour la prime de 13^e mois des négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».
- (10) L'alinéa 4 de l'article 7.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2301-1 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)
- (11) Le deuxième alinéa de l'article 9.2 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2315-43 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)
- (12) Le deuxième alinéa de l'article 17 est étendu sous réserve de l'application du principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ainsi que sous réserve des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 aux termes duquel le salarié placé dans une identité de situation de travail par rapport à d'autres salariés de l'entreprise devra percevoir une rémunération identique pour la période de paie considérée.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)
- (13) Le point 5 de l'article 19.7.4 est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise ou d'établissement conforme aux dispositions de l'article L. 3123-23 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)
- (14) L'article 19.8 est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise précisant le nombre d'heures compris dans le forfait en heures sur l'année, conformément aux dispositions du 3^o du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)
- (15) L'article 19.8 est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise précisant la période de référence du forfait en application des dispositions du 2^o du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)
- (16) L'article 19.8 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 5^o du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)
- (17) Les neuvième et dixième paragraphes de l'article 19.8 sont étendus sous réserve que soient précisées par accord d'entreprise, les conditions de prise en compte pour la

rémunération des salariés, des arrivées et départs en cours de période, conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(18) Les deuxième et quatrième paragraphes de l'article 19.9.3 sont étendus sous réserve que soient précisées par accord d'entreprise, les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des absences, des arrivées et des départs en cours de période, conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(19) L'article 19.9.4 est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en application du 3° de l'article L. 3121-64 II ou, à défaut, par la fixation par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-65 II du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(20) L'article 19.9.6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(21) L'article 21.1 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3133-4 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(22) L'article 22 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3124-2 et L. 3142-1-1 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(23) L'article 25.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-35 et L. 1225-35-1 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(24) L'article 34.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(25) L'article 6.1 de l'annexe IV est étendu sous réserve du respect du principe général de prise en charge des frais professionnels, tel que dégagé par la jurisprudence de la Cour de cassation, notamment lors des arrêts rendus les 25 février 1998 (cass. soc., 25 février 1998, n° 95-44.096) et 25 mars 2010 (cass. civ., soc., 25 mars 2010, n° 08-43.156).

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 2 — Entrée en vigueur et formalité 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, pour les parties signataires, au 1er juin 2020.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Prime d'ancienneté (art. 36 de la CCN)

Date du texte : 2022-01-05 Version KALI retenue : 2022-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Prime d'ancienneté

À compter du présent avenant, il n'y aura plus qu'un seul forfait de prime d'ancienneté pour l'ensemble des niveaux de la grille de classification. Le montant de prime d'ancienneté des 4 premiers niveaux est donc harmonisé avec celui des niveaux suivants, pour que le même forfait s'applique à tous les salariés de la branche.

Ainsi, l'article 36 de la CCN de l'immobilier relatif à la prime d'ancienneté est modifié au 1er janvier 2022 comme suit :

« 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 30 euros tous les 3 ans, au 1er janvier suivant la date d'anniversaire.

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. »

Article 2

Le présent avenant est partie intégrante de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » de la CCNI.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, 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 3

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Annexe I Actualisation de la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

Date du texte : 2022-06-02 Version KALI retenue : 2022-12-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux ont entendu valoriser le travail effectué par l'observatoire de branche afin de promouvoir les métiers composant les activités du secteur immobilier. Ces travaux sont consultables sur www.branchedelimmobilier.fr, sous forme de fiches « métiers clefs » (plus d'une vingtaine) illustrant la diversité et la technicité de nos métiers. Celles-ci peuvent notamment être utilisées par les entreprises lors de l'élaboration de leurs fiches de poste.

L'avenant n° 33 du 15 juin 2006 est ainsi enrichi dans sa déclinaison des postes et de leur contenu afin de mieux prendre en compte l'évolution des métiers. Le présent avenant est également une nouvelle étape dans le cadre de la rénovation de la convention collective telle qu'initiée par l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019.

Pour les activités de transaction, syndic, gestion, l'expérience acquise sur la base de cette grille ainsi que les fonctions occupées par les salariés, répondent aux conditions d'aptitude exigées par la loi « Hoguet » pour pouvoir demander une carte professionnelle correspondant au poste occupé (de transaction, de gestion ou de syndic). L'accès à la profession résulte des dispositions des articles 11 à 16 du décret n° 72-678 du 20 juillet 1972.

Cette grille doit permettre d'apprécier au mieux l'adéquation entre emploi et salarié en mettant en place, le cas échéant, des actions de formation répondant aux perspectives d'évolution individuelle et d'insertion et s'inscrivant dans le fonctionnement et les besoins des entreprises afin de garantir leur développement.

L'objectif de la branche professionnelle est de permettre une meilleure valorisation des qualifications des salariés. Cette nouvelle grille de classification répond également à la volonté des signataires de proposer aux entreprises un cadre de référence destiné à améliorer l'attractivité de la branche en termes d'emploi.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Article 1er — Modification de la convention collective

L'article 35 de la convention collective de l'immobilier (IDCC 1527) issu de l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019 est modifié dans les termes suivants :

« Article 35

Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

Une annexe à la présente convention fixe la nomenclature des emplois dans les professions visées à l'article 1er. Cette annexe I se décompose en deux parties :

- une première partie relative à la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles hors résidences de tourisme ;
- une seconde partie relative à la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles spécifique aux résidences de tourisme.

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 inhérente à l'activité de l'entreprise.

Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut régi par l'annexe IV " Statut du négociateur immobilier ", 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 de l'immobilier, tout en bénéficiant du statut de l'annexe IV.

À la demande d'au moins deux des organisations signataires, et au moins une fois tous les 5 ans, conformément à l'article L. 2241-1 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 2 — Modification de l'annexe I de la convention collective de l'immobilier

L'annexe I de la convention collective de l'immobilier (IDCC 1527) issue de l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019 est modifiée par les insertions d'une : « Première partie : classification des postes de travail et des qualifications professionnelles hors résidences de tourisme » et d'une « Seconde partie : classification des postes de travail et des qualifications professionnelles spécifiques aux résidences de tourisme ».

La première partie de l'annexe I est détaillée par l'article 3 du présent accord.

Le niveau de classification du salarié est formalisé sur le bulletin de paie.

En cas de changement de catégorie (employé, agent de maîtrise ou cadre) et/ ou de rémunération, un avenant au contrat de travail devra obligatoirement être rédigé et signé par le salarié afin que soit formalisée l'évolution de sa classification et/ ou de la rémunération afférente, un tel changement ne pouvant pas être imposé au salarié.

La seconde partie de l'annexe I reprend la grille de l'avenant du 28 novembre 2018 à l'annexe I concernant la classification des postes et qualifications professionnelles pour les résidences de tourisme.

Article 3 — Actualisation de la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles hors résidences de tourisme (première partie de l'annexe I)

Annexe I Avenant n° 92 du 2 juin 2022 relatif à l'actualisation de la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

Article 3.1 — Articulation entre les niveaux relatifs à la prévoyance

Pour l'application des dispositions conventionnelles de la branche, les emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres sont ceux classés dans les niveaux d'emplois allant de AM2 à C4.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des niveaux d'emplois allant de AM2 à C4. (1)

(1) Conformément à l'article 1er de l'avenant n° 102 du 15 février 2024 l'application de ces dispositions est suspendue pour les salariés classés au niveau AM2 de la grille des classifications. Un agrément délivré par la commission paritaire rattachée à l'APEC est nécessaire avant de pouvoir pleinement appliquer cette disposition aux salariés classés au niveau AM2. Cet alinéa en ce qu'il concerne les salariés classés au niveau AM2 pourra entrer en vigueur le premier jour du 3e mois suivant la délivrance dudit agrément par la commission paritaire APEC.

Article 3.2 — Articulation des différents critères

La grille de classification des postes de travail jointe au présent avenant détermine pour chacun des 9 niveaux (E1, E2, E3, AM1, AM2, C1, C2, C3, C4), 5 critères :

- un niveau d'autonomie et de responsabilité (critère impératif) ;
- un niveau relationnel (critère indicatif) ;
- des missions repères (critère indicatif) ;
- un niveau de formation (critère indicatif) ;
- des emplois repères (critère indicatif).

Il est convenu que la mention indicative des 4 derniers critères ne confère pas un caractère facultatif à la grille de classification ainsi définie.

Ainsi, un salarié justifiant de la réalisation de l'ensemble des critères d'un niveau doit obligatoirement être classé à ce niveau.

A contrario, la non-réalisation d'un seul critère indicatif ne fait pas obstacle au classement du salarié au niveau correspondant si celui-ci justifie de la réalisation des autres critères rattachés à ce niveau.

En tout état de cause, la répartition des salariés au sein des 9 niveaux de la grille de classification doit être effectuée dans le cadre d'une appréciation globale de l'ensemble des critères prévus pour chacun de ces niveaux.

Article 3.3 — Présentation des grilles

Employés

Critères	Employé niveau 1 (E1)	Employé niveau 2 (E2)	Employé niveau 3 (E3)
Autonomie/Responsabilité	D'après des instructions de travail précises indiquant les actions à accomplir ainsi que les méthodes et moyens appropriés, il exécute, sous le contrôle d'un salarié de qualification supérieure, des travaux simples ou répétitifs nécessitant une initiation de courte durée.	Selon des directives s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il choisit les méthodes d'exécution appropriées en relation avec un salarié de qualification supérieure et exécute des travaux variés comportant des opérations combinées en fonction de l'objectif à atteindre.	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. Il réalise des travaux divers sous contrôle d'un responsable. Il peut être amené à vérifier le travail d'un ou plusieurs salariés de qualification inférieure. 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 œuvre des règles relevant d'une technique déterminée.
Niveau relationnel (à titre indicatif)	Il accueille (physique ou téléphonique) et oriente des visiteurs dans un souci de qualité de service. Il a la capacité à travailler en équipe.	Il accueille et renseigne les visiteurs. Il tient un standard et gère des agendas. Il réalise de simples visites des lieux avec la clientèle. Il a la capacité à travailler en équipe.	Il visite des lieux avec la clientèle. Il assure la gestion administrative et relationnelle avec les clients. Il a la capacité à travailler en équipe. Il est doté d'une aisance relationnelle, s'adapte à des profils d'interlocuteurs différents, et interroge les besoins et attentes des clients.

Missions repères (à titre indicatif)	Il gère le courrier et la réception de mails. Il classe et archive. Il réalise des travaux de reprographie. Il entretient des locaux. Il assure le suivi des courses et des moyens généraux.	Il constitue des dossiers et assure le classement. Il rédige des courriers. Il tient des écritures sous le contrôle d'un comptable. Il réalise des opérations techniques, administratives ou de gestion sous le contrôle d'un responsable. Il maîtrise les logiciels métiers.	Il rédige des courriers, frappe des comptes rendus et notes. Il passe les écritures comptables dans le cadre de directives et établit les déclarations fiscales. Il réalise des opérations techniques, administratives ou de gestion diversifiées. Il maîtrise les logiciels métiers.
Niveau de formation (à titre indicatif)	Diplôme de l'éducation nationale niveau 3 ou 4.	Diplôme de l'éducation nationale niveau 3 ou 4.	Diplôme de l'éducation nationale niveau 4 ou 5.
Emplois repères [1] (à titre indicatif)	Agent d'accueil. Agent administratif débutant(e). Employé(e) services généraux (chauffeur, coursier...) Agent d'entretien.	Agent d'accueil. Agent administratif confirmé(e). Standardiste. Aide comptable. Ouvrier(e) polyvalent(e). Technicien(ne) débutant(e). Assistant(e) de gestion débutant(e).	Comptable débutant(e). Assistant(e) spécialisé(e) (paie, gestion...) Assistant(e) de gestion débutant(e). Technicien(ne) chargé(e) des états des lieux. Commercial(e) vente et location pour les sociétés foncières. (Nota : Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut régi par l'annexe IV « Statut du négociateur immobilier »)

[1] Les termes « débutant », « confirmé » et « expérimenté » utilisés pour le critère des emplois repères, s'entendent pour un même poste occupé dans l'entreprise de la façon suivante :

- « débutant » correspond à une expérience inférieure à 3 ans ;
- « confirmé » correspond à une expérience comprise entre 3 et 6 ans ;
- et enfin « expérimenté » correspond à une expérience supérieure à 6 ans.

Agents de maîtrise

Critères	Agent de maîtrise niveau 1 (AM1)	Agents de maîtrise niveau 2 (AM2)
Autonomie/Responsabilité	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 et juridique approfondies. Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé du personnel de qualification inférieure. Il peut exercer des fonctions de coordination ou de pilotage.	Il planifie et contrôle les tâches qui lui sont assignées en fonction d'objectifs à atteindre. Il assume la responsabilité et peut superviser plusieurs salariés dans les limites des directives qu'il a reçues.

Niveau relationnel (à titre indicatif)	Il établit des relations de confiance pour obtenir les renseignements nécessaires à l'évaluation de situations : capacité d'argumentation et de persuasion. Il assure le suivi et le traitement des demandes et réclamations courantes des clients – Il fait preuve d'une capacité d'écoute et de diplomatie. Il gère des situations de litige. Il recherche des solutions amiables avant toute procédure judiciaire lorsque cela est possible.	Il assiste aux rendez-vous avec les architectes ou techniciens, assiste aux expertises et assure et coordonne le suivi administratif et financier des actifs immobiliers. Il assure le suivi et le traitement des demandes et réclamations courantes des clients – Il fait preuve d'une capacité d'écoute et de diplomatie. Il gère des situations de litige. Il recherche des solutions amiables avant toute procédure judiciaire lorsque cela est possible.
Missions repères (à titre indicatif)	Il prépare et suit les dossiers confiés par les responsables (PV, rapports, assure un reporting de son activité). Il assure et supervise des opérations techniques, administratives ou de gestion. Il participe à l'élaboration et contrôle des budgets. Il gère l'ensemble des tâches afférentes à plusieurs immeubles. Il repère les réparations et présente des propositions concrètes pour l'entretien des immeubles. Il tient une comptabilité spécialisée complète. Il maîtrise les logiciels métiers.	Il connaît des textes juridiques et réglementaires. Il élabore et contrôle des budgets. Il 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. Il collecte les données chiffrées auprès des différents services de l'entreprise et assure l'élaboration des documents de gestion. Il assure la gestion des chantiers ou des opérations. Il assure la commercialisation des nouvelles opérations et la recommercialisation des biens existants pour le compte de sociétés immobilières et foncières. Il maîtrise les logiciels métiers.
Niveau de formation (à titre indicatif)	Diplôme de l'éducation nationale niveau 4 ou 5.	Diplôme de l'éducation nationale niveau 4, 5 ou 6.
Emplois repères [1] (à titre indicatif)	Technicien(ne). Chargé(e)/Assistant(e) spécialisé(e) confirmé(e). Comptable mandant confirmé(e). Comptable confirmé(e). Gestionnaire/gérant (copropriété / gérance) débutant(e). Gestionnaire/gérant de sinistres, de contentieux confirmé(e). Commercial(e) vente et location pour les sociétés foncières (Nota : Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut régi par l'annexe IV « Statut du négociateur immobilier »).	Juriste débutant(e). Technicien(ne) qualifié(e). Assistant(e) de direction confirmé(e). Comptable mandant confirmé(e). Comptable confirmé(e). Gestionnaire (copropriété/gérance) débutant(e)/confirmé(e). Gestionnaire/gérant de sinistres, de contentieux expérimenté(e). Économiste de la construction. Commercial(e) vente et location pour les sociétés foncières. (Nota : Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut régi par l'annexe IV « Statut du négociateur immobilier »).

[1] Les termes « débutant », « confirmé » et « expérimenté » utilisés pour le critère des emplois repères, s'entendent pour un même poste occupé dans l'entreprise de la façon suivante :

- « débutant » correspond à une expérience inférieure à 3 ans,
- « confirmé » correspond à une expérience comprise entre 3 et 6 ans
- et enfin « expérimenté » correspond à une expérience supérieure à 6 ans.

Cadres

Critères	Cadre niveau 1 (C1)	Cadre niveau 2 (C2)	Cadre niveau 3 (C3)	Cadre niveau 4 (C4)
----------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

Autonomie/Responsabilité	Il doit justifier de compétences pour proposer des décisions susceptibles d'influer l'activité de son service dans le cadre des directives qui lui sont données. Il peut réaliser seul des travaux complexes. Il participe à la définition de stratégies susceptible d'impacter son service. Il réalise un reporting régulier de ses activités auprès de sa hiérarchie. Il peut encadrer et accompagner une équipe.	Il fait preuve d'initiatives dans le cadre de ses attributions. Il dispose de connaissances et d'expériences confirmées. Il met en œuvre les moyens humains, techniques et financiers pour atteindre les objectifs fixés par la direction. Il participe à la définition de stratégies susceptibles d'impacter son service. (exemple : réalisation d'opérations d'audit, de contrôle sur site et mise en place d'actions correctives.) Il réalise un reporting régulier de ses activités auprès de sa hiérarchie.	Il rend compte de ses missions à la direction générale. Il doit apporter une contribution déterminante dans l'activité et les objectifs de société. Il participe à la définition de la politique de l'entreprise dans différents domaines. Il élabore, met en œuvre et contrôle la stratégie correspondante. Il effectue une veille concurrentielle. Il réalise un reporting régulier de ses activités auprès de sa hiérarchie.	Il dispose des délégations de pouvoir nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Il est responsable de la bonne marche de la société et/ou de département. Il assure la direction. Il rend compte de ses activités aux actionnaires.
Niveau relationnel (à titre indicatif)	Il entretient un réseau de partenaires en interne et en externe. Il coordonne les relations avec les prestataires externes (agents d'entretien, conducteurs de travaux, huissiers, notaires, experts...).	Il représente la direction auprès des mandants et prestataires de services. Il encadre et accompagne une équipe. Il initie, gère et suit la réalisation d'un projet. Il sélectionne et suit des éventuels prestataires l'accompagnant dans ses missions. Il gère et/ou entretient un réseau de partenaires en interne et en externe. Il coordonne les relations avec les prestataires externes (agents d'entretien, conducteurs de travaux, huissiers, notaires ; experts...).	Il initie, gère et suit la réalisation d'un projet. Il sélectionne et suit des éventuels prestataires l'accompagnant dans ses missions. Il est responsable de la bonne marche d'un service pouvant regrouper plusieurs métiers ou plusieurs services ou d'un département. Il mobilise des équipes dans l'atteinte d'objectifs. Il anime et forme des équipes techniques. Il s'assure du respect des procédures par l'ensemble des collaborateurs. Il veille au respect des consignes de sécurité des biens et des personnes et à la prévention des risques psychosociaux par les collaborateurs, prestataires et clients sur site.	Il encadre et anime les parties prenantes de l'entreprise. Il mobilise des équipes pour l'atteinte d'objectifs. Il s'assure du respect des procédures par l'ensemble des collaborateurs.
Missions repères (à titre indicatif)	Il est doté de connaissances particulières acquises par formation ou expérience. Il assure l'organisation des chantiers ou des opérations en amont. Il gère la commercialisation des nouvelles opérations et la recommercialisation des biens existants. Il gère et optimise un portefeuille immobilier de l'entreprise (valorisation et rentabilisation des actifs immobiliers). Il assure la gestion d'un patrimoine immobilier (assure la bonne exécution du mandat de gestion ou de syndic...).	Il réalise des études ayant pour objectif de faciliter les prises de décision. Il gère un programme de construction ou de travaux jusqu'à sa livraison dans les délais et les coûts. Il estime la valeur des biens (performances opérationnelles, financières et environnementales), de leur potentiel d'appréciation ou de dépréciation (évolution des marchés, échéances d'emprunt...).	Il définit des axes d'amélioration et des solutions fonctionnelles. Il gère un programme de construction ou de travaux jusqu'à sa livraison dans les délais et les coûts. Il veille au respect du droit et apporte son expertise pour toute décision ayant des implications juridiques. Il définit et supervise la politique de sécurité de la structure (incendie, anti-vol, dégradations ...) en lien avec la direction du site. Il veille au respect des consignes de sécurité (juridique et réglementaire en matière de santé et d'hygiène) des biens et des personnes par les collaborateurs, prestataires et clients sur site.	Il propose et définit la stratégie de l'entreprise. Il assure la direction de l'entreprise. Il contrôle l'exécution des budgets. Il supervise et contrôle la réalisation des projets de la société. Il définit des axes d'amélioration et des solutions fonctionnelles.
	Il assiste la direction dans l'organisation de son travail (réalise des notes de synthèse, rapports, courriers ; organise et assiste aux réunions). Il veille au respect du droit et apporte son expertise pour toute décision ayant des implications juridiques. Il gère la position de trésorerie de l'entreprise (gestion des flux, gestion des comptes...).	Il assure la gestion d'un patrimoine immobilier (assure la bonne exécution du mandat de gestion ou de syndic...).	Il veille au respect des consignes de sécurité (juridique et réglementaire en matière de santé et d'hygiène) des biens et des personnes par les collaborateurs, prestataires et clients sur site.	
	Il estime la valeur des biens (performances opérationnelles, financières et environnementales), de leur potentiel d'appréciation ou de dépréciation (évolution des marchés, échéances d'emprunt...).	Il gère la position de trésorerie de l'entreprise (gestion des flux, gestion des comptes...).	Il définit une stratégie de développement, de gestion et de valorisation pour l'actif.	
	Il rédige des actes ou documents à caractère juridique (mandats et baux en accord avec la réglementation et les conditions commerciales de l'exploitant...).	Il assure la gestion d'un patrimoine immobilier (assure la bonne exécution du mandat de gestion ou de syndic...).	Il élabore, actualise et suit les budgets (notamment gestion des flux, gestion des comptes...).	
	Il informe les propriétaires des travaux nécessaires pour maintenir l'usage et la qualité des immeubles. Il planifie lesdits travaux et les suit.	Il informe les propriétaires des travaux nécessaires pour maintenir l'usage et la qualité des immeubles. Il planifie lesdits travaux et les suit.		
		Il définit et supervise la politique de sécurité de la structure (incendie, anti-vol, dégradations...) en lien avec la direction du site.		
		Il veille au respect des consignes de sécurité (juridique et réglementaire en matière de santé et d'hygiène) des biens et des personnes par les collaborateurs, prestataires et clients sur site.		
Emplois repères [1] (à titre indicatif)	Gestionnaire copropriété / gérance débutant(e) / confirmé(e) / expérimenté(e). Assistant(e) de direction expérimenté(e). Chargé(e) de commercialisation débutant(e). Comptable mandant confirmé(e) / expérimenté(e). Comptable confirmé(e). Responsable technique. Chargé(e) d'études. Chargé(e) de projets/de missions débutant(e). Juriste débutant(e). Asset manager débutant(e). Property manager débutant(e). Facility manager débutant(e). Chargé(e) des nouvelles technologies et du digital. Analyste.	Directeur(trice) d'agence/de site débutant(e). Responsable technique expérimenté(e). Gestionnaire copropriété / gérance expérimenté(e). Chargé(e) de commercialisation expérimenté(e). Trésorier(e) / fiscaliste. Comptable mandant expérimenté(e). Juriste confirmé(e) / expérimenté(e). Chargé(e) de mission / projet confirmé(e). Responsable de la qualité de service, de l'expérience client. Asset manager confirmé(e). Property manager confirmé(e). Facility manager confirmé(e). Responsable des services généraux. Responsable de travaux. Responsable sécurité. Chargé(e) des nouvelles technologies et du digital. Responsable chef de projet. Responsable de service et département.	Chargé(e) de missions / projets expérimenté(e). Responsable de service expérimenté(e). Directeur(trice) d'agence / de site confirmé(e) / expérimenté(e). Trésorier(e) / fiscaliste confirmé(e). Directeur(trice) / responsable de la qualité de service, de l'expérience client. Directeur(trice) / responsable des services généraux. Directeur(trice) sécurité. Directeur(trice) / responsable de site (centre commercial, immeubles de bureaux ou résidentiel...).	Directeur(trice) général(e). Directeur(trice) de site (centre commercial, immeubles de bureaux ou résidentiel...).
			Directeur(trice)/responsable d'entreprise. Directeur(trice)/responsable de département.	

