CNAB
Actualité juridique

14 juin 2007

SOCIAL – CCNI
STATUT DU NÉGOCIATEUR IMMMOBILIER – VRP ou non

Présentation de l'avenant n° 31 du 15 juin 2006 relatif à un nouveau statut du négociateur immobilier.

Depuis bientôt dix années, les partenaires sociaux de la branche tentent de mettre en place un statut spécifique pour les négociateurs immobilier.
C'est mission accomplie avec l'avenant n° 31 du 15 juin 2006. Cet accord collectif entre en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au journal officiel c'est à dire le **1er juillet 2007**.

Tous les négociateurs des agences immobilières, qu'ils soient VRP ou non VRP entrent dans le champ d'application de ce statut.
Une exception toutefois, concernant les négociateurs cadres. Le statut leur sera effectivement applicable, cependant, ils seront obligatoirement classés dans la grille de l'annexe II de la CCNI (niveau C1 à C4) et par conséquent, bénéficieront du salaire minimum prévu par cette grille. Précision étant faite que toutes les dispositions de la CCNI qui ne sont pas contraires à l'avenant n° 31 sont également applicables aux salariés visés par le présent statut.

Tous les nouveaux contrats doivent être conformes à ce statut de l'avenant 31.
Les contrats en cours au 1er juillet 2007, doivent être mis en conformité avec les dispositions du statut d'ici le 1er janvier 2008 . A défaut, le statut s'appliquera de plein droit. Toutefois, les éventuelles dispositions plus favorables prévues aux contrats en cours restent inchangées.

	NÉGOCIATEUR NON VRP	NÉGOCIATEUR VRP
Définition	Le négociateur non VRP a une activité principale qui consiste à faire visiter les biens et à accueillir les clients à l'agence (ou dans un bureau de vente) en vue de négocier la vente ou la location des biens objets d'un mandat. Occasionnellement, il peut démarcher la clientèle.	Le négociateur immobilier VRP, à titre principal, 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 lui est attribué un secteur géographique exclusif ou non et/ou une clientèle déterminé (e)/(s).
Temps de travail	La réglementation sur la durée du travail est applicable.	la réglementation sur la durée du travail n'est pas applicable.
Période d'essai	3 mois, renouvelable une fois pour cette même durée	Ne peut excéder 3 mois renouvellements inclus.

	Attention : un renouvellement est envisageable seulement si le principe du renouvellement est prévu au contrat.	
Salaire minimum brut mensuel	SMIC	950 €
	Attention : si le salarié est cadre les salaires minima prévus par les avenants salaires pour les salariés classés en C1, C2, C3 ou C4 de la grille des classifications sont applicables.	
	La rémunération est composée essentiellement ou exclusivement de commissions. Le salaire minimum brut mensuel peut constituer en tout ou en partie une avance sur commissions.	
Ancienneté	Les dispositions de l'article 36 de la CCNI ont vocation à s'appliquer : Les salariés non-cadres : Le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de 18 € tous les trois ans, au 1er janvier suivant la date anniversaire d'embauche. Les salariés cadres : Le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de 22 € tous les trois ans, au 1er janvier suivant la date anniversaire d'embauche. Cette prime est payable mensuellement.	
Gratification 13ème mois	Le salarié perçoit dans l'année civile au moins 13 fois son salaire minimum brut mensuel (MBS). Le contrat de travail peut inclure le 13ème 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 à 13 fois le MBS. (voir article 38 CCNI).	
Frais professionnels	L'avenant prévoit expressément deux hypothèses : Soit le salarié est remboursé sur justificatifs des frais réels. Il est précisé que le contrat de travail pourra déterminer le montant maximum de ces remboursements de frais professionnels. Soit le salarié se voit attribuer une indemnité fixée forfaitairement dont le montant est défini au contrat de travail	
Abattement de 30% sur l'assiette des cotisations de sécurité sociale	néant	Employeur et salarié en tirent un intérêt direct, en effet, cet abattement supplémentaire permet d'une part de réduire de façon non négligeable l'assiette des cotisations sociales patronales et salariales, d'autre part, le salarié perçoit un salaire net plus intéressant. Cependant l'inconvénient est que le salarié cotise moins et par conséquent bénéficiera de moins de droits en contrepartie. C'est pourquoi la validité de cette option est conditionnée par l'acceptation expresse du salarié ou de ses représentants.

