Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de l'immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc. (anciennement cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières), du 9 septembre 1988. Etendue par arrêté du 24 février 1989 JORF 3 mars 1989. Mise à jour par avenant n° 47 du 23 novembre 2010, JORF 18 juillet 2012 puis mise à jour par avenant n° 83 du 2 décembre 2019 étendu par arrêté du 2 juillet 2021 JORF 14 juillet 2021

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1527

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale de l'immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc. (anciennement cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières), du 9 septembre 1988. Etendue par arrêté du 24 février 1989 JORF 3 mars 1989. Mise à jour par avenant n° 47 du 23 novembre 2010, JORF 18 juillet 2012 puis mise à jour par avenant n° 83 du 2 décembre 2019 étendu par arrêté du 2 juillet 2021 JORF 14 juillet 2021

DERNIER AVENANT SALAIRES
Avenant n° 111 du 24 juin 2026 relatif aux salaires et à la prime d'ancienneté (annexe II)

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000005635413

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635413

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
8 novembre 2026 à 03:34

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Texte de base

Article 24
Article 25
Article 26
Article 27
Article 28
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 24
Article 25
Article 26
Article 27
Article 28
Article 19
Article 20
Article 21
Article 22

Article 22
Article 23
Article 35
Article 36
Article 37
Article 38
Article 39
Article 40
Article 41
Article 29
Article 30
Article 31
Article 32
Article 33
Article 34
Article
Article
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Annexe IV Avenant n° 31 du 15 juin 2006 relatif au nouveau statut du négociateur immobilier
Article
Article 1er
Article 7
Article 8
Article 9
Article 5
Article 10
Article 3
Article 4
Article 5
Article 1er
Article 4
Article 6
Article
Article 2
Avenant : Avenant n° 20 du 29 novembre 2000 relatif à l'ARTT
Article
Article 8
Article 9 (1)
Article 10
Article
Article 1er
Article 2
Article 3

Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 11
Article 12
Article 13
Avenant : Avenant n° 45 du 23 juin 2009 relatif à la commission d'interprétation du 17 mars 2009
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant : Adhésion par lettre du 17 septembre 2009 de l'Union des syndicats de l'immobilier (UNIS) à la convention
Article
Article 1
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant du 27 décembre 2010 relatif aux résidences de tourisme (anciennement Annexe III)
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Rectificatif au Bulletin officiel n° 2012-8 du 17 mars 2012
Article
Avenant : Avenant n° 54 du 26 juin 2012 portant création d'un CQP « Secrétaire juridique et technique en immobilier »
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Avenant n° 55 du 26 juin 2012 relatif à l'emploi des seniors et au compte épargne-temps
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Avenant : Avenant n° 66 du 23 octobre 2015 relatif à la commission d'interprétation concernant la date d'application de l'avenant n° 63 du 1er juillet 201
Article
Article 1er

Avenant : Avenant n° 67 du 23 novembre 2015 relatif au droit syndical

Article

Avenant : Avenant n° 70 du 29 février 2016 relatif à la modification de l'article 39 de la convention collective nationale

Article 1er

Article 2

Avenant : Avenant n° 73 du 5 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait en jours

Article 1er

Article 2

Article 3

Article

Article

Avenant : Annexe IX Avenant n° 75 du 22 novembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (C

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article

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

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article

Avenant : Avenant n° 90 du 5 janvier 2022 modifiant l'annexe II de la convention collective « prime d'ancienneté »

Article 1er

Article 2

Article 3

Avenant : 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 profession

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 3.1

Article 3.2

Article 3.3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article

Avenant : Avenant n° 96 du 23 novembre 2022 relatif à la mise en conformité de la convention collective

Article 1er

Article 2
Article 3
Article
Avenant : Avenant n° 97 du 23 janvier 2023 relatif aux régimes prévoyance et remboursements de frais de santé
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Avenant n° 98 du 1er mars 2023 relatif à la modification de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » et l'annexe IV « Statut de négociateu
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Avenant n° 101 du 13 décembre 2023 relatif à la révision des taux de cotisations de la garantie remboursement de frais de santé
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Avenant n° 102 du 15 février 2024 à l'avenant n° 92 du 2 juin 2022 relatif à l'actualisation de la grille de classification des postes de travail et d
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Avenant n° 105 du 28 mai 2025 relatif à la contribution conventionnelle formation professionnelle
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Avenant n° 110 du 4 mars 2026 modifiant l'annexe II relative aux « Salaires et primes d'ancienneté » et l'annexe IV relative au « Statut de négo
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant salaires : Avenant n° 40 du 15 mai 2008 relatif au salaire minimum brut mensuel du négociateur immobilier VRP
Article 1er
Article 2
Article
Avenant salaires : Avenant du 5 mai 2009 relatif aux salaires et à la prime d'ancienneté (secteur résidences de tourisme)
Article
Article 1
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant n° 46 du 16 décembre 2009 relatif aux salaires
Article

Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Avenant du 1er mars 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011
Article
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Avenant n° 51 du 21 juin 2011 modifiant l'annexe II « Salaires » de la convention collective
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant n° 53 du 20 février 2012 modifiant l'annexe II « Salaires » de la convention
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant n° 56 du 11 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2012
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant n° 60 du 20 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant n° 64 du 26 février 2015 modifiant l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2015
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant du 1er février 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016
Article 1er
Article 2
Article
Avenant salaires : Avenant n° 69 du 1er février 2016 modifiant l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2016
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant du 9 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017
Article
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Avenant du 31 janvier 2018 modifiant l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2018 (résidences de tourisme)
Article
Article 1er
Article 2

Article 3

Avenant salaires : Avenant n° 89 du 5 janvier 2022 modifiant l'annexe II de la convention collective « Salaires »

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Avenant salaires : Avenant n° 103 du 13 mars 2024 relatif à la modification de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté »

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Avenant salaires : Avenant n° 104 du 10 février 2025 relatif à la modification de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté »

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de l'immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc. (anciennement cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières), du 9 septembre 1988. Etendue par arrêté du 24 février 1989 JORF 3 mars 1989. Mise à jour par avenant n° 47 du 23 novembre 2010, JORF 18 juillet 2012 puis mise à jour par avenant n° 83 du 2 décembre 2019 étendu par arrêté du 2 juillet 2021 JORF 14 juillet 2021

ART. 24

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.

ART. 25

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)

ART. 26

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)

ART. 27

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.

ART. 28

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.

ART.

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

ART.

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	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

	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 »).	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 veille au respect des consignes de sécurité des biens et des personnes par les collaborateurs,	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.

		prestataires et clients sur site.		
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 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 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 règlementation 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.				

ART.

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

ART.

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

ART.

Voir annexe II dans la partie « Textes Salaires ».

ART.

Voir avenant n° 31 du 15 juin 2006

ART.

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

ART.

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).

ART.

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.

ART.

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'invalide (invalides qui étant absolument incapables d'exercer une profession sont en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie) ou en cas d'accident du travail de la reconnaissance d'une incapacité permanente à 100 % avec majoration pour assistance d'une tierce personne.

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

Garantie double effet

La garantie a pour objet le versement d'un capital en cas de décès du conjoint, 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 part égales aux enfants du participant, encore à charge lors du décès du conjoint, ou à leur tuteur.

Garantie obsèques

En cas de décès du participant, de son conjoint, d'un enfant à charge dans les conditions d'âge permises par la réglementation, il est prévu le versement d'une allocation égale à 150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.
L'allocation est versée à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif.

1.3. Garantie incapacité de travail

Est considéré comme atteint d'une incapacité temporaire et totale, le participant qui se trouve dans l'obligation de cesser son activité à la suite d'un accident ou d'une maladie, et bénéficie à ce titre du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.
Le participant bénéficie d'indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale dans les conditions définies ci-après, en cas d'arrêt total temporaire de travail par suite de maladie ou d'accident, dès lors qu'il bénéfice 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.

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 :

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, matchs, 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 1re 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 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	0,18 %
Incapacité	0,18 %
Invalidité	0,19 %
Total cotisations prévoyance lourde	0,55 %

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.

(*Tableaux* (1) non reproduits, consultables en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20220019 _ 0000 _ 0016. pdf/ BOCC

2.2. 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.

Tableau des taux de cotisations

Régime général	Frais de santé obligatoire adulte	1,65 % PMSS [1]
	Frais de santé obligatoire enfant	0,92 % PMSS [1]
Régime Alsace-Moselle	Frais de santé obligatoire adulte	0,84 % PMSS [1]
	Frais de santé obligatoire enfant	0,55 % 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) Les tableaux de garanties de l'article 2.1 sont étendus sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant l'application d'une part des honoraires limites de facturation et des prix limites de vente et d'autre part des périodicités de prise en charge des équipements tel que précisés par les arrêtés du 14 novembre 2018 et du 3 décembre 2018. (Arrêté du 21 février 2023 - art. 1)

ART.

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'invalide (invalides qui étant absolument incapables d'exercer une profession sont en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie) ou en cas d'accident du travail de la reconnaissance d'une incapacité permanente à 100 % avec majoration pour assistance d'une tierce personne.

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

Garantie double effet

La garantie a pour objet le versement d'un capital en cas de décès du conjoint, 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 part égales aux enfants du participant, encore à charge lors du décès du conjoint, ou à leur tuteur.

Garantie obsèques

En cas de décès du participant, de son conjoint 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 bénéfice 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.

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 :

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, matchs, 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 1re 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 1er 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.

ART. 1er

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.

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 4 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).

ART. 5

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.

ART.

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).

ART. 13

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 ».

ART. 14

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 ».

ART. 15

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.

ART. 16

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.

ART. 17

Par suite de circonstances résultant de la situation du travail dans l'entreprise dûment établies par l'employeur, un salarié peut se trouver amener 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)

ART. 18

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.