[1] Les termes « débutant », « confirmé » et « expérimenté » utilisés pour le critère des emplois repères, s'entendent pour un même poste occupé dans l'entreprise de la façon suivante :

- « débutant » correspond à une expérience inférieure à 3 ans ;
- « confirmé » correspond à une expérience comprise entre 3 et 6 ans ;
- et enfin « expérimenté » correspond à une expérience supérieure à 6 ans.

Article 4 — Embauche

Au cours de la période d'essai, ou, à défaut de période d'essai, dans le délai d'un mois suivant son embauche, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement de son emploi. En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette

demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le niveau retenu. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 5 — Révision

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 — Modalités de publicité et de dépôt

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-4 et L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7 — Extension, entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais. Cet avenant entrera en vigueur au 1er décembre 2022.

Mise en conformité de la convention collective

Date du texte : 2022-11-23 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Consécutivement à l'évolution du code du travail sur plusieurs points, ainsi qu'aux différents avenants signés dans la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en conformité les articles 4.4, 12.3, 22, 25.2 de la convention collective et article 5.1 de l'annexe IV.

Article 1er — Mise en conformité des dispositions de la convention collective

Les articles suivants de la convention collective sont modifiés par les présentes dispositions :

« Article 4.4
Domiciliation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation siège au COPI, BP 30855,75828 Paris Cedex 17. Son secrétariat technique est assuré à la même adresse par le comité des organisations patronales des professions immobilières (COPI). »

« Article 12.3
La visite médicale de reprise après suspension de contrat

Tout salarié bénéficie d'une visite médicale de reprise de travail après un arrêt consécutif à l'un des motifs suivants :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail ;
- après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel. »

« Article 22
Congés exceptionnels pour événements familiaux

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, sur justification, de congés supplémentaires pour les événements suivants :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité du salarié : 6 jours ouvrables ;
- mariage dans la proche famille (enfant, ascendant, frère, sœur) : 1 jour ouvrable ;
- décès conjoint, partenaire pacsé, concubin, ascendants (parents, grands-parents et arrière

grands-parents), frère, sœur, beaux-parents : 3 jours ouvrables ;

- décès d'un enfant : 5 jours ouvrables/ ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente. Le cas échéant, le salarié bénéficie en sus d'un congé pour deuil, d'une durée de 8 jours ouvrables dans les conditions prévues à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- décès beau-frère, belle-sœur : 1 jour ouvrable ;
- cérémonie religieuse concernant un enfant : 1 jour ouvrable ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables ; étant précisé que 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 ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 2 jours ouvrables.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel, l'ancienneté et la détermination du temps de présence sur l'exercice. »

« Article 25.2
Paternité. Adoption

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de paternité sont régies par les articles L. 1225-35 et 36 du code du travail, qui instituent un congé de paternité non rémunéré par l'employeur (mais indemnisé par la caisse primaire d'assurance maladie dans les conditions en vigueur) de 25 jours calendaires en cas de naissance/ d'adoption d'un enfant ou 32 jours calendaires en cas de naissances ou d'adoptions multiples.

Ce congé est composé d'une période de quatre jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance mentionné au 3° de l'article L. 3142-1, et d'une période de vingt et un jours calendaires, portée à vingt-huit jours calendaires en cas de naissances multiples.

Cette première période de congé de 4 jours est obligatoire, elle est facultative si le salarié ne peut pas bénéficier des indemnités journalières prévues par code de la sécurité sociale.

En sus, et conformément à l'article D. 1225-8-1, le salarié concerné a le droit à un allongement de congé pendant une durée maximale de 30 jours consécutifs en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés.

Ce congé paternité allongé, non rémunéré par l'employeur, est pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Le salarié bénéficiant de ce congé en informe son employeur sans délai en transmettant un document justifiant de cette hospitalisation. (1)

À l'issue du congé paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié peut cumuler son congé paternité et ses jours de congés exceptionnels pour

naissance d'un enfant prévus à l'article 22. »

(1) Le 5e alinéa de l'article 25.2 de la convention collective est étendu sous réserve du respect de l'article D. 1225-8 du code du travail.

(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

Article 2 — Mise en conformité de l'annexe IV relatif au statut de négociateur immobilier à la convention collective

L'avenant n° 90 du 5 janvier 2022, est venu harmoniser les montants de la prime d'ancienneté pour appliquer le même forfait à tous les salariés de la branche. En conséquence, l'article 5.1 est modifié par les dispositions suivantes :

« Article 5.1 Prime d'ancienneté

Les négociateurs immobiliers, cadre ou non cadre, bénéficient de la prime d'ancienneté allouée à tous les salariés de la branche conformément aux modalités définies à l'article 36 de la convention collective nationale de l'immobilier dont le montant est fixé à l'annexe II “ Salaires et prime d'ancienneté ”. »

Article 3 — Entrée en vigueur

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant prend effet, pour les parties signataires, au 23 novembre 2022.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Régimes prévoyance et remboursements de frais de santé

Date du texte : 2023-01-23 Version KALI retenue : 2023-04-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

L'objet du présent avenant est de réviser le taux de cotisations de la garantie remboursement de frais de santé, telle que définie à l'article 2.2 de l'annexe III de la convention collective nationale de l'immobilier.

Article 1er — Modification de l'article 2.2 de l'annexe III de la CCNI

Le tableau des cotisations figurant à l'article 2.2 de l'annexe III de la CCNI est remplacé par le tableau suivant :

Tableau des taux de cotisations

Régime général	Frais de santé obligatoire adulte	1,57 % PMSS [1]
	Frais de santé obligatoire enfant	0,88 % PMSS
Régime Alsace-Moselle	Frais de santé obligatoire adulte	0,80 % PMSS
	Frais de santé obligatoire enfant	0,52 % PMSS

[1] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 2 — 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 :

- à compter du 1er avril 2023 pour les entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire du présent avenant ;
- le 1er jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant pour les autres entreprises.

Compte tenu de l'objet de l'avenant, destiné à réviser le régime de protection sociale collective et obligatoire au sein de la branche et présentant un degré élevé de solidarité, quelle que soit la taille de l'entreprise, celui-ci ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent avenant est également consultable sur le site de la branche :
<https://branchedelimmobilier.fr/accords/>.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Date du texte : 2023-06-19 Version KALI retenue : 2023-09-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur la formation professionnelle en intégrant dans son champ les actions de formation par apprentissage. En conséquence, le modèle de financement de la formation professionnelle a considérablement évolué : les entreprises sont dorénavant soumises au versement des contributions légales applicables en matière de formation professionnelle auprès des Urssaf.

Plusieurs nouveaux dispositifs ont été créés : le congé de transition professionnelle qui se substitue au congé individuel de formation, les actions de reconversion ou de promotion par alternance dites actions de « Pro-A » qui remplacent les périodes de professionnalisation, et les dispositifs existants ont été réformés : le compte personnel de formation, le plan de formation a été renommé plan de développement des compétences, le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage.

En outre, la loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique a profondément impacté le secteur de l'immobilier. Construire plus de logements, simplifier les normes, protéger les plus fragiles et mettre les transitions digitale et énergétique au service des habitants : telle est l'ambition de la loi dite « Elan ».

Par ailleurs, le secteur de l'immobilier est fortement impacté par un ensemble de mutations, en particulier la montée en puissance des nouvelles technologies, la transition digitale, énergétique et écologique. En effet, la transition digitale bouleverse l'ensemble de l'économie et plus précisément les outils et la relation client, ce qui impacte directement les besoins en évolution des salariés du secteur. La transition énergétique et écologique modifie la caractéristique des biens, les outils, les process et les métiers.

Afin d'intégrer ces nombreux changements, les partenaires sociaux représentatifs (ci-après dénommés « la branche ») ont décidé de procéder à la dénonciation de l'accord du 17 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et de ses avenants du 17 novembre 2008, du 11 avril 2016, du 22 octobre 2019 et du 11 décembre 2019 ainsi qu'à la dénonciation de l'accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences et de conclure un nouvel accord.

Le présent accord annule et remplace les accords susvisés.

Par ailleurs, la convention collective nationale de l'immobilier comprend une annexe VII relative à la formation professionnelle qui traite de l'ensemble des sujets en la matière.

Y figurent, l'avenant n° 76 du 31 janvier 2019 portant sur la refondation des certificats de qualification professionnelle (CQP) relatifs aux métiers de négociateur immobilier, gestionnaire locatif et gestionnaire de copropriété ainsi que l'avenant n° 88 du 15 décembre 2021 portant sur l'actualisation des trois certificats de qualification professionnelle (CQP) relatifs aux métiers de négociateur immobilier, de chargé de gestion locative et de chargé de copropriété, lesquels subsistent dans leurs dispositions en vigueur.

Il est précisé que les dispositions légales et réglementaires auxquelles il est fait référence dans le présent accord sont celles en vigueur à la date de publication de l'accord, telles qu'elles résultent notamment de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 précitée.

La branche a identifié huit axes de développement stratégiques :

1. Faciliter l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés ;
2. Développer les trois axes de compétences des salariés : métier, relation client, autonomie et responsabilité ;
3. Assurer la « mise à niveau » et le développement des connaissances des salariés sur les évolutions techniques, juridiques et commerciales conformément à l'obligation de formation continue des professionnels de l'immobilier ;
4. Maintenir et développer l'employabilité des salariés et plus particulièrement celle des salariés âgés de 50 ans et plus et des salariés à temps partiel ;
5. Favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé (RQTH) notamment par l'accès à la formation ;
6. Veiller à ce que l'offre de formation soit adaptée tant dans son contenu que dans ses modalités aux besoins des entreprises et de leurs salariés et futurs salariés ;
7. Assurer l'accompagnement des entreprises du secteur de l'immobilier et plus particulièrement de leurs salariés dans le cadre de la transition digitale, énergétique et écologique notamment par la mise en œuvre d'actions de formation dédiées ;
8. Créer de nouvelles certifications répondant aux nouveaux enjeux du secteur de l'immobilier, notamment en matière énergétique, écologique et digitale.

À titre liminaire, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que, dès lors que l'entreprise s'est engagée dans la réalisation d'une action de formation, les salariés doivent pouvoir suivre l'intégralité de la formation jusqu'à son terme. De même, les salariés qui s'y sont engagés suivent avec assiduité la formation jusqu'à son terme. À cet égard, il est d'ailleurs précisé que lorsque la formation se déroule sur le temps de travail habituel du salarié, celle-ci constitue un temps de travail effectif donnant lieu au maintien de sa rémunération par l'entreprise.

À travers cet accord, les partenaires sociaux se donnent comme objectifs de :

1. Favoriser l'accès à la formation des publics prioritaires tels que définis ci-après :
 - les salariés âgés de 50 ans et plus ;
 - les salariés reconnus travailleur handicapé ;
 - les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par une certification de niveau 4 ;
 - les travailleurs de nuit ;
 - les femmes et les hommes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental d'éducation ou en reprise de carrière.
2. Assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et maintenir leur employabilité, quelle que soit leur ancienneté et répondre aux besoins spécifiques des métiers notamment

ceux en transformation ;

3. Garantir une formation continue des salariés et favoriser leur montée en compétences ;
4. Développer les contrats en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation), plus spécifiquement pour faciliter l'insertion durable des jeunes et l'attractivité du secteur d'activité ;
5. Favoriser l'accès aux parcours professionnels qualifiants, certifiants, et diplômants et ainsi le déroulement de la carrière professionnelle des salariés ;
6. Assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation ;
7. Rendre le salarié acteur de sa formation, notamment en facilitant l'articulation des différents dispositifs de formation ;
8. Favoriser la transmission des savoirs et des compétences, notamment par les actions de tutorat.

Les partenaires sociaux rappellent que la formation est un levier d'action essentiel dans la plupart des accords et des négociations engagées ou à venir dans la branche.

Par ailleurs, la branche rappelle que tous les 3 ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, aux grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et objectifs du plan de développement des compétences, est engagée.

Enfin, les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, celle-ci constituant, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre la discrimination, un facteur essentiel du développement de l'égalité femmes/ hommes.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'alternance mais aussi dans le cadre de la mise en œuvre des actions de formation professionnelle, notamment dans le cadre de l'élaboration du plan de développement des compétences et de la mobilisation des comptes personnels de formation puis des actions de validation des acquis de l'expérience. Par ailleurs, les entreprises étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Titre Ier L'action de formation professionnelle et ses modalités

Article

La formation professionnelle et le défi des compétences constituent des enjeux primordiaux dans un contexte de mutation rapide et profonde de l'environnement des entreprises, à la fois pour la compétitivité des entreprises ainsi que pour l'employabilité et la montée en compétences des salariés.

En complément de l'investissement des entreprises dans la formation, au travers notamment

du plan de développement des compétences, les accords interprofessionnels et les réformes successives en matière de formation professionnelle ont renforcé progressivement l'autonomisation des individus dans leurs parcours professionnels et la mise en œuvre d'actions de formation. Notamment, le compte personnel de formation (CPF) constitue un outil au service des salariés, afin que chacun soit davantage acteur de son évolution professionnelle, du développement de ses compétences et de la sécurisation de son parcours professionnel.

Par ailleurs, les démarches de co-construction de parcours de formation et de co-investissement pour des formations conciliant les besoins de l'entreprise et les attentes du salarié sont favorisées, notamment au travers de l'abondement du CPF ou de la réalisation par le salarié de formations en tout ou partie sur le temps de travail.

Article 1er — Champ de la formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont, conformément à l'article L. 6313-1 du code du travail :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- les actions de formation par apprentissage.

Article 2 — Objet des actions de formation

Les actions de formation ont principalement pour objet de :

- favoriser l'adaptation des salariés au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- contribuer au développement économique et culturel des salariés ;
- contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à la promotion sociale des salariés ;
- réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée ou devenue obsolète du fait de l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
- favoriser la mobilité professionnelle ;
- permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder, dans les meilleures conditions, à un emploi.

Article 3 — Définition de l'action de formation professionnelle

Conformément à l'article L. 6313-2 du code du travail résultant de la loi « Avenir professionnel » susvisée, l'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel préalablement déterminé.

L'action de formation peut favoriser, notamment, l'adaptation au poste de travail, l'évolution et/ou le maintien de l'emploi. Elle peut participer au développement des compétences en lien ou non avec le poste de travail.

Elle est constituée outre des enseignements pédagogiques, d'un ensemble de dispositifs d'accompagnement et de suivi tels que le positionnement pédagogique adapté, l'évaluation des acquis...

Enfin, plusieurs modalités pédagogiques peuvent être combinées dans le cadre d'un même parcours : formation en présentiel, formation en tout ou partie à distance, formation en situation de travail.

Article 4 — Modalités pédagogiques

La branche rappelle qu'en complément des modalités pédagogiques traditionnelles telle que la formation en présentielle, la loi encourage désormais la mise en œuvre d'autres modalités pédagogiques que sont la formation distancielle et la formation en situation de travail (AFEST).

4.1. Action de formation ouverte et/ou à distance (FOAD)

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne estimée ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation ;
- la mise en place d'un environnement favorable à l'appropriation du contenu de la formation.

4.2. Action de formation en situation de travail (AFEST)

La formation peut également être réalisée en situation de travail, notamment pour l'apprentissage des connaissances et des compétences spécifiques à l'entreprise.

La mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail, telle que prévue à l'article D. 6313-3-2 du code du travail, comprend :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable :
 - d'un formateur externe et d'un tuteur en interne ;
- ou
- d'un formateur désigné en interne pouvant exercer alors la fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Article 5 — L'accès des salariés à la formation professionnelle

La formation professionnelle des salariés comprend notamment :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences ou du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (« Pro-A ») ;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF-TP) ou leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ;
- des formations organisées, à l'initiative des salariés et en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ou de la « Pro-A ».

Titre II Outils et actions concourant au développement des compétences

Sous-titre 1er Outils permettant le développement des compétences et la gestion des parcours professionnels

Article 1er — Les dispositifs d'information et d'orientation

1.1. Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences, qualifications et aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les entreprises de la branche informent lors de leur embauche et à l'occasion de la réalisation des entretiens professionnels chaque salarié de l'existence de ce passeport d'orientation, de formation et de compétences et l'invitent à le renseigner étant précisé que celui-ci est accessible de manière dématérialisée sur le site Internet du CPF géré par la Caisse des dépôts et consignations (<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>).

Chaque salarié y recense les acquis de la formation initiale et ceux de la formation professionnelle continue : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

1.2. Le passeport prévention

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a créé le passeport de prévention afin de mieux prévenir les risques en santé et sécurité au travail. Ce passeport vise à prévenir ces risques pour les salariés en favorisant leur formation et en optimisant sa gestion par les employeurs.

Dans cette perspective, les entreprises de la branche informent lors de leur embauche et à l'occasion de la réalisation des entretiens professionnels chaque salarié de l'existence de ce passeport prévention et l'invitent à le renseigner étant précisé que celui-ci est accessible de manière dématérialisée sur le site Internet du CPF (<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>).

Chaque salarié y répertorie les attestations de formation, les certificats et diplômes obtenus en matière de santé et sécurité au travail, permettant ainsi d'attester l'acquisition de ces compétences.

1.3. Le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle est une prestation gratuite relevant du service public d'orientation auquel peuvent recourir l'ensemble des salariés de la branche afin :

- d'être informés sur leur environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;
- de mieux connaître leurs compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser leur évolution professionnelle ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences acquises ;
- d'être informés des différents dispositifs qu'ils peuvent mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Il accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle est délivré aux salariés de droit privé par :

- les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences conformément aux règles de la commande publique, après avis du bureau du comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle ;
- l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) pour les salariés ayant le statut de cadre ;
- les organismes de placement spécialisés dénommés « Cap emploi » pour les salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé.

Article 2 — La validation des acquis de l'expérience (VAE)

2.1. Objet des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ont pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ou d'un bloc de compétences d'une certification enregistrée dans ce répertoire.

2.2. Participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence rémunérée pour participer à ce jury.

Les frais liés à la participation des salariés à ces jurys peuvent être pris en charge par l'OPCO pour les entreprises de moins de 50 salariés au titre de la section plan de développement des compétences.

Les dépenses afférentes à ces participations couvrent :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération du salarié, les cotisations sociales salariales obligatoires qui s'y rattachent ;
- le cas échéant, la taxe sur les salaires qui s'y rattache.

Le niveau de prise en charge est déterminé chaque année par la CPNEFP.

2.3. Congé de VAE

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé de 48 heures par session d'évaluation.

La durée de ce congé peut être augmentée par accord d'entreprise ou par accord individuel écrit accordé par l'employeur à un salarié.

Le salaire du salarié est maintenu pendant toute la durée de ce congé.

Article 3 — Le bilan de compétences

Les bilans de compétences ont pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leur aptitude et leur motivation afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences peut être proposé à tout salarié. Celui-ci peut également résulter d'une démarche individuelle. Il peut être réalisé dans le cadre des dispositifs d'accès à la formation que sont le CPF ou le plan de développement des compétences.

Article 4 — L'entretien professionnel et le bilan du parcours professionnel

À l'occasion de son embauche, chaque salarié est informé de la tenue régulière d'entretiens professionnels.

Lors de la réalisation des entretiens professionnels, les entreprises doivent transmettre les informations suivantes à leurs salariés :

- les modalités d'activation par leurs soins de leur CPF, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et les modalités de renseignement du passeport d'orientation, de formation et de compétences ;
- le dispositif de VAE ;
- les modalités de délivrance du CEP.

4.1. Publics bénéficiaires

Les entretiens professionnels bénéficient à tous les salariés, sous réserve de la condition relative à l'ancienneté, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD et/ ou CDI à temps complet ou partiel, contrat en alternance, etc.).

Les salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé bénéficient d'une attention particulière lors de la réalisation des entretiens professionnels.