		L'arrêté du 20 décembre 2002 encadre, en effet, cette option dans un formalisme qu'il convient d'observer sous peine de perdre ce bénéficie. Se reporte à notre circulaire : juriscnab/circulaires/salaires et cotisations/frais professionnels/négo immobilier VRP abattement 30%.
Congés payés	Le contrat de travail prévoit : Soit l'application des dispositions de l'article 21-4 de la CCNI (règle du salaire maintenu ou application de la règle du dixième si ce mode de calcul est plus favorable) ; Soit l'inclusion de l'indemnité de congés payés dans la rémunération à condition que le contrat mentionne expressément le taux de commission et sa majoration au titre de l'indemnité légale de congés payés.	
Préavis de démission et de licenciement (sauf faute lourde ou grave).	Négociateur non cadre Moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois Après 2 ans d'ancienneté : 2 mois Négociateur cadre (quelle que soit l'ancienneté) : 3 mois	VRP non cadre licenciement et démission Moins d'un an d'ancienneté : 1 mois Un an à moins de 2 ans d'ancienneté : 2 mois Après deux ans d'ancienneté : 3 mois VRP cadre en cas de licenciement : Quelle que soit l'ancienneté : 3 mois VRP cadre en cas de démission : * Moins d'un an d'ancienneté : 1 mois Un an à 2 ans d'ancienneté : 2 mois Après deux ans d'ancienneté : 3 mois **l'avenant 31 prévoit un préavis de démission de 3 mois pour le VRP cadre quelle que soit son ancienneté. A l'occasion de l'extension de cet accord, le Ministère rappelle qu'en aucun cas, ni un contrat de travail ni un accord collectif ne peuvent prévoir un préavis de démission plus long que celui prévu par le code du travail. Or, l'article L 751-5 du code du travail spécifique aux VRP prévoit un préavis de démission d'un mois pour les VRP ayant un an d'ancienneté et de deux mois pour une ancienneté de deux ans.*

Clause de non-concurrence	Toute clause de non-concurrence doit : - être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ; - être limitée dans le temps et dans l'espace ; - tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié ; - 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. - prévoir le versement d'une contrepartie financière . A compter de la cessation effective de son activité, et pendant toute la durée de l'interdiction, le salarié perçoit une indemnité spéciale forfaitaire égale à 15% de la moyenne mensuelle du salaire brut perçu par lui au cours des trois derniers mois d'activité passés dans l'entreprise. Toute primes exceptionnelles de toute nature et les frais professionnels sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité. Renonciation à la clause par l'employeur : Forme : lettre RAR Délai : Avant l'expiration d'un délai de 15 jours à compter de la notification de la rupture du contrat de travail par l'employeur ou le salarié Renonciation à l'application de la clause : aucune indemnité ne pourra être revendiquée par le salarié. Réduction de la durée de l'interdiction : l'indemnité due au salarié sera réduite proportionnellement.
Droit de suite concernant les commissions que le salarié aurait perçues si le contrat n'aurait pas expiré	Dès lors que l'employeur aura perçu les honoraires correspondants et sur l'assiette des honoraires définitivement perçus par lui. Deux conditions cumulatives à l'application du droit de suite : - ces affaires devront être la suite et la conséquence du travail effectué par le salarié pendant l'exécution de son contrat de travail ; - Ces affaires devront avoir été réalisées dans le durée du droit de suite prévu au contrat de travail. La durée du droit de suite ne peut pas être inférieure à 6 mois. Le droit de suite court à compter de l'expiration du contrat. Le solde de tout compte se rapportant à la période travaillée est établi à l'expiration de ce droit de suite. L'employeur remet un état détaillé des comptes au négociateur à la date de fin du contrat de travail. Cet état détaillé des comptes donne la liste des affaires en cours pour lesquelles le négociateur immobilier pourrait prétendre à commission en cas de réalisation.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'IMMOBILIER (CCNI)
(Brochure JO n°3090)
Avenant n°31 du 15 juin 2006 relatif à un nouveau statut de négociateur immobilier

Préambule

Le présent avenant a pour objet de créer un nouveau statut du négociateur immobilier pouvant être engagé par un seul employeur (à titre exclusif) et rémunéré principalement à la commission.

Cet avenant ne saurait en conséquence s'appliquer aux négociateurs travaillant pour le compte de sociétés immobilières et foncières qui, en raison de la spécificité de leur secteur d'activité, perçoivent une rémunération non essentiellement constituée de commissions.

Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut résultant du présent avenant, exception faite, des négociateurs exerçant des fonctions d'encadrement et bénéficiant à ce titre d'un statut cadre, qui seront classés dans la grille de l'annexe I de la CCNI.

Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975, également appelé « convention collective des VRP », ne sont pas applicables aux négociateurs immobiliers VRP, lesquels dépendent exclusivement de la convention collective nationale de l'immobilier (arrêt du Conseil d'État en date du 17 janvier 1986).

Les signataires du présent avenant entendent :
- privilégier ce nouveau statut de négociateur salarié ;
- encourager le recrutement de personnes spécialement formées aux professions immobilières en particulier les jeunes titulaires d'un diplôme spécialisé ;
- inciter à l'embauche dans le secteur des services marchands immobiliers qui reste l'un des plus importants de l'économie nationale.