ART. 6

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.

ART. 7

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)

ART. 8

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).

ART. 9

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)

ART. 10

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.

ART. 11

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.

ART. 12

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.

ART. 24

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.

ART. 25

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)

ART. 26

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)

ART. 27

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.

ART. 28

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.

ART. 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 ½ 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, ½ 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 payement 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)

ART. 20

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.

ART. 21

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 salarie´ 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)

ART. 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 arrières 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.

ART. 22

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.

ART. 23

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 ...).

ART. 35

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.

ART. 36

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 ».

ART. 37

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 ».

ART. 38

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 ».

ART. 39

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.

ART. 40

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 pas 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.

ART. 41

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.

ART. 29

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.

ART. 30

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.

ART. 31

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.

ART. 32

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 ».

ART. 33

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.

ART. 34

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)

ART.

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)

ART.

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'invalide (invalides qui étant absolument incapables d'exercer une profession sont en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie) ou en cas d'accident du travail de la reconnaissance d'une incapacité permanente à 100 % avec majoration pour assistance d'une tierce personne.
La date de reconnaissance de la perte totale et irréversible d'autonomie est fixée au jour de cette notification par la sécurité sociale. Lorsque le capital est versé par anticipation, l'adhérent ne bénéficie plus de la garantie en cas de décès toutes causes.

Garantie double effet

La garantie a pour objet le versement d'un capital en cas de décès du conjoint, 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° 90-769du 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)

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 111 du 24 juin 2026 relatif aux salaires et à la prime d'ancienneté (annexe II)

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er juin 2026, le salaire minimum brut annuel du niveau E1 pour l'ensemble des salariés classés à ce niveau dans les entreprises de la branche de l'immobilier à 24 272 €.

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	24 272 €
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.	

ART. 2

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.

ART. 3

En cas d'évolution significative de la situation économique, notamment au regard de l'inflation, des niveaux de salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), des conditions économiques du secteur, les partenaires sociaux conviennent d'inscrire à l'ordre du jour de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), l'examen d'un éventuel réajustement de la grille des salaires conventionnels.

ART. 4

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

SECTION 3

Avenant : Annexe IV Avenant n° 31 du 15 juin 2006 relatif au nouveau statut du négociateur immobilier

Source officielle Légifrance

ART.

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.

ART. 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.

ART. 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.

ART. 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.

ART. 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.

ART. 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.

ART. 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.

ART. 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.

ART. 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.

ART. 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.

ART. 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.

ART. 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.

ART. 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)

ART.

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.

ART. 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.

SECTION 4

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

Source officielle Légifrance

ART.

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

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

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

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

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

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

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

ART. 8

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

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

- de gestion locative ;

- de gestion de copropriété ;

- de comptabilité ;

- techniques et / ou administratives.

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

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

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

- durée quotidienne de travail maximum : 10 heures ;

- durée hebdomadaire de travail maximum : 48 heures.

Compte tenu des conditions d'exercice de leur mission, et en particulier de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps et du fait que leur durée du travail ne peut être prédéterminée, la convention de forfait annuel en heures est également applicable aux salariés non cadres mobiles définis à l'article 3.2.3 du présent accord. Toutefois, ces salariés seront soumis au contingent d'heures supplémentaires de 130 heures conformément aux articles L. 212-6 et D. 212-25 du code du travail (1).

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

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

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

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

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

Le contrat de travail des salariés concernés peut prévoir :

- les modalités de la rémunération forfaitaire ;

- la possibilité d'utiliser un compte épargne-temps ou tout autre avantage convenu avec l'employeur (2).

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

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

- d'une attribution de repos supplémentaires (à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année) ;

- d'une réduction quotidienne ;

- d'une combinaison de ces 2 modalités.

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

- d'une semaine de 6 jours ;

- d'une semaine de 5, 5 jours ;

- d'une semaine de 5 jours ;

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

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

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

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

ART. 9 (1)

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

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité des entreprises concernées, il existe une catégorie de cadres répondant aux exigences de l'article L. 212-15-3 du code du travail. Il s'agit des cadres qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou de leur équipe, ou dont les horaires ou la durée du travail ne peuvent être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Cela concerne notamment les cadres dont le rythme d'activités s'organise par relation directe avec la clientèle et ses exigences. Cela concerne également les cadres mobiles qui, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, et notamment du fait qu'ils sont amenés à se déplacer habituellement hors des locaux de l'entreprise pour l'exécution de leur travail, disposent d'un degré élevé d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, et ne peuvent être soumis de ce fait à un encadrement ni à un contrôle des heures de travail qu'ils effectuent.

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

- négociation commerciale, conseil, expertises ;

- gestion d'ensembles immobiliers ;

- gestion technique ;

- direction ou responsabilité d'un service.

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

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

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

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

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

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

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

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

Ils ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et de l'article L. 212-7 alinéa 2 du code du travail.

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

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

(1) Article étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-15-3 III du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise :
- définisse les catégories de salariés concernés par la conclusion de conventions de forfaits en jours pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans leur emploi du temps ;

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

ART. 10

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, ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

ART.

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 1er

La durée hebdomadaire conventionnelle, au sens de l'article L. 212-1 du code du travail, est fixée à 35 heures de travail effectif dans les conditions notamment de calendrier d'application précisées par la loi et selon les modalités convenues ci-après. Lorsque la durée hebdomadaire du travail effectif est supérieure à la durée légale applicable, les heures excédentaires sont des heures supplémentaires qui sont compensées en temps de repos majoré ou qui font l'objet d'une bonification pécuniaire conformément aux dispositions légales.

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

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

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

ART. 2

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

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

ART. 3

3.1. Temps de travail effectif

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

Ces interruptions sont mentionnées sur l'horaire collectif affiché.

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

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

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

3.2.1. Salarié autonome

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

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

3.2.2. Fonctions sédentaires

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

3.2.3. Fonctions mobiles

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

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

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

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

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

3.3. Temps de trajet et de déplacement

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

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

3.4. Temps de formation

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve, en ce qui concerne la modulation, du respect du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail aux termes duquel le calcul de la durée moyenne annuelle du travail, qui doit tenir compte des congés légaux et des jours fériés prévus par l'article L. 222-1 du

code du travail, peut conduire à un volume d'heures de travail inférieur à 1 600 heures (Arrêté du 17 août 2001 - art. 1er).

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

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

NOTA

Arrêté du 17 août 2001 art. 1 :

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

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

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

ART. 4

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

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

ART. 5

5.1. Modalités de la réduction du temps de travail

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

- en diminuant l'horaire hebdomadaire de travail ;

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

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

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

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

5.2.1. Période de référence.

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

5.2.2. *Répartition des jours de repos (1).*

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

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

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

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

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

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

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

5.2.3. Respect des temps domestiques et physiologiques des personnes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 6

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

6.1. Variation des horaires

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- les périodes de fortes activités ;

- les périodes de plus faibles activités (1).

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

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

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

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

6.2. Chômage partiel

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise détermine le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période (arrêté du 26 juillet 2002,

art. 1er).

(2) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail, qui précisent les conditions dans lesquelles est déterminée la fraction saisissable de la rémunération (arrêté du 26 juillet 2002, art. 1er).

ART. 7

7.1. Aménagement individualisé

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

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

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

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

7.2. Astreinte

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

ART. 11

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

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

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur en la matière et nonobstant son introduction au sein de la convention collective nationale de l'immobilier par le biais de l'article L. 132-11 du code du travail.

Les parties signataires veilleront à adapter le présent accord à d'éventuelles nouvelles dispositions législatives plus favorables.

ART. 12

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. La délégation patronale est mandatée pour demander l'extension.

ART. 13

Compte tenu de l'importance des dispositions prévues dans le présent accord, les parties signataires conviennent de créer et de mettre en œuvre une commission nationale de branche pour le suivi de l'évolution de l'emploi dans la branche.

Cette commission sera composée de 2 membres par organisation professionnelle et par syndicat de salariés signataires. Cette commission se réunira dans un délai de 1 an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord pour procéder à un premier bilan de l'évolution de l'application de ce dernier. Cette commission fonctionnera dans les conditions fixées à l'article 4 de la convention collective relatif à la conciliation et l'interprétation.

SECTION 5

Avenant : Avenant n° 45 du 23 juin 2009 relatif à la commission d'interprétation du 17 mars 2009

Source officielle Légifrance

ART.

La commission d'interprétation de la convention collective nationale de l'immobilier a été saisie concernant les articles 10 et 11 de l'avenant n° 31 du 15 juin 2006 relatif au nouveau statut du négociateur immobilier, les articles 21. 1 et 38 de la convention collective nationale de l'immobilier, ainsi que la détermination du calcul du niveau E1 de la grille de classification (annexe I).
La commission s'est réunie le 17 mars 2009 et a rendu les avis suivants :

ART. 1er

L'avenant n° 31 du 15 juin 2006 a été étendu par l'arrêté du 5 juin 2007 paru au Journal officiel du 14 juin 2007. Il est donc applicable depuis le 1er juillet 2007.

En conséquence, tous les contrats conclus depuis le 1er juillet 2007 sont soumis aux dispositions de l'avenant n° 31 du 15 juin 2006.

Pour les négociateurs dont le contrat de travail était en cours au jour de l'extension de l'avenant n° 31, ils ont été soumis de plein droit à l'ensemble des dispositions de l'avenant n° 31 à compter du 1er janvier 2008, conformément à l'article 11 de ce texte.