4.2. L'entretien professionnel

L'entretien professionnel constitue l'outil d'orientation et de gestion des parcours professionnels des salariés.

Cet entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle. Ces temps d'échanges permettent d'orienter le salarié en termes de qualifications et d'emploi notamment au regard des possibilités offertes dans l'entreprise.

Il ne s'agit pas d'un entretien d'évaluation du travail ni de l'entretien professionnel de bilan du parcours professionnel réalisé tous les 6 ans et visé au II de l'article L. 6315-1 du code du travail et faisant l'objet des développements ci-après.

4.3. L'entretien de bilan du parcours professionnel

L'entretien de bilan du parcours professionnel a pour objet notamment de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Sans qu'aucune sanction ne soit encourue pour l'entreprise, cet état des lieux permet pour autant d'observer si le salarié a bénéficié au cours des six dernières années du/des entretiens professionnels auxquels il a droit et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;

et/ ou

- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

et/ ou

- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

La progression salariale s'analyse comme une évolution des éléments de rémunération (salaires, primes individuelles ...), initiée par l'employeur, au travers d'une mesure d'évolution individuelle.

La progression professionnelle s'entend comme l'ensemble des savoirs mobilisés par le salarié, lui permettant de progresser et donc de valoriser le développement de son employabilité, notamment sur un CV. La progression professionnelle ne se limite pas à la mobilité professionnelle marquée par un changement de poste. Elle peut également se traduire par un élargissement des missions confiées au salarié tout en restant sur le même poste ou encore une montée en expertise sur l'une des missions du salarié. La progression professionnelle s'inscrit aussi dans les changements de poste, y compris positionnés au même niveau que précédemment mais impliquant le déploiement de nouveaux savoirs, ou en évoluant de niveau dans sa filière ou une autre filière.

En outre, cet état des lieux récapitulatif permet de vérifier que le salarié a pu bénéficier d'au moins une formation non obligatoire au titre de la période considérée.

4.4. Les entretiens professionnels de reprise

À titre exceptionnel et quelle que soit la date du dernier entretien professionnel, l'entretien professionnel de reprise est proposé de façon systématique dans les cas suivants :

- un retour de congé maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation ;
- un retour de longue maladie prévu à l'article L. 3241 du code de la sécurité sociale ;
- après un congé sabbatique ;
- au retour d'un congé de proche aidant ;
- à l'issue d'un mandat syndical ;
- à l'issue d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ;
- à l'issue d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail.

À l'initiative du salarié, cet entretien peut être organisé à une date antérieure à la reprise du poste.

À l'occasion de ces entretiens professionnels réalisés suite à une période de suspension du contrat de travail, un échange spécifique est réalisé s'agissant de l'éventuelle mise à niveau des compétences et savoir-faire du salarié concerné qui pourrait nécessiter la mise en œuvre d'une action de formation.

4.5. Périodicité de réalisation de l'entretien professionnel et de l'entretien de bilan du parcours professionnel

Concernant les entreprises de moins de 50 salariés : au moins un entretien professionnel est réalisé tous les trois ans étant précisé que tous les six ans, un entretien unique regroupant l'entretien professionnel et l'entretien de bilan doit être tenu.

- Exemple : un salarié est embauché le 1er janvier 2023. Son entretien professionnel devra être organisé au cours de l'année 2026. Un entretien unique regroupant l'entretien de bilan à 6 ans et l'entretien professionnel devra être réalisé au cours de l'année 2029 et en toute hypothèse, avant que le salarié n'atteigne les sept ans d'ancienneté.

S'agissant de l'entretien professionnel, les managers peuvent proposer un ou plusieurs entretiens professionnels complémentaires en tant que de besoin au cours d'un cycle de six ans. De la même manière, chaque salarié peut solliciter la réalisation d'un ou plusieurs entretiens complémentaires. Une fois la demande formulée par écrit par le salarié auprès de son manager, ce dernier lui proposera la tenue d'un entretien dans les trois semaines suivant sa demande.

Concernant les entreprises de plus de 50 salariés : l'entretien professionnel est réalisé au moins une fois tous les deux ans, conformément au I de l'article L. 6315-1 du code du travail. Au cours de la sixième année d'ancienneté, un entretien unique regroupant l'entretien professionnel et l'entretien de bilan doit être tenu.

- Exemple : un salarié est embauché le 1er janvier 2023. Un premier entretien professionnel est réalisé au cours de l'année 2025 et un second au cours de l'année 2027. Un entretien unique regroupant l'entretien de bilan et l'entretien professionnel est réalisé au cours de l'année 2029 et en toute hypothèse, avant que le salarié n'atteigne les sept ans d'ancienneté.

4.6. Modalités d'organisation des entretiens professionnels, des entretiens de reprise et des entretiens de bilan du parcours professionnel

L'entreprise fait la promotion des entretiens professionnels et de leur suivi par des outils de communication et un accompagnement des équipes désignées pour réaliser ces entretiens professionnels.

L'ensemble de ces entretiens devront être réalisés pendant le temps de travail effectif. Il appartient à l'entreprise de déterminer les modalités d'organisation des entretiens professionnels, notamment aux fins de désigner les personnes en charge de leur réalisation.

Chaque entretien professionnel, peu importe sa nature, donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

À cet égard, deux guides de préparation (salarié et entreprise) de réalisation des entretiens professionnels sont consultables sur le site Internet de l'OPCO EP (<https://www.opcoep.fr/>). Celui-ci contient des grilles permettant de réaliser et rendre compte des entretiens professionnels menés.

4.7. Manquement au dispositif des entretiens professionnels

S'agissant des entreprises de 50 salariés et plus, si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels auxquels il avait le droit (entretiens prévus au cours du cycle de six années et entretiens de reprise, le cas échéant) et d'une action de formation non obligatoire au cours d'une période de 6 années, son CPF sera abondé de 3 000 euros.

Sous-titre 2 Alternance

Article 1er — L'alternance

La branche accorde une importance toute particulière à l'intégration professionnelle des alternants et des salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé par le biais de la formation en alternance.

En 2021, 15 764 nouveaux contrats d'apprentissage (+ 28 % par rapport à 2020) et 812 contrats de professionnalisation (+ 577 % par rapport à 2020), ont été conclus au sein de la branche de l'immobilier, représentant ainsi un total de 16 576 alternants. 4 119 contrats de plus qu'en 2020 ont donc été conclus.

De même, en 2022, 18 153 contrats d'apprentissage (+ 15 % par rapport à 2021) et 756 contrats de professionnalisation (-6 % par rapport à 2021) ont été conclus au sein de la branche de l'immobilier, représentant ainsi un total de 18 909 alternants. 2 333 contrats de plus qu'en 2021 ont donc été conclus.

L'accueil des salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé en alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage) contribue à l'amélioration de leur niveau de formation. Il constitue une voie privilégiée pour familiariser les alternants avec l'entreprise et envisager une éventuelle embauche si la période d'apprentissage ou de professionnalisation s'avère réciproquement positive.

La branche poursuivra ses partenariats avec les organismes de formation professionnelle et organismes publics correspondant aux métiers exercés dans les différentes entités du périmètre de l'accord.

1.1. Le contrat de professionnalisation

1.1.1. Objet des actions de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre l'acquisition d'une des qualifications suivantes :

- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;
- et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2023 et au-delà en cas de prorogation, le contrat de professionnalisation peut également être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'OPCO, en accord avec le salarié.

1.1.2. Publics bénéficiaires

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.

Le contrat de professionnalisation est également accessible aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés) ou à l'issue d'un contrat aidé. Dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, il est ouvert aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

1.1.3. Durée du contrat de professionnalisation

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 enregistrés aux répertoires nationaux et spécifiques au secteur de l'immobilier (brevet de technicien supérieur [BTS], bac professionnel ...) ;
- les certificats de qualification professionnelle (CQP) créés par la CPNEFP de la branche de l'immobilier (accords du 11 décembre 2002, du 1er avril 2004, du 31 janvier 2019 et du 15 décembre 2021) ;
- 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 CPNEFP.

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.

L'action de professionnalisation peut enfin être portée à 36 mois s'agissant des salariés

reconnus en qualité de travailleur handicapé.

1.1.4. Rémunération

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. 6325-8 du code du travail.

1.1.5. Financement

La loi a instauré le principe de la gratuité de la formation pour le bénéficiaire. Ainsi les organismes de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par l'OPCO désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques, rémunération du salarié pendant les périodes de formation théorique, ainsi que, le cas échéant, des frais de transport, restauration et/ ou d'hébergement (informations à retrouver sur le site Internet de l'OPCO EP : <https://www.opcoep.fr/>).

Les travaux de la CPNEFP permettent de définir des niveaux de prise en charge différents selon les qualifications visées.

1.1.6. Fonction tutorale

Le tuteur, seul ou, le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :

1. d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des périodes de professionnalisation, de stages de la formation initiale ou de stages de la formation professionnelle ;
2. d'organiser avec les salariés intéressés, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
3. de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
4. d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
5. de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Le tuteur doit nécessairement avoir la qualité de salarié. En conséquence, il est donc rappelé que les agents commerciaux ne peuvent être désignés en qualité de tuteur.

Il est rappelé que l'employeur a la possibilité de verser une prime de tutorat à ses tuteurs dont il fixe librement les modalités (quantum, temporalité, etc.).

1.1.7. Aide à la fonction tutorale

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'OPCO prend en charge l'exercice de la fonction tutorale aux conditions cumulatives suivantes (1 + 2) :

1. le tuteur a une expérience de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
2. le tuteur a :
 - soit suivi une formation à la fonction tutorale ;
 - soit exercé effectivement un tutorat ou encadré un apprenti au cours des 2 dernières années.

La prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale par l'OPCO n'est pas une condition pour disposer du statut de tuteur.

1.2. L'apprentissage

1.2.1. Objet des actions de formation par apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des salariés, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

1.2.2. Publics bénéficiaires

Ce contrat est notamment ouvert aux :

- personnes âgées de 16 à 29 ans révolus ;
- jeunes âgés d'au moins 15 ans s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire ;
- jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile ;
- personnes en situation de handicap sans limitation d'âge ;
- personnes qui ont un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie sans limitation d'âge.

1.2.3. Rémunération

L'employeur s'engage à rémunérer l'apprenti conformément à la législation en vigueur et à lui donner les moyens nécessaires à la réalisation des missions confiées.

L'apprenti s'engage pour sa part à suivre la formation avec assiduité et à travailler pour le compte de son employeur conformément aux missions confiées.

1.2.4. Financement par l'OPCO

Le législateur a instauré le principe de la gratuité de la formation pour l'apprenti. Ainsi les centres de formation d'apprentis (CFA) ne peuvent conditionner l'inscription d'un apprenti au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Les contrats d'apprentissage sont pris en charge par l'OPCO au niveau de prise en charge fixé par les branches. Ce niveau est déterminé pour les contrats d'apprentissage en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé et ce, conformément aux recommandations de France compétences. À défaut de fixation du niveau de la prise en charge par la branche ou de prise en compte des recommandations de France compétences, les modalités de détermination de la prise en charge sont définies par décret (informations à retrouver sur le site Internet de

France compétences :

<https://www.francecompetences.fr/base-documentaire/referentiels-et-bases-de-donnees/> – et sur le site Internet de l'OPCO EP : <https://www.opcoep.fr/>).

1.2.5. Compétences professionnelles du maître d'apprentissage

L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat d'apprentissage un maître d'apprentissage chargé de l'accompagner.

Ce maître d'apprentissage doit nécessairement avoir la qualité de salarié. En conséquence, les agents commerciaux ne peuvent être désignés en qualité de maître d'apprentissage.

Le cas échéant, l'employeur, dirigeant non salarié, peut remplir cette fonction de maître d'apprentissage, sous réserve de remplir les conditions de compétences professionnelles qui suivent.

Les conditions de désignation et de compétence professionnelle, le contenu et l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage sont ceux définis par le code du travail. Ainsi, sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Il est rappelé que l'employeur a la possibilité de verser une prime de tutorat à ses maîtres d'apprentissage dont il fixe librement les modalités (quantum, temporalité, etc.).

1.2.6. Aide à la fonction tutorale

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'OPCO prend en charge l'exercice de la fonction tutorale aux conditions cumulatives suivantes (1 + 2) :

1. le maître d'apprentissage dispose des compétences professionnelles précisées ci-dessus ;
2. le maître d'apprentissage a :
 - soit suivi une formation à la fonction tutorale ;
 - soit exercé effectivement un tutorat ou encadré un apprenti au cours des 2 dernières années.

La prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale par l'OPCO n'est pas une condition pour disposer du statut de maître d'apprentissage.

1.2.7. Durée du contrat d'apprentissage

Conformément à l'article L. 6222-7 du code du travail, le contrat d'apprentissage peut être conclu à durée déterminée, et sa durée correspond alors à la durée de la période d'apprentissage. Il peut également être conclu à durée indéterminée, la période

d'apprentissage se déroulant alors au début du contrat.

Le contrat d'apprentissage permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en CFA pendant une période comprise entre 6 mois et 3 ans, 4 ans si le salarié a le statut de RQTH.

1.2.8. Suspension du contrat à durée indéterminée

Conformément aux dispositions de l'article L. 6222-13 du code du travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut par accord entre l'employeur et le salarié, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

1.3. Reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »)

1.3.1. Certifications éligibles à la « Pro-A »

Les partenaires sociaux décident de rendre éligibles à la reconversion ou promotion par alternance, les certifications visées en annexe 1.

1.3.2. Modalités de mise en œuvre de la « Pro-A »

1.3.2.1. Prise en charge de la rémunération

La rémunération ainsi que les charges sociales légales et conventionnelles des salariés bénéficiaires d'une action de reconversion ou de promotion par alternance sont également prises en charge par l'OPCO, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure.

La CPNEFP proposera à l'OPCO de réviser le niveau de prise en charge de la rémunération et des charges susvisées le cas échéant.

1.4. L'insertion des doctorants

Les partenaires sociaux de la branche reconnaissent l'importance de développer l'insertion des doctorants dans notre secteur. Les conventions industrielles de formation par la recherche « CIFRE » permettent, en développant la collaboration des entreprises de l'immobilier, de placer des doctorants dans un cadre professionnalisant et multiculturel. Ce cadre de recherche en alternance entre l'entreprise et le laboratoire d'accueil permet au doctorant d'acquérir un nouveau « savoir-être » favorisant son insertion dans l'emploi. Pour ces raisons, la branche souhaite développer le recours aux conventions CIFRE.

Article 2 — Le tutorat

Le tutorat permet la transmission par les salariés expérimentés, de leurs savoirs et savoir-faire, de leur expérience et de leurs méthodes de travail, à d'autres salariés (bénéficiaires d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, stagiaires, nouveaux embauchés...).

Le tutorat est aussi une manière de pérenniser des savoir-faire, ainsi que la culture et les valeurs de l'entreprise. Il permet en outre de valoriser les compétences et l'expérience des salariés volontaires qui, en étant référents des nouveaux arrivants, favorisent leur intégration.

La branche entend développer le tutorat. Cet outil contribue au développement des parcours professionnels des salariés.

Plusieurs catégories de tutorat peuvent être mises en œuvre au sein des entreprises :

- le « tutorat de transmission des savoirs et des compétences seniors » : un salarié expérimenté accompagne un salarié plus novice en vue de lui permettre d'acquérir les compétences dont il a besoin pour exercer son emploi et valider sa formation ;
- le « tutorat inversé » : il concerne le travail de transmission mais aussi d'appui pour qualifier quelqu'un d'autre sur un savoir longuement acquis, complexe, spécifique, rare, donc maîtrisé par quelques personnes seulement, voire par une seule.

2.1. Le tutorat de transmission des savoirs et des compétences seniors

Ce dispositif joue un double rôle d'intégration et de transmission de compétences. Il permet en effet de valoriser les compétences des salariés les plus expérimentés, la diversité de leurs profils et de leurs savoirs, tout en favorisant le transfert de l'expérience et du savoir-faire.

En outre ces missions contribuent au maintien des salariés âgés de 50 ans et plus dans l'emploi, et facilitent l'inclusion dans l'entreprise.

2.2. Le tutorat inversé

Dans la continuité du tutorat indiqué à l'article précédent, si la dimension « métier, culture et valeurs d'entreprise » peut relever principalement de la transmission d'un « senior » vers un « junior », il peut exister des situations et des besoins conduisant à une transmission du « junior » vers le « senior » (type, maîtrise des nouvelles technologies), on parle alors de « tutorat inversé » favorisant la coopération entre générations.

2.3. L'organisation et l'accompagnement de la mission du tutorat

Le tutorat repose sur une démarche volontaire. La branche reconnaît l'investissement impliqué dans la fonction tutorale et s'engage à dégager des moyens pour faciliter le bon exercice de la mission de tuteur.

La mission tutorale est prise en compte dans l'organisation des activités de tuteur, en tant que charge de travail. Les missions du tuteur doivent être préalablement définies par le responsable hiérarchique du tuteur, d'une part afin qu'elles soient visibles et identifiées comme un rôle spécifique à valoriser dans le cadre de l'évolution professionnelle, d'autre part pour que l'implication induite soit prise en considération.

Les tuteurs sont désignés parmi les salariés identifiés, respectant les critères ci-dessous :

- professionnel reconnu dans son métier, le tuteur doit avoir exercé l'emploi du tuteur ou un emploi proche ;
- le tuteur doit disposer du savoir-faire et des connaissances requises pour la prise en charge du tuteur ;
- le tuteur doit faire preuve de compétences reconnues pour ces missions d'enseignement

(pédagogie, écoute, empathie, bonnes capacités de communication) ;
- le tuteur doit avoir une ancienneté dans son métier d'au moins 2 ans.

Aucune notion d'âge, de temps de travail ou de classe d'emploi n'est prise en compte dans la sélection des tuteurs, ce qui prime est l'expérience, la maîtrise d'un savoir et de compétences.

Le salarié tuteur pourra exercer sa fonction au maximum auprès de deux salariés en formation dans le même temps.

L'accompagnement à la mission de tutorat se fait à travers :

- des programmes de formation spécifiques ;
- la création de réseaux de tuteurs ;
- la mise en place d'ateliers de co-développement, si cela s'avère nécessaire, à l'intérieur desquels les tuteurs peuvent partager leurs problématiques et réfléchir ensemble à la construction de solutions.

Sous-titre 3 Dispositifs d'accès à la formation

Article 1er — Le plan de développement des compétences

Les parties signataires rappellent qu'au niveau de l'entreprise, le plan de développement des compétences s'inscrit dans une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels. Le plan a notamment pour but d'adapter les compétences des salariés à l'évolution des postes de travail, d'anticiper et d'organiser en conséquence les besoins en formation des salariés.

1.1. Bénéficiaires

Le plan de développement des compétences s'adresse aussi bien aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée qu'à ceux sous contrat de travail à durée indéterminée, que leur durée de travail soit à temps complet ou partiel, ainsi qu'aux publics prioritaires tels que définis par le préambule.

1.2. Réalisation des formations pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application de dispositions légales et réglementaires ou en application d'une convention internationale, constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise.

S'agissant des salariés en temps partiel, il est précisé que lorsque pour les besoins d'une formation obligatoire, le salarié est amené à se former en dehors de son temps de travail habituel, il est fait application de la législation relative aux heures complémentaires. Toutefois, cette rémunération complémentaire ne pourra excéder 14 heures par an et 42 heures sur un cycle de 3 ans, sauf disposition plus favorable prévue par accord d'entreprise ou de groupe ou par accord des parties.

Les actions de formation inscrites dans le plan de développement des compétences peuvent être effectuées pendant le temps de travail, avec dans cette hypothèse l'obligation faite à l'employeur de procéder au maintien de la rémunération du salarié.

Le cas échéant, les frais de séjour, de restauration et de déplacement afférents à des formations réalisées sur le temps de travail sont pris en charge par l'employeur, conformément à la réglementation applicable aux frais professionnels.

Certaines actions inscrites au plan de développement des compétences peuvent également être organisées hors temps de travail dans les conditions légales et réglementaires. Les parties signataires rappellent que le salarié doit être volontaire pour se former en dehors du temps de travail et ne peut être sanctionné pour avoir refusé de se former en dehors du temps de travail. Dans ce cas, sur proposition de la branche, l'OPCO peut prendre en charge des frais de garde d'enfants, dans le cadre d'une enveloppe et selon les critères annuellement définis.

En outre, à défaut de prise en charge par l'OPCO, l'entreprise rembourse dans la limite d'un plafond de 70 euros TTC par jour et sur présentation de justificatifs les frais exposés par le salarié au titre de la garde d'un ascendant ou d'un enfant en situation de handicap, rattachés au foyer fiscal, dès lors que la formation est suivie en dehors du temps de travail.

Chaque entreprise peut solliciter une prise en charge de ces frais auprès de l'OPCO, au titre de la contribution conventionnelle.

1.3. Financement

Au titre de la section financière « Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », l'OPCO peut prendre en charge les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié en formation et des frais annexes pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

Les modalités et priorités de prise en charge sont définies par le conseil d'administration de l'OPCO.

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent financer directement leur plan de développement des compétences à moins qu'elles n'aient réalisé un versement volontaire à ce titre auprès de leur OPCO.

Article 2 — Les actions de formation à l'égard des encadrants du salarié reconnu en qualité de travailleur handicapé

Les tuteurs, maîtres d'apprentissage, managers ou les RRH pourront bénéficier d'une formation afin d'être sensibilisés et formés sur le thème du handicap et ainsi favoriser l'insertion professionnelle et le suivi d'un salarié, d'un alternant ou stagiaire reconnu en qualité de travailleur handicapé.

Le cas échéant et s'agissant d'un manager, un accompagnement complémentaire pourra être dispensé si nécessaire en cas d'intégration d'un salarié reconnu en qualité de travailleur handicapé au sein de son équipe.

Ces formations sont réalisées sur temps de travail et donnent donc nécessairement lieu à maintien de la rémunération.