Il est précisé cependant que toutes les dispositions de la Convention Collective Nationale de l'Immobilier qui ne sont pas contraires au présent avenant, restent seules applicables.

Article 1
Définition

Le négociateur immobilier VRP est un salarié. A titre principal, il représente son employeur auprès de la clientèle, exerce sa profession à titre exclusif et constant, prospecte la clientèle à l'extérieur de l'agence et lui rend visite en vue de prendre et de transmettre des commandes. Il ne réalise pas d'opérations commerciales pour son compte personnel.
Son employeur lui attribue un secteur géographique et/ou une clientèle déterminé(s), mais ce secteur n'est pas forcément exclusif.

Le négociateur non VRP est également un salarié. Il peut, à l'occasion, démarcher la clientèle. Toutefois, son activité principale consiste à faire visiter les biens et à accueillir les clients à l'agence (ou dans un bureau de vente) en vue de négocier la vente ou la location des biens objets d'un mandat.

Article 2
Horaires

Le temps de travail du négociateur immobilier VRP n'étant pas contrôlable et ne pouvant pas relever de la réglementation de la durée du travail, le contrat de travail peut prévoir dans quelles conditions le salarié rend compte de son activité. Le négociateur immobilier non VRP est soumis à la réglementation sur la durée du travail.

Article 3
Période d'essai

La période d'essai des négociateurs immobiliers non VRP, quel que soit leur niveau, est fixée à 3 mois renouvelable une fois pour cette même durée. En revanche, pour les négociateurs immobiliers VRP, la période d'essai ne peut excéder 3 mois renouvellement inclus.

Article 4
Rémunération minimum des négociateurs non cadres

Les négociateurs immobiliers VRP perçoivent un salaire minimum brut mensuel ne pouvant être inférieur à 950 €. Le montant de ce salaire minimum fera l'objet de négociations, chaque année au niveau de la branche, dans le cadre de l'obligation annuelle de négociation sur les salaires.

Les négociateurs immobiliers non VRP bénéficient d'un salaire minimum brut mensuel correspondant au SMIC.

La rémunération du négociateur est composée essentiellement ou exclusivement de commissions.

Elle relève du libre accord du négociateur immobilier et de son employeur sous réserve du présent avenant ; le salaire mensuel brut minimum pouvant constituer en tout ou partie une avance sur commissions.

Bien que n'étant pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle, les négociateurs immobiliers, VRP ou non, bénéficient de l'application de l'article 36 de la CCN de l'Immobilier, relatif à l'échelonnement de carrière.

Article 5
Gratification (13ème mois)

Pour le négociateur immobilier, VRP ou non, le 13ème mois peut être inclus dans la rémunération, conformément à l'article 38 de la CCN I. En conséquence, le négociateur perçoit dans l'année civile, congés payés inclus, au moins 13 fois son salaire minimum brut mensuel tel que défini à l'article 4 du présent avenant

Article 6
Frais professionnels

Le négociateur immobilier, VRP ou non, est remboursé sur justificatifs des frais professionnels qu'il engage réellement. Le contrat de travail pourra déterminer le montant maximum de ces remboursements de frais professionnels.

Les parties peuvent toutefois prévoir contractuellement que le négociateur, moyennant le versement par l'employeur d'une indemnité fixée de manière forfaitaire à un montant défini au contrat de travail, n'est pas remboursé, mais qu'il conserve au contraire la charge des frais qu'il justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur.

Ces remboursements ou indemnités forfaitaires ne sauraient en aucune façon être considérés comme un élément de la rémunération.

Conformément à l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié par l'arrêté du 25 juillet 2005, l'employeur peut opter pour l'abattement forfaitaire de 30% sur l'assiette des cotisations de sécurité sociale des VRP si une convention ou un accord collectif du travail l'y autorise. A défaut, l'employeur ne peut opter pour l'abattement que s'il obtient préalablement l'accord des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel) ou l'accord du salarié, directement, en cas d'absence d'institutions représentatives du personnel.

Dans ce dernier cas, l'accord du négociateur VRP peut être donné dans le contrat de travail ou plus tard, dans le cadre d'un avenant au contrat de travail.

L'employeur peut aussi, pour obtenir l'accord du salarié, lui adresser une lettre recommandée avec demande d'avis de réception l'informant des conséquences de la déduction sur la validation de ses droits, accompagnée d'un coupon-réponse d'accord ou de refus. Le silence du salarié vaut acceptation.

Le négociateur VRP ayant donné son accord sur le droit d'option pour l'abattement de 30 % peut réviser sa décision pour l'année à venir, mais non pour l'année en cours. Il doit alors adresser un courrier à l'employeur avant le 31 décembre de l'année en cours.