ART. 2

Le négociateur immobilier, VRP ou non, bénéficie d'un droit de suite concernant les commissions qu'il aurait perçues dans le cas où le contrat de travail n'aurait pas expiré, sous les deux conditions cumulatives suivantes :
— ces affaires devront être la suite et la conséquence du travail effectué par lui pendant l'exécution de son contrat de travail ;
— ces affaires devront avoir été réalisées dans la durée du droit de suite, étant entendu que celui-ci ne saurait porter sur des affaires pour lesquelles l'employeur lui-même n'aurait pas effectivement perçu les honoraires correspondants.
Postérieurement à la cessation du contrat de travail, les avances sur commission n'ont plus lieu d'être versées et a fortiori ne pourront être déduites du droit de suite éventuellement acquis.
Toutefois, lorsque, au moment de son départ, le salarié a un débit relatif à des avances sur commission antérieures à son départ (solde débiteur dont le contrat de travail stipule la récupération), l'employeur peut déduire cette somme au moment du paiement des commissions versées dans le cadre du droit de suite.

ART. 3

Les salariés à temps complet ou partiel reçoivent en fin d'année un supplément de salaire, dit 13e mois, égal à 1 mois de salaire global brut mensuel contractuel.

Il est acquis au prorata du temps de présence dans l'année et réglé sur la base du salaire de décembre.

Pour ce qui est des salariés classés au niveau E1, il s'agit donc de doubler le salaire sur la base du mois de décembre.

Si, conformément au dernier paragraphe de l'article 38 de la convention, le contrat de travail stipule l'inclusion du 13e mois, le salarié devra durant l'année civile percevoir une rémunération au moins égale :
— au salaire minimum brut annuel correspondant à son niveau ;
— ou pour les salariés relevant du statut de négociateur immobilier (avenant n° 31) à 13 fois le salaire minimum brut mensuel.

Étant précisé qu'en cas de variation du salaire minimum brut mensuel en cours d'année il faudra appliquer un prorata en fonction des périodes où chaque salaire minimum était en vigueur.

En 2008, le salaire minimum brut mensuel des négociateurs immobiliers VRP qui s'élevait à 950 € au 1er janvier et a été porté à 1 300 € au 1er juillet 2008. Au titre de cette année le négociateur doit avoir perçu 14 625 €, soit (950 € × 6)/12 × 13 + (1 300 € × 6)/12 × 13, soit 6 175 + 8 450 = 14 625 €.

ART. 4

Le salaire minimum brut annuel du niveau E1 de la grille de classification est défini selon la proratisation des différents SMIC applicables sur l'année.
Pour exemple, en 2008 :
— SMIC au 1er juillet 2007 : 8, 77 € par heure, soit 1 280, 07 € par mois ;
— SMIC au 1er mai 2008 : 8, 63 € par heure, soit 1 308, 88 € par mois ;
— SMIC au 1er juillet 2008 : 8, 71 € par heure, soit 1 321, 02 € par mois.
Concernant le niveau E1 de la grille de classification :
— du 1er janvier 2008 au 30 avril 2008 : 5 120, 28 € ;
— du 1er mai 2008 au 30 juin 2008 : 2 617, 76 € ;
— du 1er juillet 2008 au 31 décembre 2008 : 7 926, 12 €.
Soit 15 664, 16 € sur 12 mois et 16 969, 50 € sur 13 mois.

L'avenant n° 39 du 2 juin 2008 fixe le premier niveau à 17 016 €.

ART. 5

Avenant n° 26 du 22 mars 2004 portant actualisation de la convention collective nationale de l'immobilier prévoit dans son article 21. 1 :
« Les jours fériés sont les 11 fêtes légales visées à l'article L. 222-1 du code du travail : 1er Mai, 1er janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre et Noël. »
Conformément à l'ancien article 21. 1 de la convention collective nationale de l'immobilier et aux usages dans la branche, les partenaires sociaux réaffirment le caractère chômé et rémunéré des 11 fêtes légales visées à l'article L. 3133-1 du code du travail.

ART. 6

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

SECTION 6

Avenant : Adhésion par lettre du 17 septembre 2009 de l'Union des syndicats de l'immobilier (UNIS) à la convention

Source officielle Légifrance

ART.

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 :

ART. 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.

ART. 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.

ART. 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.

SECTION 7

Avenant : Avenant du 27 décembre 2010 relatif aux résidences de tourisme (anciennement Annexe III)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant se substitue à l'avenant n° 14 bis du 25 juin 1996 relatif aux résidences de tourisme.
Il s'applique aux résidences de tourisme telles que définies à l'article 1er de la convention collective nationale de l'immobilier.

« Article 13.4 RT
Contrats de travail

Les salariés sont normalement engagés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Toutefois, les entreprises du secteur peuvent recourir à d'autres types de contrat de travail lorsque des conditions particulières de travail liées à la spécificité de l'activité des résidences de tourisme le justifient.
En cas d'emploi à durée déterminée, le contrat de travail doit comporter, dès l'origine, l'indication précise de l'objet pour lequel il a été conclu et se situant dans les cas prévus par les articles suivants du code du travail :

– L. 1242-1 et L. 1242-2 ;
– L. 1242-3, L. 1242-7, L. 1242-8 et L. 1242-13 ;
– L. 1242-6, L. 4154-1, D. 1242-4 et D. 1242-5.

Il doit également indiquer les conditions dans lesquelles il peut éventuellement être renouvelé.

En raison de la nature de l'activité des résidences de tourisme, en grande partie liée aux fluctuations saisonnières, celles-ci peuvent être amenées, en application des dispositions légales et dans le cadre qu'elles définissent, à recourir à différents types de contrat de travail, et en particulier aux types de contrats suivants :

– contrats à temps partiel ;
– contrats d'usage (contrats saisonniers, contrats d'extras) en application de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
Les résidences de tourisme peuvent recourir au travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Les emplois susceptibles d'être pourvus dans le cadre d'un contrat de travail intermittent sont tous les emplois liés aux cycles des périodes saisonnières.

Article 14.4 RT
Personnel logé et/ou nourri

A qualification identique et à temps de travail égal, le salarié, qu'il soit logé et/ou nourri ou non, perçoit la même rémunération. En conséquence, le salaire global brut mensuel inclut la valeur du salaire en nature correspondant à la fourniture éventuelle d'un logement de fonction et/ou de la nourriture.
Les valeurs de ces salaires en nature déduites du salaire net mensuel sont celles fixées par la réglementation sécurité sociale en vigueur en matière d'avantages en nature.
Le logement attribué s'entend d'un logement “prêt à vivre” équipé et répondant aux normes de la résidence. Il peut, sous le contrôle éventuel des représentants du personnel, et s'il est adapté à cette situation, être partagé entre plusieurs salariés saisonniers. Le repas doit être complet et de qualité égale à celle assurée à la clientèle.

Article 19.3.1 RT
Temps de travail effectif

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

Ces interruptions sont mentionnées sur l'horaire collectif affiché.

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

Les parties signataires, constatant la diversité des modes d'exploitation des résidences de tourisme, reconnaissent la nécessité d'une organisation de la durée du travail évolutive et différenciée fondée sur l'application des dispositions légales et réglementaires récemment actualisées permettant d'arbitrer au mieux entre les nécessités de l'exploitation et les aspirations des salariés (cf. circulaire DRT n° 94/4 du 21 avril 1994 du ministère du travail).

Dans cet esprit, chaque entreprise pourra, après consultation de ses représentants du personnel, adopter l'organisation collective ou individuelle de l'horaire de travail répondant aux nécessités de service, en référence à l'article 19 de la convention collective nationale de l'immobilier et respectant les règles suivantes, sans préjudice de l'application des dispositions légales et réglementaires susvisées :

– la durée hebdomadaire de travail pourra être répartie d'une manière égale ou inégale sur 4,5,5,5 jours ou 6 jours par semaine (incluant les dimanches ou jours fériés lorsque le type d'activité correspond à celle prévue par les dispositions légales autorisant le travail du dimanche) ;
– la durée journalière maximale de travail ne pourra excéder 10 heures de travail effectif ; l'amplitude maximale étant de 12 heures avec 2 heures de repos minimum ;
– dans les exploitations à activité saisonnière, le personnel permanent devra bénéficier d'au moins 2 jours de repos consécutifs pendant la période hors saison.

Article 19.7.1 RT
Aménagement individualisé. Temps partiel. Travail intermittent

La direction de chaque entreprise peut aménager le temps de travail en définissant des horaires différents suivant la nature des prestations de services effectuées.
Les salariés mobiles suivent l'horaire applicable en fonction du type de clients.
a) Aménagement individualisé

Sur la demande des salariés, l'employeur peut mettre en place des horaires individualisés, sous réserve que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ne s'y oppose pas. Dans les entreprises dépourvues de délégués du personnel ou de représentants syndicaux, la mise en place de tels horaires est subordonnée à l'information préalable de l'inspecteur du travail compétent. (1)
Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, entre autres, les plages impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables.

b) Temps partiel
Dans les résidences de tourisme, le recours au temps partiel constitue un moyen privilégié de répondre aux fluctuations régulières de l'activité.
Les contrats de travail doivent être conformes aux dispositions fixées au chapitre IV de la circulaire DRT n° 94/4 du 21 avril 1994 du ministère du travail susvisée, étant précisé que, en référence au paragraphe 2.2 dudit chapitre, la durée maximale des heures complémentaires est portée de 10 % à 1/3 de la durée annuelle contractuelle de travail.
Les salariés à temps partiel doivent faire connaître par écrit à leur employeur s'ils souhaitent augmenter leur horaire contractuel. Dans cette hypothèse, ils auront la priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle et exigeant un horaire minimum de 22 heures.

c) Travail intermittent
En raison de leur activité, les résidences de tourisme peuvent être amenées à recourir au travail intermittent.
Ce mode d'organisation ne peut concerner que les emplois dans les résidences qui ont une activité saisonnière.
Les résidences de tourisme qui recourent au travail intermittent ont le choix soit de calculer la rémunération mensuelle des salariés par rapport à l'horaire réel de travail, soit de lisser la rémunération. La décision sera prise d'un commun accord en début de période de référence et s'appliquera pendant toute la période de référence considérée.
En cas de rémunération lissée, les résidences de tourisme assureront aux salariés concernés un lissage de la rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de la modulation.
Le contrat de travail intermittent doit être écrit et comporter notamment les éléments suivants :

– la qualification du salarié ;
– les éléments de la rémunération ;
– la durée annuelle minimale de travail ;
– les périodes travaillées et non travaillées ;
– la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.
Le contrat de travail sera établi dans la mesure du possible de façon à permettre au salarié de compléter son horaire de travail en ayant plusieurs employeurs.
Les salariés à temps partiel doivent faire connaître par écrit à leur employeur s'ils souhaitent augmenter leur horaire contractuel. Dans cette hypothèse, ils auront la priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle et exigeant un horaire minimum de 22 heures.
Il est rappelé à toutes fins utiles :

– pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité ;
– les salariés intermittents peuvent exercer l'ensemble des fonctions représentatives du personnel y compris pendant les périodes non travaillées.
Dans tous les cas, les heures de représentation sont assimilées à du travail effectif.
De plus les travailleurs intermittents bénéficieront de la même couverture sociale et des mêmes droits à formation dans les périodes travaillées et dans les périodes non travaillées.