Leurs modalités de prise en charge sont définies chaque année par la section paritaire professionnelle (SPP) intervenant auprès de l'OPCO EP. À défaut de prise en charge de tout ou partie de ces formations par l'OPCO EP, ces dernières demeureront à la charge des entreprises concernées.

La page Internet suivante recense les informations relatives aux actions de formation tenues à l'égard des encadrants du salarié reconnu travailleur handicapé :
<https://branchedelimmobilier.fr/handicap/sous-page-handicap-1/>

Article 3 — Le compte personnel de formation (CPF)

3.1. Principes généraux

Le CPF concerne tous les actifs et fait partie intégrante du compte personnel d'activité (CPA). Il est ouvert dès l'entrée sur le marché du travail et n'est fermé qu'au décès de la personne. Il cesse toutefois d'être alimenté lorsque son titulaire liquide l'ensemble de ses droits à la retraite. (1)

Le CPF est un compte individuel dont le suivi des droits est géré par un organisme extérieur à l'entreprise et commun à l'ensemble des bénéficiaires du CPF : la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Le bénéficiaire du CPF a accès à son compte via un site Internet dédié : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>.

Le salarié doit procéder lui-même à l'activation de ce compte. Ce compte permet au salarié de connaître ses droits à CPF.

Le CPF a pour objet de donner à chacun les moyens d'acquérir ou développer des compétences et de sécuriser son parcours professionnel tout au long de la vie professionnelle.

3.2. Formations éligibles

Pour qu'une formation soit éligible au CPF, elle doit être sanctionnée soit :

- par une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- par une certification ou habilitation professionnelle enregistrée au répertoire spécifique (RS) comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Sont également éligibles :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou

repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;

- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions fixées à l'article L. 6323-6.

3.3. Alimentation

3.3.1. Principe

L'alimentation du CPF s'entend pour toute personne active – de l'entrée sur le marché du travail jusqu'au départ à la retraite – conformément à la législation en vigueur, en fonction du temps travaillé au regard du droit privé.

Une personne ayant sur l'année une activité à temps complet ou égale à au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, bénéficie de 500 € par année de travail dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

Conformément aux dispositions des articles L. 6323-11-1 et R. 6323-3-1 du code du travail, le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année voit son CPF alimenté à hauteur de 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 8 000 €.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

3.3.2. Alimentation par le compte d'engagement citoyen (CEC)

Le compte d'engagement citoyen (CEC) recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire dans les conditions fixées par le code du travail. Il permet d'acquérir notamment des droits à formation inscrits sur le CPF à raison de l'exercice de ces activités et financés par l'État.

Pour chacune des activités bénévoles ou de volontariat, les dispositions légales et réglementaires définissent la durée nécessaire à l'acquisition de droits inscrits sur le CPF.

La durée minimale nécessaire à l'acquisition de droits inscrits sur le CPF est, pour les activités de bénévolat associatif de 200 heures, réalisées dans une ou plusieurs associations, dont au moins 100 heures dans une même association pour les activités de bénévolat associatif. Ces activités doivent être exercées par un bénévole siégeant dans l'organe d'administration ou de direction d'une association ou participant à l'encadrement d'autres bénévoles.

La durée minimale nécessaire à l'acquisition de droits inscrits sur le CPF est, pour les activités de volontariat et de bénévolat de :

- 6 mois continus pour le service civique ;
- 90 jours pour la réserve militaire opérationnelle ;
- 5 ans continus d'engagement pour la réserve citoyenne de défense et de sécurité ;
- 5 ans pour la réserve communale de sécurité civile ;
- une durée d'emploi de 30 jours pour la réserve sanitaire ;
- 5 ans pour l'activité de sapeur-pompier volontaire ;
- 1 an continu d'engagement ayant donné lieu à au moins 25 interventions pour la réserve citoyenne de l'Éducation nationale ;
- 3 ans continus d'engagement ayant donné lieu à la réalisation de 75 vacations par an pour la réserve civile de la police nationale ;
- 3 ans continus d'engagement ayant donné lieu à la réalisation de 350 heures par an pour la réserve citoyenne de la police nationale ;
- au moins 80 heures d'activité annuelle pour la réserve civique et ses réserves thématiques.

Pour les personnes répondant aux conditions définies ci-dessus et déclarant leurs activités bénévoles ou de volontariat, leur CPF est alimenté dans les conditions légales et réglementaires.

Les salariés exerçant des activités bénévoles ou de volontariat ouvrant droit à une alimentation du CPF peuvent utiliser ces heures après les droits inscrits au titre d'une activité professionnelle. Toutefois, seuls les droits acquis au titre du compte engagement citoyen peuvent financer les actions destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique, ainsi qu'aux sapeurs-pompiers volontaires, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

3.4. Abondement du CPF

Afin de faciliter l'accès à des formations dans le cadre du CPF, l'entreprise peut abonder le compte des salariés si celui-ci est insuffisant.

La formation concernée doit avoir lieu sur le temps de travail et être en lien avec l'emploi exercé par le salarié ou porter sur la lutte contre les discriminations, conformément au décret n° 2020-1259 du 14 octobre 2020.

Les salariés pouvant bénéficier d'un tel abondement sont notamment :

- les salariés reconnus travailleur handicapé ;
- les personnes âgées de 50 ans et plus ;
- les tuteurs et maîtres d'apprentissage ;
- les chargés de recrutement, sous réserve d'un accord d'entreprise en ce sens.

En outre, afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises sont invitées à pratiquer des abondements supplémentaires à l'égard des femmes et des hommes en retour de congé maternité ou de congé de parentalité et/ ou en situation de reprise de carrière.

Enfin, la branche rappelle que des abondements particuliers sont prévus par les dispositions légales en vigueur, s'agissant des situations suivantes :

- au titre de la reconversion professionnelle, la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle atteinte d'une incapacité permanente supérieure ou égale à 10 % peut bénéficier d'un abondement de son CPF ;
- le salarié licencié suite à un refus de modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective, bénéficie d'un abondement de son CPF ;
- le CPF du lanceur d'alerte ayant été sanctionné par son employeur et des personnes l'ayant aidé, fait l'objet d'un abondement.

3.5. Financement

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par la CDC depuis le 1er janvier 2020 sur base du crédit d'euros disponible sur le CPF de son titulaire. En cas de reste à charge, le salarié peut le financer sur ses deniers personnels ou solliciter un abondement complémentaire de son CPF auprès de son employeur qui a le droit de le refuser.

3.6. Modalités de mise en œuvre

L'utilisation des droits à CPF pour suivre une action de formation relève de l'initiative du bénéficiaire. Il lui appartient de se connecter directement sur son CPF.

Lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au crédit d'euros disponible sur le compte, l'employeur peut accorder un abondement en droits complémentaires afin d'assurer le financement de la formation.

Le CPF peut être utilisé pour suivre une action de formation sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail.

Conformément aux dispositions de l'article D. 6323-4 du code du travail, le salarié qui souhaite mettre en œuvre son CPF en tout ou partie pendant le temps de travail adresse sa demande d'autorisation d'absence à son employeur :

- au moins 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure moins de 6 mois ;
- au moins 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure 6 mois ou plus.

La demande est formulée par tous moyens permettant de conférer une date certaine.

Elle mentionne :

- l'intitulé de la formation ;
- l'organisme de formation ;
- la durée de la formation ;
- les dates de début et de fin de la formation ;
- les heures de formation situées pendant le temps de travail ;
- le coût de la formation ;
- le lieu de formation.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse au salarié. À défaut de réponse dans le délai de 30 jours, la demande est réputée acceptée.

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis. À la demande du salarié, l'employeur peut, s'il le souhaite,

participer au financement de la formation en dehors du temps de travail.

Pendant le temps de formation en dehors du temps de travail, le salarié ne perçoit aucune rémunération mais bénéficie du maintien de sa protection sociale.

3.7. Projet coconstruit entre le salarié et l'entreprise

Lorsque le salarié et son employeur conviennent d'un commun accord d'un projet de formation dans le cadre de la mobilisation du CPF, un abondement en droits complémentaires devra être accordé en tant que de besoin, par l'employeur pour accompagner son salarié et ce, afin de faciliter son départ en formation.

Cet abondement correspond a minima au montant restant à la charge du salarié étant précisé que cet abondement s'inscrit dans la limite du crédit d'euros disponible à titre principal sur le compte CPF du salarié concerné.

Cet abondement s'inscrit dans le cadre de l'investissement formation au titre du plan de développement des compétences de l'entreprise.

Lorsque les horaires de la formation interviennent pendant le temps de travail habituel du salarié concerné, l'employeur accorde une autorisation d'absence à son salarié et maintient sa rémunération habituelle.

La formation choisie, le montant de l'abondement complémentaire accordé par l'entreprise ainsi que les modalités de départ en formation sont convenus dans le cadre d'un courrier établi en double exemplaire signé des deux parties dont un est remis au salarié. Il peut être également convenu de l'insertion d'une clause de dédit formation dont un modèle figure en annexe jointe au présent accord.

3.8. Mobilisation du CPF pour la réalisation d'un projet de transition professionnelle

Le CPF de transition a pour objet de permettre à tout salarié de mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le salarié bénéficie d'un congé de transition professionnelle lorsqu'il suit sa formation en tout ou partie durant son temps de travail :

- le salarié doit justifier d'une ancienneté de 24 mois en qualité de salarié discontinu ou non, au sein ou non de la même entreprise et justifier également de 12 mois d'ancienneté dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs ;
- il n'y a pas d'ancienneté minimale pour les salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé ou pour le salarié licencié pour inaptitude ou pour motif économique et qui n'a pas suivi une action de formation entre le moment de son licenciement et celui de son réemploi ;
- le salarié doit présenter une demande de congé (autorisation d'absence) à son employeur par écrit dans les délais suivants :
 - - 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
 - - 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de

formation est réalisée à temps partiel.

L'employeur doit répondre dans les 30 jours et ce dernier ne peut pas refuser le congé de transition professionnelle sauf si le salarié ne respecte pas les conditions relatives à la demande de congé ou les conditions d'ancienneté.

Cependant l'employeur peut différer le congé pour des raisons de service ou en cas d'absences simultanées supérieures à un pourcentage prévu par l'article R. 6323-10-1 du code du travail applicable au jour de la signature de l'accord.

Après avoir obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, les demandes de financement sont à adresser par le salarié à l'association régionale de transition professionnelle (ATPro) du lieu de résidence principale ou de travail. Les documents sont disponibles sur le site Internet de l'ATPro compétente.

L'ATPro mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié pour la prise en charge de son projet de transition professionnelle. Sont pris en charge : les frais pédagogiques et de validation des compétences, les frais annexes, et la rémunération, les cotisations de sécurité sociale et charges légales et conventionnelles.

(1) Le 1er alinéa de l'article 3.1 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6323-3 du code du travail qui prévoit que la mobilisation des droits inscrits au CPF devient impossible lorsque le titulaire liquide l'ensemble de ses droits à la retraite ou lorsqu'il atteint l'âge de 67 ans.

(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

Article 4 — La préparation opérationnelle à l'emploi

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'entreprise déposée auprès de Pôle emploi (POE individuelle) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POE collective). Ce dispositif constitue ainsi un outil privilégié pour les entreprises pour faire face à des difficultés de recrutement sur certains métiers et dans certains territoires.

Il appartient à l'OPCO de mobiliser tous budgets disponibles pour favoriser la mise en œuvre des formations dans le cadre de la POE, qu'elle soit mobilisée à titre individuel ou collectif par l'entreprise conformément aux dispositions légales.

4.1. La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)

La POEI est un outil particulièrement adapté aux micro-entreprises dans leur processus d'embauche.

En effet, elle permet à un demandeur d'emploi ou à un salarié recruté en contrat à durée déterminée ou indéterminée en contrat unique d'insertion, de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi.

Dans le cadre de la POEI, la formation est financée par Pôle emploi. L'OPCO dont relève l'entreprise concernée peut contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation.

L'employeur, en concertation avec Pôle emploi et avec l'OPCO, définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

4.2. La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

La POEC permet à plusieurs demandeurs d'emploi et salariés recrutés en contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en contrat unique d'insertion de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés. Les partenaires sociaux demandent au conseil d'administration de l'OPCO d'identifier ces besoins en lien avec le comité d'orientation et de suivi paritaire, dans les conditions définies par le code du travail.

4.3. Rémunération du salarié

Dans le cadre de la POE, la rémunération du salarié recruté est maintenue par l'employeur.

Elle peut être prise en charge par l'OPCO, l'État ou Pôle emploi, déduction faite des aides financières et exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'employeur au titre du contrat mentionné au premier alinéa.

4.4. Embauche à l'issue de la POE

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la POEI ou POEC est :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat d'apprentissage d'une durée minimale de 12 mois ou ;
- un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Article 5 — Transition collective

L'objet du dispositif « Transition collective » est de permettre aux entreprises connaissant des difficultés ou souhaitant anticiper les évolutions du marché du travail, de permettre à leurs salariés dont les emplois sont menacés de se reconvertir sur un métier différent, pour lequel il existe un besoin de recrutement dans la région concernée. La liste des métiers porteurs existants dans la région est établie par les associations « ATPro ».

L'employeur souhaitant mettre en place le dispositif « Transition collective » doit conclure un accord dit de Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), lequel identifie les emplois menacés ou fragilisés qui pourraient s'inscrire dans le cadre du dispositif « Transition collective ».

Suite à la conclusion de cet accord, une réunion d'information est organisée par l'employeur et

animée soit par un opérateur du « Conseil en évolution professionnelle », lequel désigne le service public régional de l'orientation, soit par une association ATPro, afin d'informer les salariés concernés sur le dispositif de « Transition collective ». (1)

Par la suite, le salarié souhaitant s'inscrire dans ce dispositif prend contact gratuitement avec un conseil en évolution professionnelle qui l'aide à établir un projet de reconversion.

La ou les actions de formation qui s'inscrivent dans ce projet de reconversion sont financées par l'entreprise et par l'État, dans la limite de 24 mois ou 2400 heures, dès lors qu'elles aboutissent soit à :

- une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- l'acquisition d'un ou plusieurs bloc (s) de compétences d'une certification enregistrée au RS ;
- la valorisation de l'acquis et de l'expérience (VAE). Ainsi, par dérogation aux règles applicables aux projets de transition professionnelle, il est possible de prendre en charge plusieurs actions de formation certifiantes dans le cadre d'un parcours de transitions collectives.

Il est précisé que le salarié qui souhaite bénéficier d'un congé afin de réaliser son parcours de transition collective durant son temps de travail doit respecter les règles de demande de congé applicables aux projets de transition professionnelle et fixées aux articles R. 6323-10 et suivants du code du travail.

Il doit ainsi présenter une demande de congé par écrit, au service des ressources humaines, au plus tard :

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins six mois ;
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à six mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

Le salarié reçoit une réponse par écrit, dans le délai de trente jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

À l'issue de la réalisation de l'action de transition collective, le salarié peut démissionner de son poste de travail avant de s'orienter vers un poste en lien avec les nouvelles compétences acquises. S'il ne souhaite pas démissionner, le salarié retrouve un poste équivalent à celui occupé avant son départ.

Le dispositif de transition collective n'est pas cumulable avec les éventuels autres dispositifs de départ ou de reconversion professionnelle prévus dans le cadre des accords locaux de déclinaison de la GEPP ou tout autre dispositif similaire.

(1) Le 3e alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'instruction du 11 janvier 2021 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives » qui prévoit que le CEP anime toujours la réunion d'information, la présence d'une AT Pro n'étant qu'une possibilité.

(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

Article 6 — La formation en contexte de difficultés économiques

6.1. La formation en contexte de difficultés économiques conjoncturelles

L'OPCO peut prendre en charge les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, pour une durée maximale de deux ans.

Les coûts de formation envisagés sont ceux induits par l'obligation de formation professionnelle continue, telle que résultant du décret n° 2016-173 du 18 février 2016 relatif à la formation continue des professionnels de l'immobilier. Néanmoins, les salariés qui ne relèvent pas du décret n° 2016-173 du 18 février 2016 peuvent également en bénéficier sous réserve de l'avis favorable préalable de la CPNEFP.

Les « difficultés économiques conjoncturelles » concernent les situations suivantes :

- activité partielle et activité partielle de longue durée : les entreprises qui demandent la prise en charge des salariés dans le cadre du dispositif légal de l'activité partielle ou du dispositif de l'activité partielle de longue durée, proposent à chaque salarié concerné par les dispositions d'activité partielle ou activité partielle de longue durée un entretien individuel en vue notamment d'examiner les actions de formation ou de bilan à engager dans la période d'activité partielle ;
- les investissements induits par la transition écologique qui engendrent des difficultés économiques pour les entreprises concernées ;
- les périodes d'inflation d'une durée supérieure à 3 mois.

Outre ces situations spécifiques, la CPNEFP peut se réunir et acter d'une situation de difficultés économiques conjoncturelles démontrées par des indicateurs de marché relatifs à la branche.

6.2. Prévention du licenciement pour motif économique et accès à la formation

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise d'un salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé, l'employeur assure, en application de l'article L. 6321-1 du code du travail, l'adaptation des salariés concernés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Lorsque le salarié concerné le demande, l'entreprise examine les conditions lui permettant de développer ses compétences. Dans ce cadre, elle peut, par exemple, envisager un abondement de son CPF.

Article 7 — Prime de diplôme

Le salarié en contrat de travail à durée indéterminée qui participe à une formation d'une durée au moins égale à 245 heures, quel que soit le dispositif de formation mobilisé, ou qui s'engage dans une validation des acquis de l'expérience ayant pour objet l'obtention d'un titre ou diplôme identifié sur la liste des certifications prioritaires et qui obtient le titre ou diplôme correspondant, peut percevoir suite à sa diplomation, une prime de diplôme prise en charge par son employeur.

Le montant de la prime de diplôme et son calendrier de versement sont fixés à la discrétion de l'employeur. Ils sont déterminés dans un courrier précisant les modalités de départ en formation.

Titre III Financement de la formation professionnelle au niveau de la branche

Article 1er — Contributions légales

Dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le législateur a institué les différentes contributions légales participant au financement de la formation professionnelle et de l'alternance suivantes :

Typologie de contribution	Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA)		Solde de la taxe d'apprentissage	Contribution dédiée au financement du CPF pour les salariés embauchés en CDD	Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)			
Entreprises concernées	Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 salariés et plus	Toutes les entreprises	Toutes les entreprises	Entreprises de 250 salariés et plus qui n'atteindraient pas : 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif annuel moyen, ou 3 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle sous réserve d'une progression de la proportion d'alternants d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente.			
					% d'alternants inférieur à 1 %	% d'alternants entre 1 % et 2 %	% d'alternants entre 2 % et 3 %	% d'alternants entre 3 % et 5 %
Taux en vigueur à la date de signature de l'accord	0,55 % de la MSBA [1] de contribution à la formation professionnelle. 0,59 % de la MSBA de taxe d'apprentissage.	1 % de la MSBA de contribution de formation professionnelle. 0,59 % de la MSBA de taxe d'apprentissage.	0,09 % de la MSBA.	1 % de la MSBA des seuls salariés en CDD.	Entreprises < 2000 salariés 0,4 % de la MSBA	Entreprises > 2000 salariés 0,6 % de la MSBA	0,1 %	0,05 %

[1] Masse salariale brute annuelle.

Ces contributions sont versées par l'ensemble des entreprises de la branche de l'immobilier auprès des URSSAF dans le cadre de leur déclaration sociale nominative mensuelle. La périodicité de déclaration et de versement est mensuelle pour la CFP, la contribution CPF - CDD, due le cas échéant, et la part principale de la taxe d'apprentissage. La périodicité de déclaration et de versement est annuelle s'agissant du solde de la taxe d'apprentissage et de la CSA, le cas échéant.

Article 2 — Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Conformément aux dispositions de l'article L. 6242-1 du code du travail, les entreprises de 250 salariés et plus peuvent être exonérées du versement de la CSA lorsqu'elles disposent d'au

moins :

- 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (salariés en contrat d'apprentissage et/ou contrat de professionnalisation, salariés embauchés en CDI à l'issue d'un de ses deux contrats pendant l'année qui suit et/ou de personnes bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche), dans leur effectif annuel moyen ;

ou,

- 3 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle et que sa proportion d'alternants (salariés en contrat d'apprentissage et/ou contrat de professionnalisation) a augmenté d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente.

Article 3 — Contribution conventionnelle

Les partenaires sociaux ont souhaité instaurer depuis 2020 une contribution conventionnelle en complément du versement des contributions légales.

3.1. Objet et champ d'application de la contribution conventionnelle

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier sont débitrices de la contribution conventionnelle, nonobstant l'avenant conclu pour l'année 2023.

Cette contribution conventionnelle est destinée au développement des compétences au sein de la branche et à la valorisation des métiers de l'immobilier, elle pourra être affectée, notamment, à :

- des actions prioritaires définies en CPNEFP de l'immobilier ;
- des actions collectives ;
- des actions de formations métiers ;
- toute action pouvant participer au développement des compétences des salariés de la branche ;
- des actions de valorisation des métiers et des emplois de la branche (exemples : actions collectives dans le cadre des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, plaquettes, vidéos, événementiels, relations écoles, etc.) ;
- des actions d'ingénierie pédagogique visant à la création, la refonte, le renouvellement de certifications tant professionnelles que diplômantes (certificats de qualification professionnelle créés paritairement par la branche professionnelle, diplômes, titres enregistrés ou à enregistrer au répertoire national des certifications professionnelles, certifications et habilitations enregistrées ou à enregistrer au répertoire spécifique, etc.) ;
- l'accompagnement des entreprises de la branche et la formation de leurs salariés dans les domaines de la transition digitale, écologique et énergétique ;
- etc.

La contribution conventionnelle pourra être mobilisée vers les publics prioritaires tels que définis dans le préambule.

Les partenaires sociaux conservent la possibilité de définir de nouvelles priorités d'affectation de cette contribution conventionnelle.

3.2. Suivi et gestion de la contribution conventionnelle

Il est rappelé que cette contribution conventionnelle est gérée dans une section comptable spécifique qui mutualise les versements des entreprises de la branche quels que soient leurs effectifs.