Article 7
Congés payés

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

- soit l'application de l'article 21.4 de la CCN de l'Immobilier : pendant la période des congés payés, le salarié reçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), la rémunération globale brute mensuelle contractuelle qu'il aurait reçue en activité, sauf application de la règle du dixième (article L 223-11 du Code du travail), si ce mode de calcul est plus favorable.
- soit l'application de la solution de l'inclusion de l'indemnité de congés payés dans la rémunération à condition que le contrat mentionne expressément le taux de commission et sa majoration au titre de l'indemnité légale de congés payés.

Article 8
Préavis

A l'expiration de la période d'essai, la démission et le licenciement (sauf faute grave ou lourde) donnent lieu à un préavis de :

Pour les négociateurs immobiliers non VRP et non cadres : Jusqu'à moins de deux ans d'ancienneté, 1 mois. Après deux ans d'ancienneté, le préavis est de deux mois.

Pour les négociateurs immobiliers VRP et non cadres : Jusqu'à moins d'un an d'ancienneté, 1 mois. A partir d'un an d'ancienneté et jusqu'à moins de deux ans d'ancienneté, le préavis est porté à deux mois. Après deux ans d'ancienneté, le préavis est de trois mois.

Pour les négociateurs immobiliers statut cadre, VRP ou non VRP : quelle que soit l'ancienneté : 3 mois.

Article 9
Clause de non concurrence

Le contrat de travail du négociateur immobilier peut contenir une clause de non concurrence après la cessation d'activité du négociateur. Cette clause devra être limitée dans le temps et dans l'espace.

En contrepartie de cette clause de non-concurrence, le négociateur percevra, chaque mois, à compter de la cessation effective de son activité ,et pendant toute la durée de l' interdiction, dans la mesure où celle-ci est respectée, une indemnité spéciale forfaitaire égale à 15 % de la moyenne mensuelle du salaire brut perçu par lui au cours des trois 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.

Article 10
Droit de suite

Le négociateur immobilier, VRP ou non, bénéficie d'un droit de suite concernant les commissions qu'il aurait perçues dans le cas où le contrat de travail n'aurait pas expiré, sous les deux conditions cumulatives suivantes :
- ces affaires devront être la suite et la conséquence du travail effectué par lui pendant l'exécution de son contrat de travail ;
- ces affaires devront avoir été réalisées dans la durée du droit de suite étant entendu que celui-ci ne saurait porter sur des affaires pour lesquelles l'employeur lui-même n'aurait pas effectivement perçu les honoraires correspondants.

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

Le droit de suite court à compter de l'expiration du contrat. Sa durée est déterminée au contrat et ne peut en tout état de cause être inférieure à 6 mois.

L'employeur remet un état détaillé des comptes au négociateur immobilier à la date de fin du contrat de travail. Cet état détaillé des comptes donne la liste des affaires en cours pour lesquelles le négociateur immobilier pourrait prétendre à commission en cas de réalisation. Le solde de tout compte se rapportant à la période travaillée est établi à l'expiration de ce droit de suite.

Article 11
Dispositions transitoires

Le but de cet avenant est de créer un statut unique applicable aux négociateurs immobiliers.
Les négociateurs dont les contrats de travail en cours au jour de l'extension du présent avenant, et notamment les négociateurs titulaires de contrats de négociateur « hors classification » (n°10 du 19 octobre 1993, n° 11 du 22 novembre 1994, n°13 du 7 novembre 1995, n° 15/1 du 27 novembre 1996 et n°17 du 28 octobre 1998) ou de négociateur « 1er ou 2d échelon » (n° 18 du 31 mai 1999), seront soumis de plein droit à l'ensemble des dispositions du présent avenant et ce, à compter du 1er janvier de l'année suivant l'extension du présent texte.

Toutefois, le présent avenant ne saurait avoir pour effet de faire échec aux dispositions qui, dans les contrats en cours, sont plus favorables pour le négociateur que les dispositions prévues au présent avenant.

Article 12
Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de deux ans à compter de l'extension du présent accord, pour faire le point sur les incidences du nouveau statut de négociateur notamment en matière d'embauche.

Article 13

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les meilleurs délais du présent avenant.
Celui-ci n'entrera en vigueur que le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 15 juin 2006

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Les organisations patronales :

CNAB
Jérôme DAUCHEZ

CSAB
Etienne GINOT

FNAIM
Philippe PREVEL

Les syndicats de salariés

CGC SNUHAB
Jean-André BAYARD Ch. LAMBOLEY

CFTC CFSV
Joël CHIARONI

Fédération des services CFDT
Marie-Ange THERY

6
SYCER

FNSEM
Maxim PETER

FEC FO OSDD
Didier RIVIERE

FSIF
Dorian KELBERG

Fédération CGT
Serge KERGOURLAY

SNPI
Alain DUFFOUX

SNRT
Jean GAILLARD

UNIT
Pierrette ZANNETTACCI