Article 19.7.3 RT
Travail de nuit

a) Définition et organisation du travail de nuit
Le travail de nuit est défini comme tout travail effectué entre 22 heures et 7 heures.
Est considéré comme travailleur de nuit :

– le salarié qui accomplit selon son horaire habituel, c'est-à-dire selon un horaire qui se répète d'une façon régulière d'une semaine à l'autre, au minimum 3 heures de travail, au moins deux fois par semaine, pendant la plage horaire définie ci-dessus ;
– le salarié qui accomplit pendant la plage horaire définie ci-dessus, un nombre minimal de 260 heures de travail pendant une période de référence de 12 mois consécutifs.

b) Durée maximale du travail (2)
Compte tenu des contraintes d'organisation spécifiques liées à l'activité des résidences de tourisme, les durées maximales de travail suivantes sont fixées par dérogation aux règles en vigueur :

– la durée maximale quotidienne des travailleurs de nuit est portée à 9 heures ;
– la durée maximale hebdomadaire moyenne sur 12 semaines consécutives est portée à 44 heures.
c) Organisation du travail
Le travail de nuit sera organisé par période de 9 heures de travail effectif la nuit sans augmentation du nombre de nuits travaillées.
Dans le cadre des amplitudes horaires précisées ci-dessus, les plannings et horaires de travail seront fixés en fonction des spécificités

d'organisation de l'entreprise.
d) Temps de pause
Au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à 6 heures de travail, le travailleur de nuit bénéficiera d'un temps de pause de 20 minutes pris sur le lieu de travail et lui permettant de se détendre et de se restaurer. Le cas échéant, le salarié pourra utiliser les installations mises à disposition du public.
La période de pause n'est pas incompatible avec des interventions éventuelles exceptionnelles demandées au salarié durant cette période en cas de nécessité d'urgence, notamment pour des motifs tenant la sécurité des biens et des personnes.
Le temps de pause est rémunéré et décompté comme du temps de travail effectif.
e) Contreparties accordées aux travailleurs de nuit
Les travailleurs de nuit bénéficieront d'une majoration de 8 % de leur taux horaire applicable à toute la durée du travail de nuit.
Les travailleurs de nuit bénéficieront de 2 jours de repos compensateur par année civile, acquis à raison de 1/6 de jour par mois travaillé.
Après 3 ans d'ancienneté comme travailleur de nuit, le nombre de jours de repos compensateur est majoré de 1 jour, soit un total de 3 jours par année civile à raison de 1/4 de jour par mois travaillé.
Le nombre de jours de repos compensateur sera proratisé pour les travailleurs de nuit travaillant à temps partiel.
Le repos compensateur doit être pris dans un délai de 6 mois et ne peut être indemnisé.
Le nombre de jours de repos compensateur acquis figurera sur le bulletin de paie.
f) Repos au titre de la dérogation à la durée quotidienne de 8 heures
Les travailleurs de nuit travaillant par période de 9 heures bénéficieront pour chaque période travaillée d'un repos compensateur de 1 heure payée au titre de la dérogation à la durée quotidienne de 8 heures. Chaque nuit travaillée de 9 heures de travail effectif étant payée 10 heures.
g) Statut du travailleur de nuit
Priorité pour les emplois de jour disponibles
Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. La liste des emplois disponibles correspondants est portée à la connaissance de ces salariés par affichage.
h) Surveillance médicale
Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois de suite, d'une surveillance médicale renforcée.
Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification. Il bénéficie à ce titre d'une priorité par rapport aux salariés visés au paragraphe g. Et un effort de formation sera fourni dans le cadre du DIF.
i) Personnel de jour dont les horaires de travail comprennent d'une façon régulière des horaires de nuit
Le personnel travaillant pour l'essentiel de jour mais dont les horaires de travail comprennent des heures sur la plage horaire nuit, et selon les modalités mentionnées ci-dessus, bénéficiera de la compensation sous forme de majoration salariale prévue ci-dessus et applicable aux heures considérées de nuit uniquement.
j) Travail de nuit ponctuel
Le personnel de jour amené à remplacer ponctuellement du personnel de nuit bénéficiera de la majoration prévue ci-dessus ainsi que de la compensation en repos due au titre de la dérogation à la durée quotidienne de 8 heures.

Article 21.1 RT (3)
Jours fériés

Les 11 fêtes légales visées à l'article L. 3133-1 du code du travail (1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre et Noël) sont des jours normalement travaillés et, lorsqu'ils sont travaillés, ils sont compensés par autant de jours de repos. Le choix des jours de compensation se fera dans la mesure du possible d'un commun accord avec le salarié.
Si le 1er Mai doit être travaillé, il sera rémunéré conformément aux dispositions légales.

Article 37.4 RT (4)
Rémunération des extras

Les “extras” visés à l'article 13.4 RT sont classés, comme tous salariés, à l'un des niveaux prévus par la classification des résidences de tourisme, avenant du 12 octobre 2007. Leur rémunération est établie pour chaque période d'emploi (éventuellement fractionnée à échéance mensuelle lorsque cette période chevauche deux mois civils) en appliquant à l'horaire de travail effectué un tarif horaire égal au minimum au 1/151 du salaire mensuel conventionnel acquis au niveau de classement de l'emploi. »

(1) Le premier alinéa du a de l'article 19-7-1 RT est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3122-23 et L. 3122-24 du code du travail.

(Arrêté du 29 octobre 2012, art. 1er)

(2) Le b de l'article 19-7-3 RT est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3122-9 du code du travail.

(Arrêté du 29 octobre 2012, art. 1er)

(3) L'article 21-1 RT est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail.

(Arrêté du 29 octobre 2012, art. 1er)

(4) L'article 37-4 RT est étendu sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 29 octobre 2012, art. 1er)

ART. 2

2.1. Date d'effet. Durée. Dénonciation

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

2.2. Révision

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties. Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 2 mois suivant la notification de cette demande.

ART.

En concluant la présente mise à jour des dispositions de la convention collective nationale de l'immobilier spécifiques aux résidences de tourisme, les organisations signataires, tenant compte de l'évolution de la législation du travail et ayant apprécié les problèmes de la profession, ont souhaité apporter les modifications qui suivent à ces dispositions.

SECTION 8

Avenant : Rectificatif au Bulletin officiel n° 2012-8 du 17 mars 2012

Source officielle Légifrance

ART.

Page 115 :
Le SNUHAB CGC est signataire de l'avenant n° 52 du 16 décembre 2011 relatif à la prime tutorat senior.

SECTION 9

Avenant : Avenant n° 54 du 26 juin 2012 portant création d'un CQP « Secrétaire juridique et technique en immobilier »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les organismes voulant dispenser la formation CQP « SJTI » devront en faire la demande auprès de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier (CEFI, 46, rue de Rome, 75008 Paris), selon le cahier des charges défini par la branche.

ART. 2

Le CQP « SJTI » est créé pour une période initiale de 24 mois. Au terme de celle-ci, le CQP « SJTI » se trouve :

– soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de 1 an, elle-même renouvelable ;
– soit reconduit après modification décidée par la CEFI pour une durée de 1 an, elle-même renouvelable ;
– soit supprimé par la CEFI, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.
Les décisions de création, de renouvellement, de suppression et de modification des cahiers des charges pédagogiques existants sont prises à la majorité des membres présents de chaque collège.

ART. 3

L'admission au CQP « SJTI » est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme qui a accepté de les dispenser conformément aux dispositions du cahier des charges et qui a lui-même été retenu par la CEFI.
Les demandes peuvent émaner de :

– jeunes de 16 à 26 ans signataires d'un contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation dans les conditions visées aux articles L. 6324-5 et L. 6325-2 du code du travail et par les adultes en contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation ;
– salariés en activité dans une entreprise de la branche dans le cadre du plan de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur ;
– salariés en activité dans une entreprise de la branche dans le cadre du congé individuel de formation ;
– personnes issues de la profession en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion ;
– salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle.

ART. 4

Le titulaire du présent CQP démarrera au moins sur le niveau E2 de la convention collective.

ART. 5

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.
Celui-ci entrera en vigueur dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier (CEFI) entend créer un certificat de qualification professionnelle (CQP) de secrétaire juridique et technique en immobilier (SJTI) en remplacement du certificat de qualification professionnelle d'assistant(e) administratif(ive) et commerciale en immobilier (AACI) issu de l'accord du 11 décembre 2002.