Les différentes affectations de cette contribution conventionnelle au développement de la formation professionnelle et de l'alternance sont déterminées selon les priorités de la CPNEFP de l'immobilier, dans la limite des plafonds annuels décidés par elle.

Le suivi de cette contribution conventionnelle sera assuré par la CPNEFP et la section professionnelle paritaire (SPP) de l'immobilier sur la base du chiffrage établi annuellement par l'OPCO désigné par la branche. La gestion de cette contribution conventionnelle pourra tenir compte des préconisations de l'OPCO.

Chaque entreprise de 50 salariés et plus peut bénéficier de prises en charge correspondant à 100 % de la contribution conventionnelle versée par ses soins en année N au titre de l'année N-1, sous réserve de demandes en ce sens au cours de l'année N.

L'intégralité des fonds issus de la contribution conventionnelle non engagés en année N sont réaffectés d'année en année et mobilisables suivant décision préalable de la CPNEFP.

Il est expressément convenu que les fonds ainsi collectés pour la branche sont rattachés au régime conventionnel de formation professionnelle de l'immobilier et que tout éventuel changement d'organisme collecteur entraînera un transfert automatique et inconditionnel desdits fonds ainsi qu'un report sur l'année N+1 en cas de non-utilisation de la totalité des fonds N vers un organisme désigné par la CPNEFP, le cas échéant.

3.3. Taux de la contribution conventionnelle

Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche et elle est fixée comme suit :

Contribution conventionnelle	Entreprises de 1 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
En pourcentage de la masse salariale brute annuelle N - 1	0,1125 %	0,0675 %	0,0450 %	0,0135 %

3.4. Durée et condition d'application

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les 4 ans afin d'évaluer le dispositif mis en place et le cas échéant, modifier les modalités d'affectation et le taux de la contribution conventionnelle susvisée.

Article 4 — Prise en charge financière de l'OPCO

Toute dépense pouvant être prise en charge par l'OPCO dans les conditions décrites par le

présent accord, est subordonnée à une demande préalable de prise en charge réalisée à l'initiative de l'employeur et à une acceptation expresse par l'OPCO, conformément aux règles de prise en charge adoptées par ce dernier.

Titre IV Les acteurs de la branche

Article 1er — La CPNEFP

La CPNEFP, instance paritaire de concertation entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales de salariés, a été créée par les représentants de la branche professionnelle de l'immobilier par accord national professionnel du 27 novembre 1996 portant constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

1.1. Composition

La CPNEFP est composée de trois membres maximum par organisation représentative salariale et patronale au niveau de la branche, désignés pour une durée de 4 ans.

La CPNEFP est présidée de façon paritaire par un bureau constitué d'un président et d'un vice-président désignés par chacun des collèges pour une durée de 2 ans, avec une alternance paritaire de la présidence tous les 2 ans.

1.1.1. Fonctionnement

La CPNEFP se réunit a minima 4 fois par an et en tant que de besoin sur invitation de son bureau paritaire.

Le bureau paritaire est chargé de l'animation des réunions de la CPNEFP.

Toute personne extérieure à la CPNEFP peut être conviée aux réunions à l'initiative de son bureau paritaire, notamment un ou plusieurs représentants de l'OPCO désigné par la branche. Ces personnes ne disposent bien évidemment pas du droit de vote.

Tous les votes ont lieu à main levée, étant précisé que les pouvoirs régulièrement constitués sont pris en compte.

Toute mesure doit obtenir, pour être adoptée, le vote d'une ou plusieurs organisations syndicales et patronales représentatives ayant recueilli plus de 50 % d'audience lors des dernières mesures de la représentativité syndicale et patronale.

1.1.2. Secrétariat

Le secrétariat est en charge notamment de la convocation, de l'ordre du jour et de la rédaction du compte rendu des réunions de la CPNEFP.

Il s'assure du bon fonctionnement de la CPNEFP. Il a également pour mission le suivi opérationnel des décisions prises en CPNEFP.

Il est assuré par une personne désignée par le collège patronal et habilitée de facto par les membres de la CPNEFP à participer aux travaux des réunions sans pour autant disposer d'un droit de vote.

Le secrétariat est joignable à la boîte postale suivante : COPI/ CPNEFP de la branche de l'immobilier – BP 30850 - 75828 et/ou à l'adresse mail suivante : celine.veneroni@branchedelimmobilier.fr.

1.2. Attributions

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la politique de la formation professionnelle dans la branche. Elle a ainsi notamment pour missions et doit veiller à :

- définir des orientations prioritaires de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle et, plus particulièrement, en matière d'observations prospectives des métiers et des qualifications, d'alternance, de formation et de certifications professionnelles de branche, et déterminer les moyens nécessaires à leur mise en œuvre ;
- définir des actions de formation prioritaires qui pourront faire l'objet d'un financement au titre de l'abondement du CPF ;
- rechercher des partenariats pour favoriser le développement de la formation professionnelle ;
- suivre annuellement l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de la branche sur les objectifs, les priorités et les moyens en matière de formation professionnelle ;
- définir une politique de certification et les modalités de détermination de la propriété intellectuelle des certifications de branche, avec l'appui technique de l'OPCO ;
- prendre des initiatives afin de pouvoir obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle et de la formation par la voie de l'apprentissage ;
- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche.

Par ailleurs, la CPNEFP peut décider de la réalisation d'études et d'enquêtes dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 2 — L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

2.1. Mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Conformément aux principes issus de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, la CPNEFP 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 CPNEFP a créé en 2008 un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, à compétence nationale, au sein de la branche professionnelle.

2.2. Missions de l'observatoire

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche a pour finalité d'apporter tous les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective en

matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Ses travaux doivent apporter un éclairage concret en vue de favoriser une meilleure adéquation entre, notamment, l'évolution des métiers, des techniques et des technologies, les évolutions démographiques ainsi que les besoins en formation et en compétences et qualifications des salariés et des entreprises.

Les missions principales de l'observatoire consistent donc à :

1. Recueillir et à analyser les informations sur les entreprises, la situation de l'emploi et la formation, afin de dresser une photographie statistique de la branche au niveau national ;
2. Identifier les principaux facteurs qui ont ou auront un impact sur les métiers et les qualifications du secteur de l'immobilier ;
3. Opérer une analyse prospective des évolutions des métiers et des besoins en qualification ;
4. Repérer, le cas échéant, des métiers ou des publics dits « sensibles » sur lesquels pourront porter des actions spécifiques ;
5. Proposer des orientations et des pistes de réflexion, y compris en matière de qualification, de diplôme et de titre professionnel, à mettre en œuvre afin d'adapter les formations aux évolutions des besoins des entreprises et des salariés de la branche ;
6. Communiquer auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants les résultats et les propositions issus des études produites ;
7. Observer territorialement les enjeux.

2.3. Fonctionnement de l'observatoire

2.3.1. 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 CPNEFP et 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 CPNEFP assisté d'un vice-président, chacun appartenant à un collège différent. Comme pour la CPNEFP, la durée de chaque mandat est de 2 ans, le renouvellement s'effectuant au même moment que celui de la CPNEFP ;
- 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 l'OPCO.

2.3.2. 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 CPNEFP 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 œuvre 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 CPNEFP aux échéances prévues et au moins une fois par an.

2.3.3. Appui technique et financement

Les travaux de l'observatoire (cartographie des métiers et des formations, diagnostics handicap

et transition écologique, etc.) peuvent être financés par l'OPCO, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires mais également par l'intermédiaire de la contribution conventionnelle de la branche, si nécessaire. Des financements complémentaires pourront être recherchés, notamment au niveau régional et européen.

Article 3 — Désignation de l'OPCO EP

Vu l'accord du 28 février 2019 constitutif portant création de l'OPCO des entreprises de proximité.

Par le présent accord, les partenaires sociaux renouvellent leur volonté de désigner l'OPCO des entreprises de proximité dit OPCO EP pour les entreprises de la branche de l'immobilier.

3.1. Objet

Les partenaires sociaux de la branche de l'immobilier affirment leur volonté de garantir à leurs entreprises un service de proximité en désignant un OPCO capable de dialoguer avec elles et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leurs spécificités.

Les entreprises de la branche participent pleinement au cycle de vie du bâtiment, cycle qui démarre avec la conception du projet immobilier, se poursuit avec la commercialisation et la gestion locative ainsi que la gestion de copropriétés comprenant à ce stade toutes les questions d'entretien courant de l'immeuble et la gestion des sinistres.

Les entreprises de la branche partagent des caractéristiques communes :

- une économie de proximité : un maillage territorial fort, une majorité de TPE accompagnées de quelques grands groupes qui participent au développement du tissu économique local avec une relation directe auprès des bénéficiaires finaux ;
- une politique emploi-formation partagée : un cœur de métier orienté vers le conseil et l'expertise au service de l'habitat, des niveaux de qualifications élevés, des passerelles/mobilités professionnelles existantes et un fort impact de la transition digitale ;
- un cadre réglementaire contraignant : une évolution législative et réglementaire permanente nécessitant une grande réactivité en termes de formation, une activité fluctuante liée aux dispositions fiscales, aux événements environnementaux et à la conjoncture économique.

Tenant compte de ces exigences plus de 101 333 stagiaires de la branche ont été formés ces 4 dernières années. Les partenaires sociaux souhaitent assurer la continuité des travaux engagés et à venir visant à privilégier les logiques interbranches, les passerelles et la politique de certification.

Compte tenu de ces éléments, les parties signataires réaffirment la compétence de l'OPCO EP, un OPCO capable de prendre en compte les besoins des territoires, des consommateurs et d'assurer un service de proximité aux entreprises de la branche de l'immobilier.

3.2. Missions

Conformément à l'article L. 6332-1 du code du travail, l'OPCO a pour missions :

1. D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;

2. D'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
3. D'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification ;
4. D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
5. De promouvoir les différentes modalités pédagogiques de formation existantes : en tout ou partie à distance, en situation de travail ;
6. De financer les formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent harcèlement au sein des entreprises de moins de cinquante salariés ;
7. D'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences.

3.3. Fonctionnement

L'OPCO EP est composé :

- d'une présidence paritaire ;
- d'un bureau paritaire, composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, soit un total de 20 membres titulaires et 7 membres suppléants ;
- d'un conseil d'administration paritaire, composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, soit un total de 60 membres.

En outre, un commissaire du gouvernement et un contrôleur général économique et financier assistent aux séances du conseil d'administration avec voix consultative.

Article 4 — Fonctionnement de la section paritaire professionnelle (SPP)

4.1. Création et composition

Conformément à l'article 5.2.1 de l'accord national constitutif de l'OPCO EP en date du 27 février 2019 et à l'article 12 des statuts, le conseil d'administration peut décider, sur demande paritaire d'une ou plusieurs branches professionnelles (CPPNI ou CPNEFP), de la création d'une SPP pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans le champ de compétence de l'OPCO.

La CPNEFP de la branche de l'immobilier a décidé de la création d'une section paritaire professionnelle.

Cette dernière est composée conformément aux stipulations des articles 12 des statuts et 22 du règlement intérieur de l'OPCO EP, reproduits en annexe 4.

4.2. Fonctionnement

La SPP agit sous l'autorité du conseil d'administration et dispose, à ce titre, d'attributions en rapport avec ses domaines professionnels de compétences.

Ses modalités de fonctionnement sont précisées par les articles 12 des statuts et 23 du règlement intérieur de l'OPCO EP, reproduits en annexe 4.

4.3. Attributions

Conformément aux dispositions de l'accord national constitutif et des statuts de l'OPCO EP, la SPP a notamment pour missions, dans son champ d'attributions et dans le cadre des orientations définies par sa CPNEFP :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi qu'au titre de la contribution conventionnelle ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration, le cas échéant, les arbitrages nécessaires ;
- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat d'apprentissage ;
 - du contrat de professionnalisation ;
 - du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;
 - du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section ;
- de contribuer à des missions d'observation (études et recherches) selon les modalités définies par la CPNEFP, en lien avec l'OPMQ.

Les propositions de la SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'OPCO EP.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêt entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration, dans le respect des fonds budgétés.

Titre V Dispositions finales

Article 1er — Champ d'application et durée de l'accord

Le présent accord vise les entreprises ainsi que leurs salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier (IDCC 1527).

Il est intégré à l'annexe VII de la convention collective nationale de l'immobilier.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2 — Entreprises de moins de 50 salariés

Hormis les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, prévues dans le présent accord, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3 — Extension de l'accord

Il est déposé au ministère du travail par le secrétariat de la commission paritaire, mandaté également pour en demander l'extension.

Article 4 — Révision ou dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

Article 5 — Consultation de l'accord

L'accord est consultable sur le site Internet de la branche : www.branchedelimmobilier.fr

Article 6 — Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er septembre 2023.

Annexes

Annexe 1 Liste des certifications éligibles à la « Pro-A »

Article

Les partenaires sociaux décident de rendre éligibles à la reconversion ou promotion par alternance, *les certifications suivantes* (1) :

Libellé de la certification	RNCP	Date d'échéance de l'enregistrement
CQP - Négociateur immobilier	RNCP37149	14/12/2023
Manager des actifs et patrimoines immobiliers	RNCP35438	17/03/2026

Manager immobilier	RNCP34918	14/09/2023
Manager en ingénierie de la finance immobilière	RNCP24874	04/01/2024
Responsable d'affaires en immobilier	RNCP36662	01/07/2025
Responsable en gestion et négociation immobilière	RNCP36291	25/03/2024
Gestionnaire d'affaires immobilière	RNCP34761	23/07/2023
CAP - Gardien d'immeuble	RNCP586	01/01/2024
BAC Pro - Assistance à la gestion des organisations et de leurs activités	RNCP34606	31/08/2025
BAC Pro - Métiers du commerce et de la vente Option B Prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale	RNCP32259	01/01/2024
BAC Pro - Métiers du commerce et de la vente Option A Animation et gestion de l'espace commercial	RNCP32208	01/01/2024
BTS - Gestion de la PME	RNCP32360	01/01/2024
BTS - Support à l'action managériale	RNCP34029	01/01/2024
BTS - Management commercial opérationnel	RNCP34031	01/01/2024
BTS - Professions immobilières	RNCP14922	01/01/2024
BTS - Tourisme	RNCP35331	01/01/2024
BTS - Négociation et digitalisation de la relation client (NDRC)	RNCP34030	01/01/2024
DUT - Techniques de commercialisation	RNCP2927	01/01/2024
DUT - GEA	RNCP20702	01/01/2024
LP - Activités juridiques : métiers du droit de l'immobilier	RNCP30038	01/01/2024
LP - Métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens	RNCP30123	01/01/2024
LP - Métiers de l'immobilier : gestion et développement de patrimoine immobilier	RNCP29783	01/01/2024
LP - Métiers de l'immobilier : transaction et commercialisation de biens immobiliers	RNCP30124	01/01/2024
LP - Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	RNCP35526	31/08/2025
Socle de connaissances et de compétences professionnelles (certificat CléA)	RS5080	27/01/2025
Socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique (certificat CléA Numérique)	RS5616	24/11/2026

(1) Les certifications de l'annexe 1 sont éligibles sous réserve qu'elles soient actives au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

Annexe 2 Liste des certifications prioritaires

Article

Formations spécifiques obligatoires :

- déontologie (Durée plafonnée à 2 heures) ;
- TRACFIN ;
- lutte contre la discrimination (durée plafonnée à 2 heures).

Formations cœur de métiers :

- la transformation numérique et digitale des entreprises ;
- gestion locative (y compris location saisonnière) ;
- gestion de copropriété (y compris déploiement des bornes de recharge) ;
- transaction location- vente ;
- revenu foncier ;
- IOBSP ; IAS ;
- techniques professionnelles et qualité de service (dont accueil, gestion des conflits, contentieux, communication et relation clients) ;
- expert amiable ou judiciaire en matière d'évaluations immobilières ;
- normes de sécurité du bâtiment ;
- pathologie du bâtiment ;
- rénovation énergétique / transition écologique (diagnostics, montages, financements, suivis...) ;
- comptabilité ; gestion ; fiscalité ;
- logiciels professionnels métiers ;
- commercial ;
- droit.

Annexe 3 Modèle de clause de dédit formation

Article

« [Prénom NOM] suivra du [date] au [date], à raison de [nombre] jours par mois en moyenne, sur une période de [durée] mois, une action de formation, avec pour intitulé [nom formation]. Cette formation est dispensée par [Nom organisme de formation], sis [adresse].

Le coût de cette action de formation sera entièrement pris en charge [à adapter, le cas échéant] par la société, s'élève à la somme de [coût] euros HT. Une copie de la facture acquittée sera adressée à [Prénom NOM] à l'issue de l'action de formation.

Les parties conviennent que cette action de formation s'inscrit dans le cadre du plan de développement des compétences de la société [à adapter, le cas échéant] et que les dépenses afférentes dépassent celles à sa charge au titre de son obligation légale ou conventionnelle de financement de la formation professionnelle.

En contrepartie de la prise en charge du coût de la formation par l'entreprise, [Prénom NOM]

s'engage à rester au service de la société pendant une durée minimale de [durée à compléter] commençant à courir à la fin de la formation, soit jusqu'au [date à compléter].

En conséquence, en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de [Prénom NOM] (démission, prise d'acte de la rupture du contrat de travail en produisant les effets) ou pour motif disciplinaire avant la fin de la période susvisée, [Prénom NOM] s'engage à verser à l'entreprise une indemnité de dédit correspondant à :

[Option 1 : dégressivité du montant de l'indemnité de remboursement] Un remboursement proportionnel au nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration de la date susvisée, chacun de ces mois représentant [à compléter, par exemple 1/36e, 1/24e, 1/12e] du coût de l'indemnité de remboursement.

Cette somme sera exigible à la date du [indiquer la date d'exigibilité, par exemple la date de départ effectif de l'entreprise]. Cette somme pourra être prélevée sur la fraction saisissable du salaire lors de l'établissement du solde de tout compte.

[Option 2 : indemnité de remboursement due en totalité] Si la rupture intervient pendant la durée de la formation, l'indemnité de remboursement correspond au coût réel de la formation pris en charge par la société, déduction faite des éventuels frais non facturés par l'organisme de formation du fait de l'abandon en cours de stage.

Cette somme sera exigible à la date du [indiquer la date d'exigibilité, par exemple la date de départ effectif de l'entreprise]. Cette somme pourra être prélevée sur la fraction saisissable du salaire lors de l'établissement du solde de tout compte.

Les parties conviennent que la présente clause et notamment les modalités de remboursement en cas de départ avant la période d'engagement, n'ont pas pour effet de priver [Prénom NOM] de sa faculté de démissionner et qu'elle est proportionnée aux efforts consentis par la société dans le cadre du financement de la formation du salarié en dehors de toute obligation légale ou conventionnelle. »

Annexe 4 Article 12 des statuts de l'OPCO des entreprises de proximité du 27 février 2019 et articles 22 et 23 du règlement intérieur de l'OPCO des entreprises de proximité validé en conseil d'administration du 5 mars 2020

I. Article 12 des statuts de l'OPCO des entreprises de proximité du 27 février 2019

| Article 12 — Sections paritaires professionnelles (SPP)

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches

professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Article 12.1 — Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des convention(s) collective(s) concernée(s) par la section professionnelle ;
- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ces modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires ;
- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance
 - du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
 - du compte personnel de formation ;
 - du contrat d'apprentissage.
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L.

6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

Article 12.2 — Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à part égale par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les deux ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas six mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de douze mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

II. Articles 22 et 23 du règlement intérieur de l'OPCO des entreprises de proximité validé en conseil d'administration du 5 mars 2020

Article 22 — Composition

Chaque section paritaire professionnelle est composée d'un maximum de 30 membres, sauf dérogation du conseil d'administration :

- pour le collège « salariés », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des convention(s) collective(s) concernée(s) par la section professionnelle ;
- pour le collège « employeurs », au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

S'agissant des SPP mono branche, deux représentants titulaires par organisation représentative de la branche dans le collège où elles sont les plus nombreuses et le même nombre dans l'autre collège à répartir entre les organisations sans exclure d'organisation représentative.

Chaque SPP ou SPP interbranches peut proposer au conseil d'administration de l'OPCO EP sa composition ; à défaut, les dispositions ci-dessus s'appliquent.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Les membres titulaires et suppléants reçoivent la même documentation et ont accès aux mêmes informations.

Chaque organisation représentative est tenue de faire connaître par écrit à la présidence paritaire de l'OPCO EP la désignation nominative des membres titulaire(s) et suppléant(s) conformément à l'article 20.1 des statuts, ainsi que tout changement qui pourrait intervenir pendant la durée du mandat.

À leur entrée en fonction lors de leur désignation, les membres (titulaires et suppléants) de la SPP bénéficient d'une formation technico-juridique prise en charge par l'OPCO.

Cette formation est dispensée par un organisme externe ou par les équipes techniques de l'OPCO sous couvert d'un programme et de modalités d'organisation arrêtés par le bureau de l'OPCO.

Les renouvellements des mandats des membres des SPP interviennent au même moment que les mandats des membres du conseil d'administration.

Les mandats de président et de vice-président des SPP de l'OPCO EP sont d'une durée de 4 ans avec une alternance tous les 2 ans, renouvelés à la même période que les mandats du conseil d'administration.

Par ailleurs pour le collège « salariés », au renouvellement des mandats, un principe de rotation dans le collège entre organisations s'applique.

La présidence paritaire de la SPP a la charge de la convocation, de l'ordre du jour et de l'animation de la commission.

Article 23 — Fonctionnement et tenue des séances

La section paritaire professionnelle se réunit quatre fois par an.

La SPP peut se réunir en séance supplémentaire avec l'accord préalable du conseil d'administration ou du bureau.

La convocation, validée par la présidence paritaire de la SPP, est transmise aux membres un mois avant la réunion.

L'ordre du jour et les documents afférents sont transmis dans un délai de 8 jours ouvrés. Les votes ont lieu à main levée.

Les propositions de la section paritaire professionnelle sont prises à la majorité des membres présents ou dûment représentés. Si aucune proposition n'est validée à l'issue du vote, celle-ci est inscrite d'office à l'ordre du jour de la réunion la plus proche.

Dans le cadre du vote pour les organisations syndicales représentatives de salariés, le principe du poids de signature défini par décret s'applique, et ceci à défaut d'une proposition unanime de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ de la SPP concernée, la représentativité des organisations syndicales de salariés sera recalculée en cumulant le nombre de voix acquises, dans chacune des branches de la section paritaire, par organisation syndicale lors de la dernière pesée de la représentativité publiée. Le nombre de voix ainsi obtenu est divisé par le nombre de voix total valablement exprimées.

Chaque organisation obtient ainsi un poids de vote valable jusqu'à la pesée de représentativité suivante matérialisée par la parution du décret.

Le relevé de propositions, validé par le président et le vice-président, est envoyé à chacun des membres titulaires et suppléants dans un délai de 8 jours.

Le compte rendu de réunion est adressé aux membres sous un mois.

Le relevé de propositions et le compte rendu de réunion est transmis au conseil d'administration.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat des différentes sections paritaires professionnelles.

Il coordonne, sur les territoires, les opérations d'information auprès des entreprises et de mise en œuvre de la politique de formation spécifique à chaque branche.

Annexe 5 Sources

Article

Annexe 5

1. Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
2. Loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique ;
3. Avenant n° 76 du 31 janvier 2019 portant sur la refondation des certificats de qualification professionnelle (CQP) relatifs aux métiers de négociateur immobilier, gestionnaire locatif et gestionnaire de copropriété ;
4. Avenant n° 88 du 15 décembre 2021 portant sur l'actualisation des trois certificats de qualification professionnelle (CQP) relatifs aux métiers de négociateur immobilier, de chargé de gestion locative et de chargé de copropriété ;
5. Article L. 6313-2 du code du travail ;
6. Article D. 6313-3-2 du code du travail ;
7. [https :// www. moncompteformation. gouv. fr/ espace-prive/ html/ #/](https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/) ;
8. Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail ;
9. Article L. 6315-1 du code du travail ;
10. Article L. 3241 du code de la sécurité sociale ;
11. Article L. 1222-12 du code du travail ;
12. Article L. 1225-47 du code du travail ;
13. [https :// www. opcoep. fr/](https://www.opcoep.fr/) ;
14. [https :// www. francecompetences. fr/ base-documentaire/ referentiels-et-bases-de-donnees/](https://www.francecompetences.fr/base-documentaire/referentiels-et-bases-de-donnees/) ;
15. Article L. 6222-7 du code du travail ;
16. Article L. 6222-13 du code du travail ;
17. Article L. 6323-11-1 du code du travail ;
18. Article R. 6323-3-1 du code du travail ;
19. Décret n° 2020-1259 du 14 octobre 2020 modifiant le décret n° 2016-173 du 18 février 2016 relatif à la formation continue des professionnels de l'immobilier ;
20. Article D. 6323-4 du code du travail ;
21. Articles R. 6323-10 et suivants du code du travail ;
22. Décret n° 2016-173 du 18 février 2016 relatif à la formation continue des professionnels de l'immobilier ;
23. Article L. 6321-1 du code du travail ;

24. Article L. 6242-1 du code du travail ;
25. Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;
26. Accord du 28 février 2019 constitutif portant création de l'OPCO des entreprises de proximité ;
27. Article L. 6332-1 du code du travail ;
28. Article 5.2.1 de l'accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité ;
29. Article 12 des statuts de l'OPCO des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
30. Articles 22 et 23 du règlement intérieur de l'OPCO des entreprises de proximité validé en conseil d'administration du 5 mars 2020 ;
31. Article L. 2261-23-1 du code du travail.

CQP Métier de négociateur immobilier (NI)

Date du texte : 2023-07-19 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Objet et présentation du CQP négociateur immobilier (NI)

Le présent avenant n° 88 bis, vient compléter et modifier l'avenant 88 du 15 décembre 2021 afin de prendre en considération des compléments nécessaires à son dépôt d'enregistrement au RNCP.

Seul est visé par le présent avenant les dispositions relatives au CQP NI, les articles 2 et 6 de l'avenant n° 88 restent inchangés.

Cet avenant introduit :

- une reformulation de l'intitulé du bloc 1 : « Développer la prise de mandats et de biens immobiliers et fonciers » sans pour autant en modifier le fond ni le périmètre ;
- une simplification formelle du référentiel d'activité pour ne laisser que les activités principales sans détailler les activités secondaires ;
- la prise en compte des situations d'handicaps éventuelles et perte d'autonomie des clients vendeurs et acquéreurs dans le référentiel de compétences ;
- l'explicitation et la précision des modalités d'évaluation tel que prévues par le référentiel ;
- l'ajustement formel des critères correspondants et à la marge des compétences correspondantes.

Article 2 — Référentiel révisé du CQP négociateur immobilier (NI)

Préambule

L'ensemble des activités des présents référentiels s'exerce dans le respect de la réglementation en vigueur à savoir la loi Hoguet, et la loi Elan.

Les professions immobilières (agent immobilier, gestionnaire locatif, administrateur du bien/ syndic de copropriété) font partie des professions réglementées dont les textes de base sont la loi Hoguet n° 70-9 du 2 janvier 1970 et le décret n° 72-678 du 20 juillet 1972.

Par ailleurs, le professionnel devra mobiliser les textes de référence en vigueur existants (ou à paraître) lors des activités professionnelles présentes dans le référentiel ci-dessous : la loi n° 65-57 du 10 juillet de 1965, la loi du 6 juillet de 1989, la loi Alur du 24 mars 2014 (notamment les aspects déontologiques de la profession), la loi Elan du 23 novembre 2018, la loi climat et résilience de 2021. Une attention particulière sera apportée en matière de lutte contre les discriminations en matière d'accès au logement.

Le professionnel de l'immobilier titulaire de la carte professionnelle (T, G, S) effectue les démarches afin d'obtenir l'habilitation pour son collaborateur qui va s'entremettre en son nom. Le CQP vise l'acquisition des compétences dudit collaborateur habilité par le professionnel de

l'immobilier.

L'habilitation permet au collaborateur d'identifier sa qualité et l'étendue de ses pouvoirs (éventuellement recevoir l'engagement des parties et percevoir des fonds – concernant exclusivement le salarié – article 9 du décret n° 72-678 du 20 juillet 1972).

Dans ce cadre, le collaborateur ne doit pas être frappé d'incapacité ou d'interdiction d'exercer.

L'ensemble de ces éléments constitue un socle introductif commun aux trois CQP.

Référentiel d'activité, référentiel de compétences et référentiel d'évaluation du CQP négociateur immobilier

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Bloc 1 : développer la prise de mandats de biens immobiliers et fonciers [1]			
1. Prospection de biens immobiliers et fonciers (habitations et terrains) dans un secteur géographique donné, selon les orientations fixées par la direction de l'agence immobilière.	C. 1.1 Effectuer une veille sur le marché visé, en identifiant des sources d'informations fiables et en prenant en compte les éléments essentiels du marché local de l'immobilier pour disposer des informations pertinentes et actualisées.	E1. L'épreuve est constituée d'un dossier professionnel illustrant une action de prospection commerciale auprès d'une agence dans une zone géographique donnée. Sur la base d'une documentation fournie, le candidat produira une veille sur le marché local, relatant comment il a structuré la pige immobilière en illustrant les outils et les méthodes adaptés. Le candidat proposera des recommandations pour actualiser la prospection de l'agence. Livrable : la veille sur la zone géographique donnée, une méthode de réalisation de pige, des propositions d'amélioration (8-10 pages). L'évaluation est effectuée par un évaluateur externe à l'action de formation. * Contrôle certificatif en cours de formation (CCF).	Les éléments essentiels du marché local sont pris en compte. Les informations actualisées sont pertinentes par rapport au marché local. La pige immobilière est réalisée par des moyens cohérents avec la politique commerciale de l'entreprise. Les supports de communication sont diffusés par l'ensemble des voies électroniques et/ ou matérielles autorisées et légales. La diffusion des supports est effectuée selon une liste présentant tous les potentiels vendeurs de la zone géographique prospectée. Les moyens de communication sont adaptés aux personnes en situation de handicap. Les propositions d'actualisation du plan commercial de l'agence sont cohérentes au regard de la veille sur le marché visée. Les propositions d'actualisation du plan commercial de l'agence sont
	C. 1.2 Dans le respect des autorisations légales, réaliser la pige immobilière sur un secteur géographique défini, en utilisant des moyens cohérents avec l'orientation de l'agence, en diffusant ou créant les supports de communication par voie matérielle et électronique, en tenant en compte des adaptations nécessaires pour des personnes en situation de handicap et/ ou de perte d'autonomie pour viser des potentiels vendeurs et développer des opportunités de mandats immobiliers.		
	C. 1.3. Proposer des recommandations pour l'élaboration du plan commercial de l'agence immobilière, en identifiant des pistes d'amélioration cohérentes au regard de la veille du marché local, et pertinentes par rapport aux orientations de l'agence afin de développer les opportunités commerciales de l'agence.		

2. Participation à l'estimation d'un bien Immobilier et/ ou foncier en lien avec la direction de l'agence immobilière.	C. 2.1. Après avoir pris rdv avec le client vendeur et s'être assuré du bon mode de communication en lien avec d'éventuels restrictions du potentiel handicap, recueillir toutes les données du bien immobilier et les documents pertinents, en s'assurant de l'identité (s) des requérant (s), en vérifiant l'authenticité des documents légaux, en visitant le bien, pour déterminer une première estimation du bien de façon correcte.	E2. Étude de cas. L'épreuve est une mise en situation reconstituée sous forme d'une étude de cas composée de deux parties à partir d'une documentation fournie. L'étude de cas se compose d'une 1re partie concernant l'estimation d'un bien immobilier et ou foncier ; et d'une 2e partie concernant la rédaction d'un mandat immobilier remporté par rapport à un bien immobilier et ou foncier ainsi que sur la promotion commerciale de ce dernier. Au sein de l'organisme de formation agréé, à partir d'une documentation fournie sur le bien en question, le candidat doit recueillir les données du bien puis proposer une première estimation du prix d'un bien immobilier et/ ou foncier à transmettre à sa hiérarchie, puis rédiger un avis de valeur en analysant la complétude et la véracité des pièces fournies. Le candidat devra expliciter la méthodologie qu'il a utilisée pour estimer le prix du bien immobilier et/ ou foncier. Durée globale de l'étude de cas : 4 heures (durée de cette 1re partie : 2 heures). L'évaluation est effectuée par le jury d'évaluation.	Les données recueillies sont complétées en fonction de la réglementation en vigueur (présence accès aux personnes à mobilité réduite (PMR), l'année de construction, superficie du bien immobilier et/ ou foncier, coût des charges de copropriétés, impôts, travaux budgétés à prévoir, diagnostics, la localisation, l'environnement, la performance énergétique etc.) La vérification de l'authenticité des documents légaux est effectuée au regard de la réglementation en vigueur. Les documents collectés sont pertinents au regard des données recueillies. La première estimation est évaluée à partir des données recueillies : présence accès PMR, l'année de construction, superficie du bien immobilier et/ ou foncier, coût des charges de copropriétés, impôts, travaux budgétés à prévoir, diagnostics, la localisation, l'environnement, la performance énergétique, etc. La première estimation du prix pour le bien immobilier est comparable avec au moins trois biens immobiliers similaires (surface, zone géographique,) vendus dans les six derniers mois. La première estimation du prix du bien immobilier prend en compte la valeur locative du bien.
	C. 2.2. Évaluer une première estimation du bien à partir des données recueillies et des comparaisons des derniers biens immobiliers et/ ou fonciers vendus dans le secteur afin de proposer à sa hiérarchie une valeur du bien cohérente avec le marché du secteur géographique visé.		

3. Prise d'un mandat immobilier en tenant en compte des orientations de l'agence, et constitution du dossier de vente de la propriété (bien immobilier et/ ou foncier).	C. 3.1. Justifier l'avis de valeur rédigé de façon adaptée à des éventuelles situations de handicap ou de perte d'autonomie du client vendeur en mettant en avant des arguments pertinents issus d'une étude de marché sur des biens similaires vendus et en vente sur le même secteur géographique pour garantir la fiabilité de l'avis de valeur et pour recueillir l'adhésion du client vendeur.	E3. L'épreuve est constituée d'une mise en situation sous forme de jeu de rôle et d'un entretien d'exploration. Au sein de l'organisme de formation agréé, à partir d'une documentation fournie (avis de valeur, etc.) une mise en situation est reconstituée sous forme de jeu de rôle et d'entretien d'exploration avec un client vendeur. Le candidat doit justifier l'avis de valeur rédigé au client vendeur et doit convaincre le client en faveur d'une de prise de mandat exclusif. Puis, le candidat doit débriefer la mise en situation en répondant aux questions du jury dans le cadre de l'entretien d'exploration. Durée : 1 heure (30 minutes de préparation et 30 minutes d'échanges). L'évaluation est effectuée par le jury d'évaluation.	Les arguments mis en avant sont pertinents au regard de l'étude de marché. Le canal de communication est adapté en fonction des éventuelles situations de handicap et/ ou de perte d'autonomie du client vendeur.
	C. 3.2. En expliquant les avantages et les inconvénients des différents mandats (simples et exclusifs), en s'assurant que le canal de communication est adapté à l'éventuelle situation de handicap et/ ou de perte d'autonomie du client vendeur, argumenter pour convaincre le client vendeur en faveur de la typologie de mandat correspondante aux choix commerciaux de l'agence.		Les arguments avancés au client vendeur correspondent aux choix commerciaux de l'agence. Le canal de communication est adapté en fonction des éventuelles situations de handicap et/ ou de perte d'autonomie du client vendeur.
	C. 3.3. Rédiger le mandat immobilier, en compilant les informations sur un document et réunissant les pièces nécessaires (imprimé dynamique, etc.), en s'assurant de l'accessibilité des documents afin de contractualiser la signature du mandat par les deux parties (agence-client-vendeur).	E2. Étude de cas. L'épreuve est une mise en situation reconstituée sous forme d'une étude de cas en deux parties à partir d'une documentation fournie. L'étude de cas se compose d'une 1re partie concernant l'estimation d'un bien immobilier et ou foncier ; d'une 2e partie concernant la rédaction d'un mandat immobilier remporté par rapport à un bien immobilier et ou foncier ainsi que sur la promotion commerciale de ce dernier. Au sein de l'organisme de formation agréé à partir d'une documentation fournie, le candidat devra rédiger le mandat de vente, puis constituer le dossier de vente, enfin rédiger la fiche commerciale en choisissant les	Le mandat est rédigé conformément à la réglementation en vigueur.

4. Promotion commerciale du bien immobilier et ou foncier en lien avec la direction de l'agence immobilière.	C. 4.1. Constituer le dossier de vente en collectant les pièces nécessaires et propres au bien à vendre en vérifiant leur validité et en communiquant de la façon appropriée avec le client-vendeur pour permettre la mise en vente du bien.	Le dossier de vente est complet : diagnostics, documents relatifs à la validité de la propriété, certificat de surface loi Carrez, les derniers procès-verbaux d'assemblée générale, règlement de la copropriété
	C. 4.2. Auprès de la hiérarchie, rédiger une proposition de fiche commerciale et d'annonce du bien à vendre, en sélectionnant les caractéristiques essentielles, en les mettant en forme de façon adéquate, en créant ou choisissant des prestataires pour la création de visuels, afin de décrire le bien et d'attirer des clients acquéreurs.	Les caractéristiques essentielles du bien immobilier sont précisées : présence d'un ascenseur, nombre d'étages, balcon, terrasse, cave, grenier, garage, parking, système de chauffage, type d'isolation, exposition, nombre de chambres, rangement ... Les visuels choisis ou créés valorisent le bien immobilier en lien avec les tendances du marché.
	C. 4.3. Après la validation hiérarchique de l'annonce rédigée du bien, la diffuser tant matériellement qu'électroniquement en s'assurant de l'accessibilité des informations diffusées pour des personnes en situation de handicap, et en utilisant les outils matériels et numériques préconisés par l'agence pour assurer la plus grande visibilité possible et toucher les publics cibles.	La diffusion de l'annonce est faite par des moyens matériels et électroniques visant à toucher les publics cibles. L'accessibilité pour des personnes en situation de handicap aux informations de l'annonce est prise en compte dans les supports et moyens de diffusion.
Bloc 2 : accompagner le client acquéreur à l'achat d'un bien immobilier et/ ou foncier [2]		

5. Accueil et prise en charge du client - acquéreur au sein de l'agence immobilière.	C. 5.1. Accueillir dès leur arrivée et avec bienveillance les clients selon la réglementation en vigueur visant l'égalité de traitement et l'accessibilité des personnes en situation de handicap afin d'établir un premier contact.	E4. L'épreuve est constituée d'une mise en situation sous forme de jeu de rôle et d'un entretien d'exploration. Au sein de l'organisme agréé, à partir d'une documentation fournie, le candidat doit accueillir puis s'entretenir avec un client acquéreur fictif sur son projet immobilier (besoins, contraintes) en prenant en compte l'éventuelle situation de handicap ou perte d'autonomie du client-acquéreur pour l'accueillir, pour recueillir et analyser sa demande. Puis, le candidat doit débriefer la mise en situation en répondant aux questions du jury dans le cadre d'un entretien d'exploration. Durée : 1 heure (30 minutes de préparation et 30 minutes d'échanges). L'évaluation est effectuée par le jury d'évaluation.	Le client est pris en charge dès son arrivée dans l'agence. L'accueil du client est conforme à la réglementation visant l'égalité de traitement et l'accessibilité des personnes en situation de handicap.
6. Recueil et analyse de la demande du client-acquéreur avec la direction de l'agence immobilière.	C. 6.1. Questionner le client sur sa recherche, en mobilisant des techniques de la « découverte client » et de la reformulation, en s'assurant que sa communication soit adaptée en fonction d'un éventuel handicap afin d'identifier les besoins, les contraintes et les possibilités de financement, par étapes successives.		Le questionnement réalisé par le négociateur immobilier permet d'identifier les besoins et les contraintes du client acquéreur par étapes successives. La communication est adaptée en fonction de la situation de handicap et ou perte d'autonomie de la personne. Le projet du client acquéreur est identifié conformément aux attendus de la direction de l'agence. Le profil du client est identifié conformément aux attendus de la direction de l'agence.
	C. 6.2. À partir de l'analyse des informations obtenues identifier le projet immobilier du client (à moyen ou long terme, nature du bien immobilier, accessibilité du logement) et son profil (degré de maturité, situation actuelle, situation de handicap) pour transmettre ses conclusions à sa hiérarchie et définir avec elle l'accompagnement à proposer au client.		

7. Sélection et présentation et des biens immobiliers et fonciers pouvant correspondre au projet du client-acquéreur.	C. 7.1. Effectuer un rapprochement entre les critères de recherche du client (accessibilité, prix, emplacement, etc) et les biens présents dans différentes bases de données (fichier de l'agence, fichier des confrères), afin de proposer une sélection des biens à visiter cohérente avec les attentes du client-acquéreur.	E5. Étude de cas. L'épreuve est constituée d'une mise en situation reconstituée sous forme d'étude de cas. Au sein de l'organisme de formation agréé, à partir d'une documentation fournie sur les besoins et les contraintes d'un client-acquéreur et sur un portefeuille fictif de biens immobiliers et ou fonciers, le candidat doit analyser les biens dans son portefeuille, sélectionner les biens cohérents avec les attentes du client et pertinents au regard des tendances du marché, rédiger les arguments en faveur des biens sélectionnés. Durée : 3 heures. L'évaluation est effectuée par le jury d'évaluation.	La sélection des biens immobiliers proposée est cohérente avec les caractéristiques (accessibilité, prix, emplacement, etc) du bien recherché par le client.
	C. 7.2. Proposer des biens similaires, en prenant en compte les critères, les besoins, les disponibilités du client et les tendances du marché de façon pertinente afin d'ajuster et élargir la recherche si nécessaire.		Les biens proposés prennent en compte les besoins et les disponibilités du client. Les biens proposés sont pertinents avec les tendances du marché.