SECTION 10

Avenant : Avenant n° 55 du 26 juin 2012 relatif à l'emploi des seniors et au compte épargne-temps

Source officielle Légifrance

ART.

Vu l'accord de branche du 16 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, étendu par arrêté en date du 26 avril 2010 ;
Vu les articles L. 3151-1 et suivants et D. 3154-1 et suivants du code du travail,

Préambule

Les partenaires sociaux réaffirment que les seniors constituent un atout pour les entreprises, compte tenu notamment de leur expérience, de leur savoir-faire et de leur connaissance des pratiques de l'entreprise.
Néanmoins, il convient de permettre aux salariés âgés de 55 ans et plus de pouvoir bénéficier de certains aménagements permettant de gérer les fins de carrière.
Par conséquent, dans le cadre de la négociation de l'accord collectif de branche en faveur de l'emploi des seniors, et conformément à l'article 9.5 de l'accord du 16 décembre 2009, qui prévoit l'engagement d'une négociation sur la mise en place d'un compte épargne-temps réservé à l'aménagement de la fin de carrière des salariés âgés de 55 ans et plus, les partenaires sociaux ont initié cette négociation, qui a abouti à la conclusion du présent accord.

ART. 1er

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.

ART. 2

Seuls les salariés âgés de 55 ans et plus et ayant une ancienneté supérieure à 1 an au sein de la même entreprise peuvent ouvrir et alimenter un compte épargne-temps.

Le compte épargne-temps est ouvert et utilisé par le salarié sur une base volontaire.

ART. 3

Seuls peuvent être portés au compte épargne-temps en tout ou partie les heures ou jours de congés et de repos indiqués ci-après :

– les jours de repos accordés aux salariés soumis à un forfait annuel en jours ou les heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention de forfait dans le respect de la limite du nombre maximal de jours travaillés (fixée, à la date de signature du présent accord, à 235 jours par l'article L. 3121-45 du code du travail) ;
– les heures de repos compensateur acquises au titre des heures supplémentaires, qu'il s'agisse du repos compensateur de remplacement ou de la contrepartie obligatoire en repos ;
– les jours de repos et de congés accordés au titre de l'organisation du travail prévue aux articles L. 3122-2 ou D. 3122-7-1 du code du travail ou les jours de repos acquis dans le cadre de la réduction collective de la durée du travail ;
– la 5e semaine de congés payés, les jours de congés accordés au-delà des 5 semaines obligatoires et les jours de congés supplémentaires pour fractionnement.
Les salariés sont informés annuellement des droits placés sur leur compte épargne-temps.

ART. 4

Les droits pouvant être épargnés annuellement par les salariés ne peuvent excéder 14 jours ou 98 heures.
En outre, les salariés ne peuvent pas épargner plus de 70 jours (490 heures) sur leur compte épargne-temps.
En tout état de cause, les droits épargnés par un salarié sur son compte épargne-temps, convertis en unités monétaires, ne pourront en aucun cas excéder le plafond maximum garanti par l'Association pour la garantie des salaires.

ART. 5

Les droits inscrits au compte épargne-temps doivent être pris dans un délai de 5 ans à compter de la fin de l'année civile au cours de laquelle ils ont été inscrits, dès lors que 24 jours ouvrables de congés payés acquis au titre de l'année antérieure ont été pris.
Le délai d'utilisation sera prorogé, sur demande écrite du salarié, dès lors que 10 jours au moins auront été inscrits au compte épargne-temps dans le délai de 5 ans à compter de l'ouverture du compte épargne-temps. Dans ce cas, le salarié pourra continuer à inscrire des droits, dans le respect des plafonds visés à l'article 4.
Si moins de 10 jours ont été inscrits au compte épargne-temps dans le délai susvisé, l'employeur pourra refuser tout nouveau placement de droits.
Les droits inscrits au compte épargne-temps sont utilisés pour indemniser des périodes d'absences non rémunérées et ne pourront faire l'objet d'une monétisation qu'avec l'accord de l'employeur.
Toutefois, le salarié pourra utiliser tout ou partie des droits inscrits au compte épargne-temps pour alimenter un plan d'épargne retraite collectif (PERCO), sous réserve de sa mise en place au sein de son entreprise. Les droits ainsi versés au plan d'épargne suivent le sort et obéissent au régime des versements volontaires des adhérents du plan.

5.1. Absences pouvant donner lieu à utilisation des droits placés sur le compte épargne-temps

Le compte épargne-temps est utilisé pour rémunérer les absences suivantes :

– congé pour création ou reprise d'entreprise ;
– passage à temps partiel ;
– suivi d'une formation non rémunérée en dehors du temps de travail ;
– cessation progressive ou totale d'activité ;
– congé pour convenance personnelle.
L'utilisation du compte épargne-temps en vue de rémunérer des absences est subordonnée à la comptabilisation de 10 jours ou 70 heures de crédit sur le compte du salarié concerné et à une ancienneté au sein de la même société d'au moins 2 années.

5.2. Modalités

5.2.1. Demande d'absence

La prise de jours d'absence se fait en accord avec l'employeur, par journée ou demi-journée.
Le délai de prévenance est d'au moins 2 mois avant la date du départ, sauf disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant un délai plus court. Ce délai est réduit à 1 mois pour toute absence inférieure ou égale à 2 semaines. Le délai de réponse de l'employeur ne peut excéder 15 jours calendaires. Passé ce délai, la réponse est réputée positive.

5.2.2. Rémunération des absences

a) Valorisation des droits placés
Les éléments placés sur le compte épargne-temps visés à l'article 3 sont valorisés ainsi qu'il suit :

– 1 heure = 1/151,67 du salaire de référence défini à l'article 5.2.2 b (pour une durée hebdomadaire du travail fixée à 35 heures) ;
– 1 jour de congé payé ouvré = 1/21,66 du salaire de référence ;
– 1 jour de congé payé ouvrable = 1/26 du salaire de référence ;
– 1 jour de forfait jours = [1/(nombre de jours compris dans la convention de forfait + nombre de jours fériés + nombre de jours de congés payés)] du salaire de référence multiplié par 12.
b) Salaire de référence
Les rémunérations versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé, débloquant ainsi tout ou partie de son compte épargne-temps, sont calculées sur la base du salaire global brut mensuel contractuel défini aux articles 37-3-1 ou 37-2 de la convention collective nationale de l'immobilier pour les salariés rémunérés en tout ou partie à la commission et 37-3 RT pour les salariés des résidences de tourisme.
c) Versement de la rémunération
Les versements sont effectués mensuellement, dans la limite des droits acquis par le salarié concerné, et sont soumis aux cotisations sociales ainsi qu'à la CSG et à la CRDS. Ils donnent lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

5.2.3. Retour du salarié

À l'issue d'un congé inférieur ou égal à 1 mois, le salarié retrouve son emploi. A l'issue d'un congé d'une durée supérieure ou au terme d'un aménagement de fin de carrière (ex. : passage au temps partiel), le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération égale à celle perçue avant son départ.

5.3. Entretien de fin de carrière

Au cours de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, le salarié et son employeur examinent les droits placés par le salarié sur le compte épargne-temps.
L'employeur interroge le salarié sur son projet d'utilisation des droits placés et des droits qu'il entend placer à l'avenir sur le compte épargne-temps afin de pouvoir gérer l'utilisation des droits acquis dans le compte épargne-temps conformément aux articles 5 à 5.2.1 du présent accord.
L'employeur et le salarié s'accordent sur un calendrier prévisionnel d'utilisation de ces droits.

ART. 6

6.1. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, et qu'elle qu'en soit la cause, le déblocage du compte épargne-temps est automatique. Le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble de ses droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps, conformément à la valorisation prévue aux dispositions de l'article 5.2.2 du présent accord dans les limites prévues au dernier alinéa de l'article 4 ci-avant.
Cette indemnité a le caractère de salaire et est calculée conformément à l'article 5.2.2 b sur la base du salaire en vigueur perçu par l'intéressé au moment de la liquidation de son compte.
En tout état de cause et conformément à l'article L. 3154-3, le salarié peut demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans les conditions fixées par décret.

6.2. Renonciation à l'utilisation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être clôturé à la demande écrite du salarié.
Le salarié qui entend clôturer son compte épargne-temps doit formuler une demande de clôture par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge en respectant un préavis de 2 mois.
Les droits inscrits au compte épargne-temps doivent être pris, en accord avec l'employeur, et leur utilisation devra s'étaler sur un délai minimum de 6 mois à compter de la notification de la renonciation à l'utilisation du compte épargne-temps. Ces droits sont pris par journée ou demi-journée.
La demande d'absence, la rémunération des absences et le retour du salarié s'effectuent dans les conditions de l'article 5 du présent accord.

ART. 7

Il ne pourra être dérogé au présent accord que dans un sens plus favorable concernant les accords CET Seniors signés postérieurement à son entrée en vigueur.
Le présent accord étant conclu dans le cadre de l'accord collectif de branche en faveur de l'emploi des seniors du 16 décembre 2009, les parties signataires s'engagent, lors de toute renégociation de l'accord collectif de branche en faveur de l'emploi des seniors du 16 décembre 2009, à ouvrir concomitamment des négociations portant sur le compte épargne-temps seniors mis en place par le présent accord pour en adapter, le cas échéant, le contenu.

ART. 8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.
Le présent accord entrera en vigueur, pour l'ensemble des entreprises visées à l'article 1er du présent accord, 1 mois après la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 9

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales auprès de l'administration. Il constitue une annexe à la convention collective de l'immobilier (brochure Journal officiel nº 3090).

SECTION 11

Avenant : Avenant n° 66 du 23 octobre 2015 relatif à la commission d'interprétation concernant la date d'application de l'avenant n° 63 du 1er juillet 2014 sur le droit syndical

Source officielle Légifrance

ART.