8. Planification, et visite des biens immobiliers et/ ou fonciers auprès du client acquéreur.	C. 8.1. Planifier la visite, en prenant RDV avec le client (physiquement ou virtuellement), en rédigeant le « bon de visite », en vérifiant le bon état général du bien et s'assurant de l'accessibilité pour un acquéreur en situation de handicap, ainsi qu'en préparant le dossier du bien, afin de s'assurer qu'il corresponde à la recherche du client acquéreur et de favoriser l'aboutissement d'une offre d'achat.	E6. L'épreuve est constituée d'une mise en situation professionnelle reconstituée sous forme de jeu de rôle. Au sein de locaux aménagés/ adaptés pour la mise en situation reconstituée, à partir d'une documentation fournie (fiche de présentation du bien, profil et projet du client acquéreur, fiche d'évaluation) le candidat doit préparer et s'entretenir avec le client vendeur pour l'organisation de la visite, puis conduire la visite auprès du client-acquéreur en valorisant le bien et effectuer un bilan de la visite avec le client pour savoir si réorienter la recherche. Enfin, compléter et transmettre les compte-rendu au propriétaire. Durée : 30 minutes (15 minutes de préparation et 15 minutes d'échanges). * Contrôle certificatif en cours de formation (CCF). L'évaluation est effectuée par un évaluateur externe à l'action de formation.	La visite est planifiée en prenant en compte l'absence du locataire ou propriétaire. Le bon état général du bien est vérifié correctement par rapport au rangement des pièces. L'accessibilité du logement a été vérifié en prenant en compte l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie de la personne.
	C. 8.2. Conduire la visite du bien immobilier en présentant les principales qualités du bien et de son environnement, en répondant aux interrogations du client tout au long de la visite, en adaptant sa communication par rapport à la situation éventuelle de handicap ou de perte d'autonomie du client acquéreur afin de rassurer le client acquéreur et valoriser le bien à ses yeux		Les principales qualités du bien et de son environnement sont valorisées en fonction des besoins et des contraintes du client-acquéreur. La communication est adaptée en fonction de l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie de la personne.
	C. 8.3. À l'issue de la visite, demander au client si le bien correspond à ses recherches en complétant une fiche d'évaluation, en transmettant le compte-rendu de visite idoine, en adaptant les supports au regard du handicap des personnes, auprès du propriétaire du bien, afin de confirmer la pertinence du bien proposé ou si nécessaire d'ajuster les recherches.		Le négociateur valide avec le client-acquéreur la pertinence du bien proposé. Les comptes-rendus de visite idoines sont transmis auprès du propriétaire. Les supports de communication sont adaptés en fonction de la situation éventuelle de handicap ou de perte d'autonomie de la personne.
Bloc 3 : effectuer l'intermédiation pour la contractualisation de l'acte de vente du bien immobilier et/ ou foncier [3]			

9. Conseil pour l'achat des biens immobiliers et ou fonciers en vue de l'élaboration d'une promesse d'achat avec le client acquéreur.	C. 9.1. Selon les consignes du responsable hiérarchique, présenter un dossier de vente en informant de façon exhaustive sur tous les aspects du bien, en expliquant les différentes étapes et les démarches nécessaires à l'achat, en adaptant sa communication par rapport à l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie du client acquéreur, afin de répondre aux inquiétudes du client acquéreur et d'éviter tout risque de contentieux pénal.	E7. L'épreuve est constituée d'une mise en situation reconstituée sous forme de jeu de rôle. Au sein de l'organisme de formation agréé, à partir d'une documentation fournie (le profil et le projet immobilier d'un client-acquéreur, le dossier de vente, des comptes-rendus de visite de biens immobiliers ou fonciers visités par le client ...), face à un client acquéreur fictif, le candidat doit lui présenter les étapes et les démarches nécessaires pour l'acquisition d'un bien, répondre à ses questions et inquiétudes, le conseiller sur le bien à acheter et le convaincre à compléter une offre d'achat. Le candidat complète l'offre d'achat en présence du client fictif. Durée : 30 minutes (15 minutes de préparation et 15 minutes d'échanges). * Contrôle certificatif en cours de formation (CCF). L'évaluation est effectuée par un évaluateur externe à l'action de formation.	Les informations relatives au bien immobilier suivantes sont transmises en fonction de la réglementation en vigueur : historique du bien immobilier, type de chauffage, superficie habitable, les travaux réalisés, à prévoir, diagnostics, coût de fonctionnement du bien, consommation énergétique, PLUI ... La communication est adaptée en fonction de l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie de la personne.
	C. 9.2. En fonction des besoins exprimés, des disponibilités financières, de l'état des biens immobiliers et des prix du marché, conseiller le client, en adaptant sa communication par rapport à l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie du client acquéreur, dans son analyse pour l'aider à choisir de (s) bien (s) immobilier, foncier pour lesquels positionner une offre d'achat à un prix pouvant être acceptée par le client-vendeur.		Les biens immobiliers et/ ou fonciers conseillés sont pertinents au regard des disponibilités financières du client acquéreur. L'offre d'achat est cohérente avec les tendances du marché et l'état du bien immobilier et/ ou foncier. La communication est adaptée en fonction de l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie de la personne.
	C. 9.3. Avec le (s) client (s) acquéreur (s), rédiger une offre d'achat en intégrant les éléments relatifs au bien de façon complète et sans erreur, en adaptant sa communication par rapport à l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie du client acquéreur, pour garantir la conformité de l'offre et enclencher la transaction commerciale.		L'offre d'achat rédigée est complète et sans erreurs.

10. Proposition de l'offre d'achat du bien immobilier au client-vendeur.	C. 10.1. Présenter l'offre d'achat en étapes successives : en expliquant le positionnement du client-acquéreur, les différentes démarches effectuées pour la vente, en adaptant sa communication par rapport à l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie du client vendeur, et en répondant aux questions du client vendeur, pour valoriser l'offre du client acquéreur.	E8. L'épreuve est constituée d'une mise en situation sous forme de jeu de rôle et d'un entretien exploratoire. Au sein de l'organisme agréé, à partir d'une documentation fournie sur le dossier de l'acquéreur, le candidat doit s'entretenir avec un client vendeur fictif en prenant en compte l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie du client-vendeur pour lui présenter l'offre d'achat rédigée avec un client acquéreur et recueillir son adhésion sur l'offre. Puis, le candidat doit débriefer la mise en situation en répondant aux questions du jury dans le cadre d'un entretien exploratoire. Durée : 1 heure (30 minutes de préparation et 30 minutes d'échanges). L'évaluation est effectuée par le jury d'évaluation.	La présentation de l'offre d'achat est structurée dans l'ordre des suivantes étapes : la qualité du prix du mandat, rappel du nombre de visites et des différentes démarches effectuées, la proposition du client acquéreur. La communication est adaptée en fonction de l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie de la personne.
	C. 10.2. Recueillir l'adhésion du client vendeur à l'offre d'achat, si elle ne correspond au prix, à l'aide d'arguments pertinents, en adaptant sa communication par rapport à l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie du client vendeur, afin d'obtenir la contre signature de l'offre d'achat par le vendeur.		Les arguments présentés par le négociateur immobilier sont pertinents au regard des points forts du dossier du client acquéreur.

11. Préparation administrative de l'avant contrat relative à la transaction commerciale entre les deux parties.	C. 11.1 Constituer le dossier administratif du bien en vente en s'assurant que toutes les pièces sont présentes et valides pour leur transmission au directeur (ou assistant) d'agence, ou directement au notaire afin de rédiger le compromis ou avant-contrat sans erreur ou omission.	E9. Étude de cas. L'épreuve est constituée d'une mise en situation sous forme d'étude de cas. Au sein de l'organisme de formation agréé, à partir d'une documentation fournie traçant l'acceptation d'une offre d'achat par un client vendeur, le candidat doit constituer le dossier à transmettre au notaire, et répondre par écrit aux questions du client acquéreur afin de l'informer des différentes pièces et des avancées de l'avant contrat jusqu'à la réitération de la vente. Durée : 3 heures. L'évaluation est effectuée par le jury d'évaluation.	Le dossier administratif du bien en vente est complet dans le respect de la réglementation en vigueur.
	C. 11.2 Lors de la signature de l'avant-contrat, en autonomie recevoir les clients acquéreurs selon la procédure de l'agence : en adaptant sa communication par rapport à la situation éventuelle de handicap ou de perte d'autonomie du/ des clients acquéreurs, explication des différentes pièces du dossier de vente ainsi que des dernières démarches administratives pour permettre la contractualisation de l'acquisition, en signant l'acte, et pour obtenir le versement de l'acompte séquestre.		La contractualisation de l'acquisition suit la procédure prévue par l'agence. La communication est adaptée en fonction de la situation éventuelle de handicap ou de perte d'autonomie de la personne.
12. Accompagnement des clients et suivi de l'avant contrat jusqu'à la réitération de la vente.	C. 12.1. Effectuer le suivi du dossier et de la levée des conditions suspensives en vérifiant le respect des délais impartis, et en s'informant des demandes des prêts du client-acquéreur, en adaptant sa communication par rapport à la situation éventuelle de handicap ou de perte d'autonomie du/ des clients acquéreurs jusqu'à la signature de l'acte authentique translatif de propriété pour sécuriser la vente.		Le négociateur vérifie les délais relatifs aux conditions suspensives. Le négociateur s'enquiert de l'évolution des demandes de prêts du client-acquéreur. La communication est adaptée en fonction de la situation éventuelle de handicap ou de perte d'autonomie de la personne.
	C. 12.2. Informer régulièrement le client-vendeur, en utilisant les modalités demandées, en adaptant sa communication par rapport à la situation de handicap éventuelle ou de perte d'autonomie du client vendeur, pour le conforter sur l'avancement de la transaction.		L'avancement de la transaction est transmis au client vendeur selon des modalités demandées. La communication est adaptée en fonction de la situation éventuelle de handicap ou de perte d'autonomie de la personne.
	C. 12.3. Planifier les rendez-vous chez le notaire rédacteur, en s'assurant des disponibilités des différentes parties et du respect des délais impartis pour fixer la date de la signature de l'acte authentique de vente.		La date de la signature de l'acte de vente est fixée dans le respect des délais et des disponibilités des différentes parties.

[1] Dans le cadre des activités professionnelles visant à développer la prise de mandats immobiliers, le Négociateur immobilier est amené à se relationner avec le client vendeur. Par conséquent, il adapte sa communication (en présentiel et distanciel) en prenant en compte la situation de handicap et/ ou de perte d'autonomie du client vendeur afin de lui assurer un égal accès aux informations et aux possibilités de vente de ses biens immobiliers et/ ou fonciers.

[2] Dans le cadre des activités professionnelles visant à accompagner l'achat de biens fonciers et immobiliers, le négociateur immobilier est amené à se relationner avec le client acquéreur. Par conséquent, il adapte sa communication (en présentiel et distanciel) en prenant en compte la situation de handicap et ou perte d'autonomie du client acquéreur afin de lui assurer un égal accès aux informations et aux possibilités d'achat de biens immobiliers et/ ou fonciers.

[3] Dans le cadre des activités professionnelles visant à contractualiser l'acte de vente du bien immobilier et/ou foncier, le négociateur immobilier est amené à se relationner avec le client acquéreur et le client vendeur. Par conséquent, il adapte sa communication (en présentiel et distanciel) en prenant en compte la situation de handicap ou de perte d'autonomie de ses clients afin de leur assurer un égal accès aux informations en vue de la contractualisation de la vente de biens immobiliers et/ou fonciers.

Article 3 — Agrément des organismes de formation

Les organismes de formation désirant dispenser le présent CQP NI, devront en faire la demande auprès de la CPNEFP de la branche de l'immobilier. Cette demande d'habilitation est à adresser au secrétariat du : COPI, BP 30855, 75828 Paris Cedex 17.

En réponse, la procédure d'agrément répondant au cahier des charges défini par la branche sera envoyée à l'organisme de formation candidat qui devra compléter un dossier et le retourner par lettre recommandée à la CPNEFP à la suite d'un appel à candidature que la branche de l'immobilier lancera à partir de l'année 2024. Les pièces constitutives du dossier sont téléchargeables sur le site <https://branchedelimmobilier.fr/>. Une attention particulière sera portée à l'obtention de la certification Qualiopi pour l'agrément de l'organisme de formation.

L'organisme de formation agréé et le certificateur (CPNEFP de la branche de l'immobilier) signeront une convention d'agrément portant sur les droits et obligations des parties.

Article 4 — Intégration des modifications sur le CQP NI à la convention collective

Le certificat de qualification professionnelle permet de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier de la branche professionnelle. En conséquence, l'acquisition d'un CQP s'entend de la validation de l'ensemble des blocs qui le composent.

Le CQP NI est positionné au niveau 4 (titulaire du bac ou abandon avant l'obtention d'un niveau bac + 2) tel que défini par le décret du 8 janvier 2019 - n° 2019-14 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est intégré à l'annexe 7 « Formation » de la convention collective de l'immobilier.

Article 5 — Formalités de dépôt et entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel de l'article 1er de la convention collective nationale de l'immobilier.

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif au CQP de branche, le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective de l'immobilier sans distinction de leur effectif.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail. Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour de la signature du présent accord.

Actualisation de la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

Date du texte : 2024-02-15 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

L'avenant n° 92 du 2 juin 2022 relatif à l'actualisation de la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles a notamment eu pour objectif de permettre une meilleure valorisation des qualifications des salariés. Cette nouvelle grille de classification répond également à la volonté des signataires de proposer aux entreprises un cadre de référence destiné à améliorer l'attractivité de la branche en termes d'emploi.

Dans cette logique, l'article 3.1 deuxième alinéa de cet accord prévoit l'obligation d'affiliation des salariés classés au niveau « AM2 » au régime de prévoyance des cadres, matérialisée par le paiement d'une cotisation à la charge exclusive de l'employeur calculée au taux de 1,50 % sur la tranche 1 de la rémunération.

Le présent accord a pour objet de suspendre temporairement l'application de cette disposition au cas particulier des salariés classés en AM2, afin de laisser le temps aux partenaires sociaux de saisir la commission paritaire rattachée à l'APEC d'une demande d'agrément.

Article 1er

L'alinéa 2 de l'article 3.1 de l'avenant n° 92 énonçant : « Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des niveaux d'emplois allant de AM2 à C4 » voit son application suspendue concernant les salariés classés au niveau AM2 de la grille des classifications.

En effet, l'ANI relatif aux retraites complémentaires du 30 octobre 2015, qui a procédé à la fusion des régimes Agirc et Arrco, a confié à compter du 1er janvier 2019, à une commission paritaire rattachée à l'APEC, l'ensemble des missions relevant antérieurement de la commission Agirc, comme prévu par l'article 4 ter de la CCN du 14 mars 1947 relative à l'Agirc.

Cette commission a notamment pour mission la détermination du niveau des classifications et des emplois à partir desquels il y a lieu à application des articles 4 et 4 bis de la CCNI du 14 mars 1947 de l'Agirc, repris dans les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017, afin d'identifier les bénéficiaires du régime de prévoyance des cadres et assimilés.

Un agrément délivré par la commission paritaire rattachée à l'APEC est nécessaire avant de pouvoir pleinement appliquer cette disposition aux salariés classés au niveau AM2.

L'article 3.1 alinéa 2 de l'avenant n° 92 en ce qu'il concerne les salariés classés au niveau AM2 pourra entrer en vigueur le premier jour du 3e mois suivant la délivrance dudit agrément par la commission paritaire APEC.

Cet agrément, une fois obtenu, sera consultable sur le site de la branche de l'immobilier <https://brandedelimmobilier.fr/>.

Article 2

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-4 et L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 3

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais. Cet avenant entrera en vigueur au jour de sa signature.

Contribution conventionnelle formation professionnelle

Date du texte : 2025-05-28 Version KALI retenue : 2026-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Dans un contexte de réforme du financement de la formation professionnelle initié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont instauré depuis 2020, une contribution conventionnelle formation professionnelle en complément du versement du régime légal géré actuellement par France compétences.

Les partenaires sociaux décident de modifier le taux de cette contribution conventionnelle qui a été prorogée dans le cadre de l'avenant n° 99 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 1er — Champ d'application et objet de la contribution conventionnelle formation professionnelle

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier (IDCC : 1527) sont débitrices de la contribution conventionnelle.

Cette contribution conventionnelle est destinée au développement des compétences au sein de la branche et à la valorisation des métiers de l'immobilier. Elle pourra être affectée, notamment, à :

- des actions prioritaires définies en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier (CPNEFP) ;
- des actions collectives ;
- des actions de formations métiers ;
- toute action pouvant participer au développement des compétences des salariés de la branche ;
- des actions de valorisation des métiers et des emplois de la branche (exemples : actions collectives dans le cadre des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, plaquettes, vidéos, évènementiels, relations organismes de formation, CFA, écoles, etc.) ;
- des actions d'ingénierie pédagogique visant à la création, la refonte, le renouvellement et la gestion des certifications tant professionnelles que diplômantes (certificats de qualification professionnelle créés paritairement par la branche professionnelle, diplômes, titres enregistrés ou à enregistrer au répertoire national des certifications professionnelles, certifications et habilitations enregistrées ou à enregistrer au répertoire spécifique, etc.) ;
- l'accompagnement des entreprises de la branche et la formation de leurs salariés dans les

domaines de la transition digitale, écologique et énergétique ;
- etc.

La contribution conventionnelle pourra être mobilisée vers les publics prioritaires tels que définis dans le préambule de l'avenant n° 99 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux conservent la possibilité de définir de nouvelles priorités d'affectation de cette contribution conventionnelle.

Article 2 — Suivi et gestion de la contribution conventionnelle

Il est rappelé que cette contribution conventionnelle est gérée dans une section comptable spécifique, qui mutualise les versements des entreprises de la branche quels que soient leurs effectifs.

Les différentes affectations de cette contribution conventionnelle au développement de la formation professionnelle et de l'alternance sont déterminées selon les priorités de la CPNEFP de l'immobilier, dans la limite des plafonds annuels décidés par elle.

Le suivi de cette contribution conventionnelle sera assuré par la CPNEFP et la section professionnelle paritaire (SPP) de l'immobilier sur la base du chiffrage établi annuellement par l'OPCO désigné par la branche. La gestion de cette contribution conventionnelle pourra tenir compte des préconisations de l'OPCO.

Chaque entreprise de 50 salariés et plus peut bénéficier de prises en charge correspondant à 100 % de la contribution conventionnelle versée par ses soins en année N au titre de l'année N - 1, sous réserve de demandes en ce sens au cours de l'année N.

L'intégralité des fonds issus de la contribution conventionnelle non engagés en année N sont réaffectés d'année en année et mobilisables suivant décision préalable de la CPNEFP.

Il est expressément convenu que les fonds ainsi collectés pour la branche sont rattachés au régime conventionnel de formation professionnelle de l'immobilier et que tout éventuel changement d'organisme collecteur entraînera un transfert automatique et inconditionnel desdits fonds ainsi qu'un report sur l'année N + 1 en cas de non-utilisation de la totalité des fonds N vers un organisme désigné par la CPNEFP, le cas échéant.

Article 3 — Taux de la contribution conventionnelle formation professionnelle

Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche et elle est fixée comme suit :

Contribution conventionnelle	Entreprises de 1 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
En pourcentage de la masse salariale brute annuelle N - 1	0,1125 %	0,0675 %	0,0450 %	0,0135 %

Article 4 — Durée et condition d'application

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les 4 ans afin d'évaluer le dispositif mis en place et le cas échéant, modifier les modalités d'affectation et les taux de la contribution conventionnelle susvisée.

Article 5 — Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la thématique du présent avenant, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que celui-ci s'applique aussi bien aux entreprises de moins de 50 salariés qu'aux entreprises de 50 salariés et plus avec toutefois des taux de cotisations différents en fonction de la taille de l'entreprise.

Article 6 — Entrée en vigueur

Le présent accord est applicable à compter 1er janvier 2026.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Régimes de prévoyance et remboursement de frais de santé

Date du texte : 2026-02-25 Version KALI retenue : 2026-04-01 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

Le présent avenant modifie les dispositions suivantes de l'annexe III de l'avenant n° 91 de la CCN :

- le paragraphe relatif à la garantie obsèques de l'article « 1.2. Garantie décès » est remplacé comme suit ci-dessous ;
- les taux de cotisations visés à l'article « 1.7. Taux de cotisations des garanties incapacité de travail, invalidité, décès » sont modifiés à compter du 1er avril 2026 ;
- l'article « 2.1. Les prestations » relatif aux garanties « frais de santé » avec la prise en compte des dernières évolutions du contrat responsable, notamment au titre du 100 % santé ;
- le tableau des garanties « frais de santé » est également mis à jour des dernières évolutions du contrat responsable, notamment au titre du 100 % santé ;
- les taux de cotisations visés à l'article « 2.2. Taux de cotisations de la garantie remboursement de frais de santé » sont modifiés à compter du 1er avril 2026.

Annexe III « Régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé »

Article 1er — Garanties incapacité de travail, invalidité, décès

« 1.2. Garantie décès Garantie obsèques

En cas de décès du participant, de son conjoint ou d'un enfant à charge âgé de 12 ans et plus, 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.

En cas de décès d'un enfant à charge âgé de moins de 12 ans, il est prévu le remboursement des frais d'obsèques réellement engagés, dans la limite de 150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

Le règlement est versé à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif. »

Ces modifications interviennent à compter du 1er avril 2026.

« 1.7. Taux de cotisations des garanties incapacité de travail, invalidité, décès à compter du 1er avril 2026

Assiette : traitement de base dans la limite de 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

Prestations	Taux de cotisation
Décès	0,20 %
Incapacité	0,23 %
Invalidité	0,23 %
Total cotisations prévoyance lourde	0,66 %

Seuls les taux de cotisation évoluent, les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Article 2 Garantie “frais de santé”

2.1. Les prestations

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.

La couverture “frais de santé” 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.

À ce titre, les nouvelles dispositions du cahier des charges du contrat responsable ⁽¹⁾ (prise en charge renforcée des prothèses capillaires et des fauteuils roulants) sont automatiquement applicables dès leur entrée en vigueur.

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 113 à 116.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260013_0000_0008.pdf/BOCC

2.2. Taux de cotisations de la garantie remboursement de frais de santé à compter du 1er avril 2026

Tableau des cotisations

Régime général	Frais de santé obligatoire adulte	1,81 % PMSS [1]
	Frais de santé obligatoire enfant	1,01 % PMSS [1]
Régime Alsace-Moselle	Frais de santé obligatoire adulte	0,92 % PMSS [1]
	Frais de santé obligatoire enfant	0,60 % PMSS [1]

[1] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

Seuls les taux de cotisation évoluent, les autres dispositions de cet article restent inchangées. »

(1) Décret n° 2025-1131 du 26 novembre 2025 prévoyant la participation des assurés aux frais de vaccination en laboratoire ainsi que l'accès sans reste à charge à certaines prothèses capillaires et à certains véhicules destinés à des personnes en situation de handicap.

Article 3 — 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, les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le 1er avril 2026.

Il est précisé que les évolutions législatives ou réglementaires s'appliquent à leur date d'effet.

Il est procédé à la notification et au dépôt du présent avenant selon les dispositions en vigueur. Il s'incorpore à la convention collective nationale de l'immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Compte tenu de l'objet de l'avenant, destiné à réviser le régime de protection sociale collective et obligatoire au sein de la branche et présentant un degré élevé de solidarité, quelle que soit la taille de l'entreprise, celui-ci ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent avenant est également consultable sur le site de la branche :
<https://brandedelimmobilier.fr/accords/>.

Les parties signataires solliciteront l'extension du présent avenant au ministre du travail dans les meilleurs délais, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent avenant est communiqué à ce dernier et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES SALAIRES

Accords, avenants et grilles relatifs aux rémunérations conventionnelles.

Annexe n° 2 "Salaires et valeur du point"

Date du texte : 1956-07-05 Version KALI retenue : 1988-09-09 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article — Annexe n° 2 "Salaires et valeur du point"

A. Salaires

Salaire minimum brut annuel (*)			
Niveau	Avenant n° 72 du 1er mars 2017 modifiant l'annexe II " Salaires " au 1er janvier 2017	Avenant n° 74 du 30 janvier 2018 modifiant l'annexe II " Salaires " au 1er janvier 2018	Avenant n° 77 du 27 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019 (annexe II " Salaires ")
E1	19 244 €	19 483 €	19 776 €
E2	19 697 €	19 933 €	20 252 €
E3	19 944 €	20 183 €	20 506 €
AM1	20 233 €	20 476 €	20 804 €
AM2	22 154 €	22 420 €	22 779 €
C1	23 373 €	23 653 €	24 031 €
C2	31 371 €	31 747 €	32 255 €
C3	37 379 €	37 828 €	38 433 €
C4	42 096 €	42 601 €	43 283 €
(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.			
E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.			

B. Prime d'ancienneté

	Au 1er janvier 2008 (avenant n° 32 du 15 juin 2006 relatif à la fixation de nouvelles modalités de détermination des salaires minima et de leur revalorisation)	Au 1er janvier 2010 (avenant n° 42 du 23 juin 2009 relatif à la prime d'ancienneté)	Au 1er janvier 2013 (avenant n° 58 du 14 janvier 2013 relatif à la modification des montants forfaitaires de la prime d'ancienneté)	Au 1er janvier 2016 (avenant n° 68 du 23 novembre 2015 relatif aux montants forfaitaires de la prime d'ancienneté)

Pour les 4 premiers niveaux (E1 à AM1) et les négociateurs hors classification	18 €	20 €	23 €	25 €
Pour les niveaux suivants (AM2 à C4) et les négociateurs cadres	22 €	24 €	27 €	29 €

Salaires (Annexe II)

Date du texte : 2012-02-20 Version KALI retenue : 2012-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes relatives à la grille des salaires :

Article 1er

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

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

Il s'appliquera au 1er janvier 2012 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Salaires dans les résidences de tourisme en 2013

Date du texte : 2013-01-14 Version KALI retenue : 2013-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Objet et champ d'application

Article

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 — Salaires minima 2013

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 — Entrée en vigueur et extension

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.

Salaires « annexe II »

Date du texte : 2015-02-26 Version KALI retenue : 2015-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

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 minimum 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

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

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.

Modification de l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2016

Date du texte : 2016-02-01 Version KALI retenue : 2016-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

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 minimum 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

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

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.

Modification de l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2017

Date du texte : 2017-03-01 Version KALI retenue : 2017-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er janvier 2017, 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	19 244
E2	19 697
E3	19 944
AM1	20 233
AM2	22 154
C1	23 373
C2	31 371
C3	37 379
C4	42 096
(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté. E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.	

Article 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

Le présent avenant s'appliquera au 1er janvier 2017 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Modification de l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2018

Date du texte : 2018-01-30 Version KALI retenue : 2018-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er janvier 2018, 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	19 483
E2	19 933
E3	20 183
AM1	20 476
AM2	22 420
C1	23 653
C2	31 747
C3	37 828
C4	42 601
(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté. E : employé ; AM : agent de maîtrise ; C : cadre.	

Article 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

Le présent avenant s'appliquera au 1er janvier 2018 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Salaires minima 2019 (annexe II)

Date du texte : 2019-06-05 Version KALI retenue : 2019-01-01 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Article

Objet et champ d'application

Le présent avenant a pour objet de définir les salaires minima bruts annuels applicables en 2019.

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.

Article 1er — Salaires minima 2019

Pour l'année 2019, les salaires minima bruts annuels pour un horaire mensuel de 151,67 heures, sont les suivants :

(En euros.)

Niveaux	Salaire annuel minimum (*)
E1	19 776
E2	20 065
E3	20 252
AM1	20 742
AM2	22 779
C1	23 777
C2	32 083
C3	38 131
C4	43 037
(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.	

Les partenaires sociaux s'engagent à combler les écarts résiduels entre cette grille et celle de la CCNI au plus tard au 1er janvier 2021.

Article 2 — Égalité homme-femme

Le rapport des données sociales 2017 examiné en commission paritaire a montré qu'il n'y avait pas d'écart significatif entre les salaires hommes et femmes dans la sous-branche résidence de tourisme sur les niveaux employés et AM1. Des écarts sont notés sur les niveaux AM2 et cadres.

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 3 — Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant est applicable rétroactivement au 1er janvier 2019.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Annexe II « Salaires » et modification de l'article 36 « prime d'ancienneté »

Date du texte : 2020-02-18 Version KALI retenue : 2020-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Salaires

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er janvier 2020, 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 pour la dernière année. Une grille commune sera mise en œuvre à partir de 2021.

En conséquence, le salaire minimum brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

Grille de salaire hors résidences de tourisme (SNRT)

Niveau	Salaire minimum brut annuel*
E1	20 013 €
E2	20 495 €
E3	20 752 €
AM1	21 054 €
AM2	23 052 €
C1	24 319 €
C2	32 642 €
C3	38 894 €
C4	43 802 €
* Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre	

Grille de salaire minima des résidences de tourisme (SNRT)

Niveau	Salaire minimum brut annuel *
E1	20 013 €
E2	20 402 €
E3	20 625 €

AM1	21 023 €
AM2	23 052 €
C1	24 192 €
C2	32 556 €
C3	38 743 €
C4	43 679 €
* Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre	

Article 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3 — Prime d'ancienneté

L'article 36 de la CCN de l'immobilier relatif à la prime d'ancienneté est modifié au 1er janvier 2020 comme suit :

« 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 28 € pour les 4 premiers niveaux de la grille et de 30 € 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 sur les salaires.

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. »

Il est rappelé que ces nouveaux montants s'appliquent également aux négociateurs salariés, qui bénéficient d'une prime d'ancienneté, conformément à l'article 5 de l'annexe IV du statut de négociateur immobilier dans sa version issue de l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019. Ainsi, les négociateurs immobiliers, hors classification du fait de leur statut, se voient appliquer un forfait de 28 €. Toutefois, lorsqu'ils sont cadres, ils bénéficient d'un forfait de 30 €.

En conséquence, les forfaits en cours doivent être actualisés en tenant compte des nouvelles valeurs au 1er janvier 2020.

Article 4 — Dépôt et extension

Le présent avenant est partie intégrante de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » de la CCNI dans sa version issue de l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Article 5 — Entrée en vigueur

Le présent avenant s'appliquera au 1er janvier 2020 aux syndicats signataires.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Salaires 2022 (annexe II)

Date du texte : 2022-01-05 Version KALI retenue : 2022-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Salaires

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er janvier 2022, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier.

Comme les organisations professionnelles patronales s'y étaient engagées, cette grille est à présent unifiée et s'applique également aux résidences de tourisme.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

Niveau	Salaire minimum brut annuel [1]
E1	20 841 €
E2	21 315 €
E3	21 686 €
AM1	22 001 €
AM2	23 744 €
C1	25 292 €
C2	33 458 €
C3	39 866 €
C4	44 897 €

[1] Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.
E = employé.
AM = agent de maîtrise.
C = cadre.

Article 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

Le présent avenant est partie intégrante de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » de la CCNI.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, 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 4

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Le présent avenant est susceptible d'être modifié, par un nouvel avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Salaires au 1er juillet 2022 (annexe II)

Date du texte : 2022-06-27 Version KALI retenue : 2022-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Salaires

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er juillet 2022, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier.

Comme les organisations professionnelles patronales s'y étaient engagées, cette grille est à présent unifiée et s'applique également aux résidences de tourisme.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum brut annuel [1]
E1	21 393
E2	22 061
E3	22 445
AM1	22 661
AM2	24 218
C1	25 798
C2	33 793
C3	40 265
C4	45 346
[1] sur 13 mois, hors prime d'ancienneté. E = Employé ; AM = Agent de maîtrise ; C = Cadre.	

Article 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

Le présent avenant est partie intégrante de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » de la

CCNI.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, 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 4

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Modification de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » et l'annexe IV « Statut de négociateur immobilier »

Date du texte : 2023-03-01 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Salaires

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er janvier 2023, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier.

Pour rappel, depuis le 1er janvier 2022, cette grille s'applique également aux résidences de tourisme.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

Niveau	Salaire minimum brut annuel [1]
E1	22 249 €
E2	22 943 €
E3	23 567 €
AM1	23 794 €
AM2	25 187 €
C1	26 830 €
C2	35 145 €
C3	41 876 €
C4	47 160 €

[1] Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.
E = employé ; AM = agent de Maîtrise ; C = cadre.

Article 2 — Revalorisation du salaire minimum des négociateurs immobiliers VRP non-cadres

L'article 4.2.1 intitulé « Négociateur immobilier non-cadre, VRP et non VRP » de l'annexe IV traitant du « Statut du négociateur immobilier » est modifié à compter du 1er janvier 2023 de la façon suivante :

« 4.2.1. Négociateur immobilier non-cadre, VRP et non VRP

- Négociateur VRP : Le salaire minimum brut mensuel conventionnel des négociateurs immobiliers VRP non-cadres est fixé à 1 500 € par mois complet.

Le montant de ce salaire minimum conventionnel fera l'objet de négociations, chaque année au niveau de la branche, dans le cadre de l'obligation annuelle de négociation sur les salaires.

- Négociateur non-VRP : Les négociateurs immobiliers non-VRP bénéficient d'un salaire minimum brut mensuel conventionnel correspondant au Smic.

Le salaire minimum brut annuel conventionnel des négociateurs VRP et non-VRP est égal à 13 fois le salaire minimum brut mensuel conventionnel. »

Article 3

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 4

Le présent avenant est partie intégrante de la CCNI à :

- l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » ;
- l'annexe IV « Statut de négociateur immobilier ».

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, 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.

Le présent avenant est susceptible d'être modifié, par un nouvel avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Article 5

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Salaires et primes d'ancienneté (annexe II)

Date du texte : 2023-10-04 Version KALI retenue : 2023-10-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Salaires

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er octobre 2023, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier.

Ainsi pour l'année 2023, les salaires minima visés au présent avenant ont vocation à s'appliquer pour les mois d'octobre, novembre, décembre 2023 ainsi que pour le calcul du 13e mois.

Pour rappel, depuis le 1er janvier 2022, cette grille s'applique également aux résidences de tourisme.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

Niveau	Salaire minimum brut annuel [1]
E1	22 714 €
E2	23 408 €
E3	24 032 €
AM1	24 500 €
AM2	25 187 €
C1	26 830 €
C2	35 145 €
C3	41 876 €
C4	47 160 €

[1] Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.
E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.

Article 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

Le présent avenant est partie intégrante de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » de la CCN de l'immobilier.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, 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 4

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Salaires et primes d'ancienneté au 1er juillet 2024

Date du texte : 2024-03-13 Version KALI retenue : 2024-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Salaires

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er juillet 2024, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier.

Pour rappel, depuis le 1er janvier 2022, cette grille s'applique également aux résidences de tourisme.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

Niveau	Salaire minimum brut annuel [1]
E1	22 970 €
E2	23 759 €
E3	24 392 €
AM1	24 868 €
AM2	25 691 €
C1	27 367 €
C2	35 848 €
C3	42 923 €
C4	48 339 €
[1] Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté. E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.	

Article 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

Le montant de la prime forfaitaire liée à l'ancienneté est revalorisé au 1er juillet 2024. Ainsi, l'article 36 de la CCN de l'immobilier relatif à la prime d'ancienneté est modifié comme suit :

« 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 32 euros tous les 3 ans, au 1er janvier suivant la date d'anniversaire.

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 forfaits en cours doivent en conséquence être actualisés en tenant compte de cette nouvelle valeur dès le 1er juillet 2024.

Il est par ailleurs rappelé que les négociateurs, VRP et non VRP, bénéficient également des dispositions de l'article 36, conformément à l'article 5.1 de l'annexe IV.

Article 4

Le présent avenant est partie intégrante de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » de la CCNI.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, 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 5

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Modification de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté »

Date du texte : 2025-02-10 Version KALI retenue : 2025-03-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Salaires

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er mars 2025, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier.

Pour rappel, depuis le 1er janvier 2022, cette grille s'applique également aux résidences de tourisme.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

Niveau	Salaire minimum brut annuel [1]
E1	23 424 €
E2	24 115 €
E3	24 758 €
AM1	25 241 €
AM2	26 076 €
C1	27 777 €
C2	36 386 €
C3	43 567 €
C4	49 064 €

[1] Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.
E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.

Article 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

Le présent avenant est partie intégrante de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » de la

CCN I.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, 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 4

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Annexe II relative aux « Salaires et primes d'ancienneté » et annexe IV relative au « Statut de négociateur immobilier »

Date du texte : 2026-03-04 Version KALI retenue : 2026-04-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Salaires

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er avril 2026, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier.

Pour rappel, depuis le 1er janvier 2022, cette grille s'applique également aux résidences de tourisme.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

Niveau	Salaire minimum brut annuel [1]
E1	23 700 €
E2	24 428 €
E3	25 080 €
AM1	25 569 €
AM2	26 415 €
C1	28 333 €
C2	36 932 €
C3	44 221 €
C4	49 800 €

[1] Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.
E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.

Article 2 — Revalorisation du salaire minimum des négociateurs immobiliers VRP non cadres

L'article 4.2.1 intitulé « Négociateur immobilier non cadre, VRP et non VRP » de l'annexe IV traitant du « Statut du négociateur immobilier » est modifié à compter du 1er avril 2026 de la façon suivante :

« 4.2.1. Négociateur immobilier non cadre, VRP et non VRP

- Négociateur VRP : le salaire minimum brut mensuel conventionnel des négociateurs immobiliers VRP non cadres est fixé à 1 540 € par mois complet.

Le montant de ce salaire minimum conventionnel fera l'objet de négociations, chaque année au niveau de la branche, dans le cadre de l'obligation annuelle de négociation sur les salaires.

- Négociateur non VRP : les négociateurs immobiliers non VRP bénéficient d'un salaire minimum brut mensuel conventionnel correspondant au smic.

Le salaire minimum brut annuel conventionnel des négociateurs VRP et non VRP est égal à 13 fois le salaire minimum brut mensuel conventionnel. »

Article 3

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 4

Le présent avenant est partie intégrante de la CCNI à :

- l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » ;
- l'annexe IV « Statut de négociateur immobilier ».

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, 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.

Le présent avenant est susceptible d'être modifié par un nouvel avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Article 5

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

ÉDITION JURISTIQUE

ADHÉSIONS ET DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES

Adhésions, déclarations et documents institutionnels rattachés à la
branche.

Adhésion de l'Union des syndicats de l'immobilier (UNIS) à la convention

Date du texte : 2009-09-17 État KALI : VIGUEUR

Article

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

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

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

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.

Adhésion de la FEPL aux avenants n° 62 et n° 63 du 1er juillet 2014

Date du texte : 2014-09-24 Version KALI retenue : 2014-10-08 État KALI : VIGUEUR

Article

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.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Revalorisation indemnité de départ à la retraite (article 34 de la convention collective)

Date du texte : 2022-11-16 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux entendent mieux prendre en compte l'allongement des carrières notamment en valorisant les années de présence des salariés dans la même entreprise.

Dans cet objectif, ils conviennent de modifier le calcul de l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié comme suit :

- le palier d'ancienneté est fixé dorénavant à deux ans (contre cinq ans auparavant) ;
- le montant de l'indemnité de départ à la retraite correspondant à ces paliers est revalorisé.

Article 1er — Modification de la convention collective

L'article 34 de la convention collective de l'immobilier (IDCC 1527) issu de l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019 est modifié dans les termes suivants :

« Article 34 Départ et mise à la retraite

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 selon la date de naissance du salarié, conformément aux dispositions légales (articles L. 1237-5 du code du travail, L. 351-8 et L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale), et sous réserve de respecter le formalisme prévu ci-dessous.

34.1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

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* (1) 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 :

Ancienneté	Indemnité à verser
------------	--------------------

De 5 ans à moins de 7 ans	0,60 mois
De 7 à moins de 9 ans	0,80 mois
De 9 à moins de 11 ans	1 mois
De 11 à moins de 13 ans	1,20 mois
De 13 à moins de 15 ans	1,40 mois
De 15 à moins de 17 ans	1,60 mois
De 17 à moins de 19 ans	1,80 mois
De 19 à moins de 21 ans	2,10 mois
De 21 à moins de 23 ans	2,40 mois
De 23 à moins de 25 ans	2,70 mois
De 25 à moins de 27 ans	3 mois
De 27 à moins de 29 ans	3,30 mois
De 29 à moins de 31 ans	3,60 mois
De 31 à moins de 33 ans	3,90 mois
De 33 à moins de 35 ans	4,20 mois
Au-delà de 35 ans	4,50 mois

34.2. Mise à la retraite

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié ayant atteint l'âge d'ouverture automatique du droit à pension à taux plein (65 à 67 ans selon la date de naissance du salarié conformément aux dispositions précitées) 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 par écrit, il peut être mis à la retraite.

En cas d'absence de réponse ou de réponse négative du salarié dans un délai d'un 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. Lorsqu'il a 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 sur la base du salaire global brut mensuel contractuel équivalente à l'indemnité légale de licenciement telle que prévue à l'article R. 1234-2 du code du travail. »

(1) Les termes « le salarié doit respecter le préavis prévu à l'article 32 en cas de démission, et » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 1234-1

et L. 1237-10 du code du travail.
(Arrêté du 31 mars 2023 - art. 1)

Article 2 — Modalités de publicité et de dépôt

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-4 et L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 3 — Extension, entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Cet avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2023 pour les indemnités versées à compter de cette date.

De plus, conformément à l'article L. 261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Liste chronologique des textes

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
1956-07-05	annexe	Annexe n° 2 "Salaires et valeur du point"	Textes salaires
2004-12-06	LETTRE D'ADHESION	Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'immobilier	Documents complémentaires
2006-06-15	AVENANT	Annexe n° 1 Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles	Textes attachés
2006-06-15	AVENANT	Annexe IV Statut du négociateur immobilier	Textes attachés
2006-06-15	AVENANT	Modification de l'annexe I " Classification "	Textes attachés
2009-09-17	Adhésion par lettre	Adhésion de l'Union des syndicats de l'immobilier (UNIS) à la convention	Documents complémentaires

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2009-12-16	Accord	Emploi des seniors	Textes attachés
2010-11-23	Convention collective nationale	Convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988	Texte de base
2012-02-20	Avenant	Salaires (Annexe II)	Textes salaires
2013-01-14	Avenant	Modification des montants forfaitaires de la prime d'ancienneté (art. 36)	Textes attachés
2013-01-14	Avenant	Salaires dans les résidences de tourisme en 2013	Textes salaires
2014-06-05	Avenant	Régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé	Textes attachés
2014-09-24	Adhésion par lettre	Adhésion de la FEPL aux avenants n° 62 et n° 63 du 1er juillet 2014	Documents complémentaires
2015-02-26	Avenant	Salaires « annexe II »	Textes salaires
2015-11-23	Avenant	Montants forfaitaires de la prime d'ancienneté	Textes attachés
2016-02-01	Avenant	Modification de l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2016	Textes salaires
2016-02-29	Avenant	Modification de l'article 39 de la convention collective nationale	Textes attachés
2017-03-01	Avenant	Modification de l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2017	Textes salaires
2017-12-05	Avenant	Conventions de forfait en jours	Textes attachés
2018-01-30	Avenant	Modification de l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2018	Textes salaires
2018-11-22	Avenant	Conventions de forfait jours avec modification de l'annexe « Aménagement et réduction du temps de travail »	Textes attachés
2018-11-28	Avenant	Annexe I Classification des postes et qualifications professionnelles dans les résidences de tourisme	Textes attachés
2019-06-05	Avenant	Salaires minima 2019 (annexe II)	Textes salaires
2019-12-02	Avenant	Actualisation de la convention collective	Textes attachés
2020-02-18	Avenant	Annexe II « Salaires » et modification de l'article 36 « prime d'ancienneté »	Textes salaires
2022-01-05	Avenant	Prime d'ancienneté (art. 36 de la CCN)	Textes attachés
2022-01-05	Avenant	Salaires 2022 (annexe II)	Textes salaires
2022-06-02	Avenant	Annexe I Actualisation de la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles	Textes attachés
2022-06-27	Avenant	Salaires au 1er juillet 2022 (annexe II)	Textes salaires

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2022-11-16	Avenant	Revalorisation indemnité de départ à la retraite (article 34 de la convention collective)	Textes attachés
2022-11-23	Avenant	Mise en conformité de la convention collective	Textes attachés
2023-01-23	Avenant	Régimes prévoyance et remboursements de frais de santé	Textes attachés
2023-03-01	Avenant	Modification de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » et l'annexe IV « Statut de négociateur immobilier »	Textes salaires
2023-06-19	Avenant	Formation professionnelle tout au long de la vie	Textes attachés
2023-07-19	Avenant	CQP Métier de négociateur immobilier (NI)	Textes attachés
2023-10-04	Avenant	Salaires et primes d'ancienneté (annexe II)	Textes salaires
2024-02-15	Avenant	Actualisation de la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles	Textes attachés
2024-03-13	Avenant	Salaires et primes d'ancienneté au 1er juillet 2024	Textes salaires
2025-02-10	Avenant	Modification de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté »	Textes salaires
2025-05-28	Avenant	Contribution conventionnelle formation professionnelle	Textes attachés
2026-02-25	Avenant	Régimes de prévoyance et remboursement de frais de santé	Textes attachés
2026-03-04	Avenant	Annexe II relative aux « Salaires et primes d'ancienneté » et annexe IV relative au « Statut de négociateur immobilier »	Textes salaires