La commission d'interprétation de la convention collective nationale de l'immobilier a été saisie concernant la date d'application de l'avenant n° 63 du 1er juillet 2014 relatif au droit syndical.
La commission s'est réunie le 25 juin 2015 et a rendu les avis suivants :

ART. 1er

L'avenant n° 63 du 1er juillet 2014 a été étendu par l'arrêté du 15 décembre 2014 paru au Journal officiel du 3 janvier 2015.
En conséquence,
Il est donc applicable depuis le 1er juillet 2014 à l'ensemble des entreprises adhérentes à un syndicat professionnel signataire et applicable au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, soit le 4 janvier 2015, pour les autres entreprises conformément à l'article 4 de ce texte.
En conséquence,
Tous les jours de repos ou de congés pris, dans le cadre de son mandat syndical, par un représentant de branche dûment désigné et en vue d'assister à une réunion en lien avec la convention collective nationale de l'immobilier ayant fait l'objet d'une convocation doit faire l'objet d'une rétrocession au bénéfice du salarié concerné à compter de la date d'application de l'avenant n° 63, soit au 1er juillet 2014 pour les entreprises adhérentes à un syndicat professionnel signataire du texte et au 4 janvier 2015 pour les autres entreprises.

SECTION 12

Avenant : Avenant n° 67 du 23 novembre 2015 relatif au droit syndical

Source officielle Légifrance

ART.

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale modifie très significativement les conditions d'exercice et de financement du dialogue social.
Par ailleurs, les branches sont amenées à travailler sur des sujets de plus en plus nombreux et techniques. Ainsi, au cours des dernières années, la branche de l'immobilier a négocié de manière paritaire des textes sur la réforme de la classification, l'actualisation de la CCNI, le nouveau statut de négociateur immobilier, l'emploi des seniors, les couvertures prévoyances et frais de santé, la refonte des CQP, le temps partiel ...
Toutes ces négociations n'auraient pas pu aboutir sans la participation et l'implication de chacun des signataires de la convention collective nationale de l'immobilier.
En outre, le calendrier de travail de branche pour les prochains mois reste très fourni puisque figurent au programme des sujets tels que la négociation d'un accord sur le financement du paritarisme dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 précitée, la négociation des couvertures prévoyance et frais de santé, la création d'une prime liée à la médaille d'honneur du travail, l'actualisation des forfaits annuel en jours, la modernisation du rapport de branche ...
Nos réunions de branche ayant un caractère paritaire, il est fondamental pour la richesse du dialogue social et l'avancée des négociations futures que les représentants des salariés soient en mesure de participer aux travaux de la branche sans que leur présence s'impute sur leurs congés ou leurs heures de délégation.
Dans ce contexte, il a été décidé ce qui suit :

1. Contexte de négociation

Pour mémoire, l'avenant n° 63 relatif au droit syndical est entré en vigueur le 1er juillet 2014 pour les entreprises adhérentes à un syndicat signataire de cet avenant et le 4 janvier 2015 pour les autres. D'un commun accord des parties signataires, l'avenant n° 63 cessera de produire ses effets le 31 décembre 2015.

2. Objet et durée

Le présent accord a pour objet, dans l'attente de la négociation d'un accord relatif au financement du paritarisme (1), de renouveler l'aménagement temporaire issu de l'avenant n° 63 relatif au droit syndical au profit des représentants des organisations salariales représentatives au sein de la CCNI.
Le dernier alinéa de l'article 6 de la CCNI est modifié et rédigé comme suit :
« Jusqu'au 31 décembre 2016, le temps passé en réunion paritaire par les salariés dûment mandatés par une organisation salariale représentative au niveau de la CCNI est considéré comme du temps de travail. Les conditions d'application de ce droit temporaire sont définies par les avenants n° 63 et n° 67 à la CCNI. »

3. Participation aux réunions

3.1. Principe

Pendant la durée du présent accord, est considérée comme du temps de travail l'absence des salariés dûment mandatés par une organisation salariale représentative au niveau de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (2) (brochure n° 3090, idcc 1527) afin de participer aux réunions et groupes de travail paritaires sur convocation du secrétariat technique de la CCNI ou du ministère du travail.
Au sein de chaque entreprise, cet aménagement bénéficie au maximum à deux salariés dûment mandatés par des organisations salariales représentatives de la branche considérée.

3.2. Modalités

Sur demande de l'employeur, le salarié justifiera de sa présence à la réunion ou au groupe de travail paritaire par la production d'une attestation émanant du secrétariat technique de la CCNI.

3.3. Rémunérations

Le salarié ne subira aucune retenue sur salaire au titre de sa participation aux réunions (demi-journée ou journée entière) précitées. Pour les salariés dont la rémunération est établie sur la base d'un barème de commissions, ils ne se verront appliquer aucune réduction de la partie fixe ou de l'avance sur commissions stipulée dans leur contrat de travail au prorata de leur participation auxdites réunions.

4. Dérogation à l'accord de branche

Les accords d'entreprise relatifs à la mise en œuvre de cet accord de branche ne peuvent y déroger dans un sens moins favorable.

5. Dépôt, publicité et entrée en vigueur

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.
Il prend effet le 1er janvier 2016 pour ses signataires et s'appliquera le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour les autres.
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée maximum de 12 mois courant au plus tôt le 1er janvier 2016 pour se terminer le 31 décembre de la même année. Il cessera de produire ses effets sans qu'aucune formalité ne soit nécessaire le 31 décembre 2016 à minuit.

(1) Sur le fondement de la loi du 5 mars 2014.

(2) Etendue par arrêté du 24 février 1989, JORF du 3 mars 1989. Mise à jour par l'avenant n° 47 du 23 novembre 2010, JORF du 18 juillet 2012.

SECTION 13

Avenant : Avenant n° 70 du 29 février 2016 relatif à la modification de l'article 39 de la convention collective nationale

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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. »

ART. 2

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.

SECTION 14

Avenant : Avenant n° 73 du 5 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait en jours

Source officielle Légifrance

ART. 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)

ART. 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.

ART. 3

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

ART.

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 :

ART.

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.

SECTION 15

Avenant : Annexe IX Avenant n° 75 du 22 novembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Source officielle Légifrance

ART. 1er L'article 2 de la convention collective nationale de l'immobilier est modifié comme suit :

« Article 2
Durée. – Dénonciation. – Révision. – Adhésion
2.1. Durée. – Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, *chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année civile, avec un préavis de 3 mois, soit au plus tard le 1er octobre pour le 31 décembre de la même année* (1). 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 prévues par les articles L. 2241-1 à 18 du code du travail ; 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 la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, et sur la prise en compte 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 plans 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.

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

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. »

(1) Les termes « , chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année civile, avec un préavis de 3 mois, soit au plus tard le 1er octobre pour le 31 décembre de la même année » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article L. 2261-9 du code du travail.
(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

ART. 2 L'article 4 de la convention collective nationale de l'immobilier est modifié comme suit :

« 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 3 représentants valablement mandatés de chacune des organisations syndicales représentatives ;
– pour les employeurs, de 3 représentants 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.

Les mandatements (titulaires ou suppléants) doivent être transmis au secrétariat technique.

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 4 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.

Il est également possible de prévoir la saisine directe de la commission par un employeur ou un salarié.

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 (article 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 (COPI). »

ART. 3

L'article 6 de la convention collective nationale de l'immobilier est modifié comme suit :

« Article 6

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 deuxième partie du code du travail relatif aux syndicats professionnels.

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

6.2. Droit syndical

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

Tout salarié des entreprises relevant de la présente convention peut être désigné par son organisation syndicale pour la représenter aux négociations et 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 CCNI 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 CCNI.

Le salarié ne subira aucune retenue sur salaire au titre de sa participation aux réunions (demi-journée ou journée entière) précitées. Pour les salariés dont la rémunération est établie sur la base d'un barème de commissions, ils ne se verront appliquer aucune réduction de la partie fixe ou de l'avance sur commissions stipulée dans leur contrat de travail au prorata de leur participation auxdites réunions.

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. »

ART. 4

L'article 37.7 de la convention collective nationale l'immobilier est modifié comme suit :

« 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. »

ART. 5

L'avenant n° 59 du 3 octobre 2013, étendu le 9 juillet 2014, relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords d'entreprises est abrogé.

ART. 6

L'annexe IV relative au « Règlement intérieur de la commission nationale de conciliation-interprétation de la convention collective nationale de l'immobilier » est remplacée par l'annexe IV intitulée et rédigée comme suit :

« Annexe IV
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)

ART. 7

Le présent accord pourra à tout moment être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 2.1 et 2.2 de la CCNI dans leur rédaction issue de l'avenant n° 75.

ART. 8

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Cet avenant entre en application au lendemain du jour de son dépôt.

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

ART.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit l'instauration dans chaque branche professionnelle, d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui doit être mise en place par accord.

Le présent avenant a donc pour objet de créer cette nouvelle commission qui remplace la commission paritaire et la commission paritaire d'interprétation de la branche de l'immobilier.

Le présent avenant a également pour objet la révision des articles 2, 4, 6 et 37.7 de la convention collective nationale de l'immobilier.

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.

Le présent texte ayant pour objet le fonctionnement des instances paritaires au niveau de la branche, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises employant moins de 50 salariés. En conséquence, en raison du caractère général du présent avenant, il 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 :

SECTION 16

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les CQP réformés s'appuient sur un référentiel d'activité permettant d'analyser les situations de travail pour chaque métier visé : négociateur immobilier (CQP NI), gestionnaire locatif (CQP GL) et gestionnaire de copropriété (CQP GC). Il en découle un classement des connaissances et des compétences nécessaires pour chaque métier. Cette cartographie permet de définir les modalités et les critères d'évaluation des acquis par blocs de compétences.

De plus, sont prises en considération, d'une part, la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et, d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours professionnels.

En conséquence, les trois référentiels de compétences des CQP de la branche de l'immobilier sont organisés sur des blocs compétences pour lesquels sont arrêtés des critères d'évaluation avec in fine la validation ou non de blocs de compétences. Ces derniers peuvent être obtenus indépendamment les uns des autres. Certains blocs peuvent être communs entre les trois CQP.

Chaque CQP fait l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La propriété intellectuelle de ces derniers appartient exclusivement à la CPNEFP de l'immobilier et ne saurait être exploitée sans son accord préalable écrit.

ART. 2

L'accès au CQP « Négociateur immobilier », au CQP « Gestionnaire locatif » ou au CQP « Gestionnaire de copropriété » est ouvert à tous les salariés dans une entreprise de la branche :
– aux salariés en activité (quelle que soit leur ancienneté) dans une entreprise de la branche ;
– aux jeunes sortis du système scolaire ;
– aux demandeurs d'emploi, inscrits à Pôle emploi.

S'ajoutent également à cette liste, les personnes bénéficiant d'un parcours de formation individualisé ou d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

La préparation d'un CQP se matérialise par une inscription auprès d'un organisme de formation labellisé par la CPNEFP de la branche.

ART. 3

Les organismes de formation désirant dispenser les présents CQP, devront en faire la demande auprès de la CPNEFP. Cette demande d'habilitation est à adresser : au secrétariat du COPI-CEFI, 129, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris.

En réponse, un dossier de candidature répondant au cahier des charges défini par la branche sera envoyé à l'organisme de formation candidat qui devra le compléter et le retourner par lettre recommandée à la CPNEFP.

ART. 4

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. Les blocs de compétences communs à chaque CQP n'ont à être validés qu'une fois quel que soit le CQP en cours d'acquisition.

Les trois CQP sont positionnés au niveau 4 (titulaire du bac ou abandon avant l'obtention d'un niveau bac + 2) tel que défini par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

La technicité du CQP « Gestionnaire de copropriété » donne l'accès à une classification ne pouvant être inférieur au niveau d'agent de maîtrise 1 (AM1).

ART. 5

Le jury national paritaire est composé a minima de deux membres désignés par la CPNEFP. La présidence et la vice-présidence du jury national paritaire sont assurées alternativement par la délégation patronale et par la délégation des salariés chaque année.

Le vice-président appartient nécessairement à la délégation à laquelle n'appartient pas le président. La décision de délivrance du CQP est prise à la majorité absolue des membres présents ou représentés du jury national paritaire.

Le jury national paritaire se prononcera sur la délivrance du CQP présenté par un candidat à partir des résultats de l'évaluation finale communiqués par les organismes de formation habilités. La décision du jury prendra la forme d'une décision de validation totale, d'une validation partielle si seuls certains blocs sont acquis, ou d'un refus de validation.

ART. 6

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 aux CQP de branche, le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la CCNI sans distinction de leur effectif.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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.

ART.

Consciente du rôle essentiel de la formation professionnelle par sa fonction d'accompagnement dans l'évolution de l'emploi, et pour contribuer à l'épanouissement des salariés dans leur fonction, confrontés à de nouveaux outils ou pratiques numériques, eux-mêmes en évolution continuelle, la branche de l'immobilier a souhaité réformer ses certificats de qualification professionnelle (CQP).

En conséquence, prenant en compte ce constat, les présents CQP de la branche sont actualisés :
– CQP Négociateur immobilier ;
– CQP Gestionnaire locatif ;
– CQP Gestionnaire de copropriété.

Chacun des trois CQP visés atteste, au plan national, de qualifications professionnelles et spécifiques relatives à un métier de la branche.

La démarche entreprise par les partenaires sociaux confirme leur volonté commune de développer les compétences des salariés face aux nouveaux enjeux de la dématérialisation et des modes de vie par une meilleure prise en compte du numérique. De plus, la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) entend améliorer au niveau national la reconnaissance de ses qualifications acquises lors de parcours de formation et/ou par l'expérience professionnelle.

SECTION 17

Avenant : Avenant n° 90 du 5 janvier 2022 modifiant l'annexe II de la convention collective « prime d'ancienneté »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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. »

ART. 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.

ART. 3

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

SECTION 18

Avenant : 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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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. »

ART. 2

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.

ART. 3

ART. 3.1

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.

ART. 3.2

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.

ART. 3.3

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	Il planifie et contrôle les tâches qui lui sont assignées en fonction d'objectifs à atteindre.

	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 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	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	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 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.

	d'impacter son service. Il réalise un reporting régulier de ses activités auprès de sa hiérarchie. Il peut encadrer et accompagner une équipe.	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 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.	
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 veille au respect des consignes de sécurité des biens et des personnes par les collaborateurs, prestataires et clients sur site.	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	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 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	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	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.

	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 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.	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 règlementation 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	développement, de gestion et de valorisation pour l'actif. Il élabore, actualise et suit les budgets (notamment gestion des flux, gestion des comptes...).	
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	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.

		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.		

[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.

ART. 4

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.

ART. 5

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.

ART. 6

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.

ART. 7

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais. Cet avenant entrera en vigueur au 1er décembre 2022.

ART.

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.

SECTION 19

Avenant : Avenant n° 96 du 23 novembre 2022 relatif à la mise en conformité de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er 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 arrières 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)

ART. 2

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 ". »

ART. 3

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.

ART.

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.

SECTION 20

Avenant : Avenant n° 97 du 23 janvier 2023 relatif aux régimes prévoyance et remboursements de frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.		

ART. 2

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.

ART.

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.

SECTION 21

Avenant : Avenant n° 98 du 1er mars 2023 relatif à la modification de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » et l'annexe IV « Statut de négociateur immobilier » de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.	

ART. 2

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. »

ART. 3

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

ART. 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.

ART. 5

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

SECTION 22

Avenant : Avenant n° 101 du 13 décembre 2023 relatif à la révision des taux de cotisations de la garantie remboursement de frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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	1,65 % PMSS [1]
	Frais de santé obligatoire enfant	0,92 % PMSS [1]
Régime Alsace-Moselle	Frais de santé obligatoire adulte	0,84 % PMSS [1]
	Frais de santé obligatoire enfant	0,55 % PMSS [1]
[1] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.		

ART. 2

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 janvier 2024 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 taux des cotisations relatives à la garantie remboursement des frais de santé, 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.

ART.

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.

SECTION 23

Avenant : Avenant n° 102 du 15 février 2024 à 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

Source officielle Légifrance

ART. 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://branchedelimmobilier.fr/.

ART. 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.

ART. 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.

ART.

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.

SECTION 24

Avenant : Avenant n° 105 du 28 mai 2025 relatif à la contribution conventionnelle formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

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.

ART. 3

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 %

ART. 4

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.

ART. 5

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.

ART. 6

Le présent accord est applicable à compter 1er janvier 2026.

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

ART.

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.

SECTION 25

Avenant : Avenant n° 110 du 4 mars 2026 modifiant l'annexe II relative aux « Salaires et primes d'ancienneté » et l'annexe IV relative au « Statut de négociateur immobilier »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.	

ART. 2

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. »

ART. 3

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

ART. 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.

ART. 5

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

SECTION 26

Avenant salaires : Avenant n° 40 du 15 mai 2008 relatif au salaire minimum brut mensuel du négociateur immobilier VRP

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les négociateurs immobiliers VRP ne peuvent percevoir un salaire minimum brut mensuel inférieur à 1 300 €.
La rémunération du négociateur est composée essentiellement ou exclusivement de commissions. Elle relève du libre accord du négociateur immobilier et de son employeur sous réserve du présent avenant ; le salaire mensuel brut minimum pouvant constituer en tout ou partie une avance sur commissions.
Le montant de ce salaire minimum fera l'objet de négociations, chaque année au niveau de la branche, dans le cadre de l'obligation annuelle de négociation sur les salaires.

(1) L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975 relatif aux voyageurs, représentants, placiers (arrêté du 30 janvier 2009, art. 1er).

ART. 2

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

ART.

Vu l'avenant n° 31 du 15 juin 2006 qui a pour objet de créer un nouveau statut du négociateur immobilier pouvant être engagé par un seul employeur (à titre exclusif) et rémunéré principalement à la commission ;
Vu l'article 4 relatif à la rémunération minimum des négociateurs non cadres,
les partenaires sociaux décident :

SECTION 27

Avenant salaires : Avenant du 5 mai 2009 relatif aux salaires et à la prime d'ancienneté (secteur résidences de tourisme)

Source officielle Légifrance

ART.

Objet et champ d'application

Le présent avenant a pour objet de définir le salaire minimum brut annuel applicable en 2009 et d'entériner la recommandation patronale SNRT du 15 septembre 2008 en ce qui concerne le montant de la prime d'ancienneté.
Il s'applique dans les résidences de tourisme et les résidences hôtelières, à l'exception des entreprises qui appliquaient avant le 21 juillet 1995 une autre convention nationale étendue.
Les holdings (classe 74) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, les groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, entrent également dans son champ d'application, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever.

ART. 1

Pour l'année 2009, les salaires minima bruts annuels pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont les suivants.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE ANNUEL MINIMUM
I	17 173
II	17 250
III	17 550
IV	17 700
V	18 322
VI	20 328
VII	21 322
VIII	29 161
IX	34 808
X	39 406

En ce qui concerne le niveau II, les parties conviennent de se revoir lorsque sera connu le montant de la prochaine augmentation du Smic pour engager une négociation sur une révision éventuelle du salaire minimum conventionnel applicable à ce niveau.
Les parties rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

ART. 2

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée selon les mêmes principes de calcul que ceux figurant dans l'avenant n° 32 de la convention collective.
Cet avenant prévoit (art. 14) que pour tenir compte de l'expérience acquise dans l'entreprise le salaire brut mensuel contractuel, qui correspond au salaire réel perçu par le salarié et convenu entre les parties, est majoré de 18 € pour les 4 premiers niveaux de la grille, et de 22 € pour les niveaux suivants, tous les 3 ans, au 1er janvier suivant la date anniversaire de l'entrée du salarié dans la société.
Il est précisé que cette prime doit être identifiée comme telle sur les bulletins de salaire.

ART. 3

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de l'expiration du délai d'opposition, avec effet rétroactif :
— au 1er janvier 2009 en ce qui concerne la grille de salaires ;
— à la date de mise en oeuvre dans chaque entreprise des avenants salaires et classification du 12 octobre 2007 en ce qui concerne l'ancienneté.
Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

(1) Article étendu sous réserve du principe de non-rétroactivité des actes administratifs (arrêté du 3 août 2009, art. 1er).

SECTION 28

Avenant salaires : Avenant n° 46 du 16 décembre 2009 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

Considérant le relèvement du salaire de croissance intervenant pour la première fois au 1er janvier 2010 ;
Considérant l'engagement des parties signataires de maintenir le premier niveau de la grille au niveau du SMIC en vigueur, et dans le cadre des négociations des avenants « salaires », un écart pertinent entre les salaires de tous les niveaux de la grille de classification et des écarts entre les niveaux demeurant proches de ceux prévus initialement par l'avenant n° 34 du 15 juin 2006.
Les partenaires sociaux conviennent, d'une part, du maintien du niveau E1 au niveau du SMIC, base 1er janvier 2010 et, d'autre part, d'une augmentation de 1, 5 % de la grille applicable depuis le 1er janvier 2009, pour chacun des niveaux, de E2 à C4.
Sur cette base les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

ART. 1

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er janvier 2010, les salaires minimaux bruts annuels pour l'ensemble des entreprises de la branche de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM BRUT ANNUEL (1)
E1	17 470
E2	18 041
E3	18 178
AM1	18 833
AM2	20 795
C1	21 747
C2	29 598
C3	35 331
C4	39 997
(1) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté. E : employé ; AM : agent de maîtrise ; C : cadre.	

ART. 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

ART. 3

Conformément à l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux se sont engagés dans des négociations en vue de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui ont débuté au 1er trimestre 2008 pour s'achever avant le 31 décembre 2010 (art.L. 2241-9 du code du travail).
La présente disposition fait l'objet d'un 2e alinéa à l'article 37. 1 de la convention collective nationale de l'immobilier.

ART. 4

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

SECTION 29

Avenant salaires : Avenant du 1er mars 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent avenant a pour objet de définir les salaires minima bruts annuels applicables en 2011.
Il s'applique dans les résidences de tourisme et les résidences hôtelières, à l'exception des entreprises qui appliquaient avant le 21 juillet 1995 une autre convention collective nationale étendue.
Les holdings (classe 74) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, les groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, entrent également dans son champ d'application, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever.

ART. 1er

Pour l'année 2011, les salaires minima bruts annuels pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont les suivants :

(En euros.)

Niveau	Salaire annuel minimum
I	17 745
II	17 922
III	17 998
IV	18 100
V	18 634
VI	20 675
VII	21 643
VIII	29 600
IX	35 332
X	40 000

Les parties rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

ART. 2

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de l'expiration du délai légal d'opposition.
Il est applicable rétroactivement au 1er janvier 2011.
Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au même moment.

SECTION 30

Avenant salaires : Avenant n° 51 du 21 juin 2011 modifiant l'annexe II « Salaires » de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Considérant l'engagement des parties signataires de maintenir le premier niveau de la grille au niveau du Smic en vigueur, et dans le cadre des négociations des avenants « Salaires », un écart pertinent entre les salaires de tous les niveaux de la grille de classification et des écarts entre les niveaux demeurant proches de ceux prévus initialement par l'avenant n° 34 du 15 juin 2006.
Les partenaires sociaux conviennent d'une part, du maintien du niveau E1 au niveau du Smic, base 1er janvier 2011 et, d'autre part, d'une augmentation de 1,8 % des niveaux E2, E3 et AM1 et d'autre part d'une augmentation des niveaux AM2 à C4 par maintien des écarts préexistants.
Sur cette base les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er avril 2011, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des entreprises de la branche de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme.

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum brut annuel (1)
E1	17 745
E2	18 365
E3	18 505
AM1	19 172
AM2	21 134
C1	22 086
C2	29 937
C3	35 670
C4	40 336
(1) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté. E : employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.	

ART. 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

ART. 3

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

SECTION 31

Avenant salaires : Avenant n° 53 du 20 février 2012 modifiant l'annexe II « Salaires » de la convention

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes relatives à la grille des salaires :

ART. 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.	

ART. 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

ART. 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.

SECTION 32

Avenant salaires : Avenant n° 56 du 11 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2012

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er juillet 2012, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des entreprises de la branche de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme. En conséquence, le salaire minimum brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

(En euros.)

Niveau	Salaire annuel minimum brut (*)
E1	18 371
E2	18 732
E3	19 064
AM1	19 382
AM2	21 240
C1	22 417
C2	30 176
C3	35 955
C4	40 660
(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté. E : employé. AM : agent de maîtrise. C : cadre.	

ART. 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

ART. 3

Il s'appliquera au 1er juillet 2012 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

SECTION 33

Avenant salaires : Avenant n° 60 du 20 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes relatives à la grille des salaires :

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er janvier 2014, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des entreprises de la branche de l'immobilier, à l'exclusion des résidences de tourisme. En conséquence, le salaire minimum brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum brut annuel (*)
E1	18 791
E2	19 117
E3	19 357
AM1	19 638
AM2	21 502
C1	22 686
C2	30 539
C3	36 388
C4	40 980
(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté. E : employé ; AM : agent de maîtrise ; C : cadre.	

ART. 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

ART. 3

Il s'appliquera au 1er janvier 2014 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

SECTION 34

Avenant salaires : Avenant n° 64 du 26 février 2015 modifiant l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2015

Source officielle Légifrance

ART. 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.	

ART. 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

ART. 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.

SECTION 35

Avenant salaires : Avenant du 1er février 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Pour l'année 2016, les salaires minima bruts annuels pour un horaire mensuel de 151,67 heures, sont les suivants.

(En euros.)

Niveau	Salaire annuel minimum
I	19 066
II	19 167
III	19 246
IV	19 405
V	19 979
VI	21 994
VII	23 005
VIII	31 186
IX	37 108
X	41 913

Les parties rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

ART. 2

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de l'expiration du délai légal d'opposition.
Il est applicable au 1er janvier 2016.
Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au même moment.

ART.

Le présent avenant a pour objet de définir les salaires minima bruts annuels applicables en 2016.
Il s'applique dans les résidences de tourisme et les résidences hôtelières, à l'exception des entreprises qui appliquaient avant le 21 juillet 1995 une autre convention collective nationale étendue.
Les holdings (classe 74) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, les groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, entrent également dans son champ d'application, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever.

SECTION 36

Avenant salaires : Avenant n° 69 du 1er février 2016 modifiant l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2016

Source officielle Légifrance

ART. 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.	

ART. 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

ART. 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.

SECTION 37

Avenant salaires : Avenant du 9 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017

Source officielle Légifrance

ART.

Objet et champ d'application

Le présent avenant a pour objet de définir les salaires minima bruts annuels applicables en 2017.
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.

ART. 1er

Pour l'année 2017, les salaires minima bruts annuels pour un horaire mensuel de 151,67 heures, sont les suivants :

(En euros.)

Niveau	Salaire annuel minimum
I	19 243
II	19 359
III	19 438
IV	19 599
V	20 178
VI	22 214
VII	23 166
VIII	31 404
IX	37 368
X	42 206

Avec revoyure en juin si l'inflation est > 1,5 %.
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.

ART. 2

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de l'expiration du délai légal d'opposition.
Il est applicable au 1er janvier 2017.
Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au même moment.

SECTION 38

Avenant salaires : Avenant du 31 janvier 2018 modifiant l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2018 (résidences de tourisme)

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent avenant a pour objet de définir les salaires minima bruts annuels applicables en 2018.

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.

ART. 1er

Pour l'année 2018, les salaires minima bruts annuels pour un horaire mensuel de 151,67 heures, sont les suivants :

Niveau	Salaire annuel minimum
Niveau I	19 480 €
Niveau II	19 610 €
Niveau III	19 710 €
Niveau IV	19 836 €
Niveau V	20 415 €
Niveau VI	22 451 €
Niveau VII	23 403 €
Niveau VIII	31 641 €
Niveau IX	37 605 €
Niveau X	42 443 €

Les partenaires sociaux s'engagent à revoir en 2018 la classification des emplois en résidence de tourisme et la structure de la grille des salaires, dans l'objectif de se rapprocher de celle de la CCNI.

ART. 2

Le rapport des données sociales 2015 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, si ce n'est aux niveaux 8 et 9.

Les parties rappellent toutefois 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.

ART. 3

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est applicable au 1er janvier 2018.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au même moment.

SECTION 39

Avenant salaires : Avenant n° 89 du 5 janvier 2022 modifiant l'annexe II de la convention collective « Salaires »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.	

ART. 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

ART. 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.

ART. 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.

SECTION 40

Avenant salaires : Avenant n° 103 du 13 mars 2024 relatif à la modification de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.	

ART. 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

ART. 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.

ART. 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.

ART. 5

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

SECTION 41

Avenant salaires : Avenant n° 104 du 10 février 2025 relatif à la modification de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.	

ART. 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

ART. 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.

ART. 4

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

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).