



Convention collective nationale de l'immobilier

IDCC 1527
(Brochure JO n° 3090)

La présente brochure est à jour des derniers accords de
branche :

[L'Avenant n° 65 bis](#) (Régimes obligatoire Santé et Prévoyance
Du 1^{er} /03/2016 à jour de l'avenant 71 de décembre 2016) ;

[Décision du 1^{er} mars 2016](#) relative au choix de l'organisme
assureur recommandé pour les régimes prévoyance et santé ;

[L'Avenant n° 68](#) (modifiant les forfaits de la prime
d'ancienneté 23/11/2015) ;

[L'Avenant n° 70](#) (Prime associée à la médaille d'honneur du
travail 29/02/2016) ;

[L'Accord de branche formation du 16 avril 2016](#)

[L'Avenant n° 73](#) (révisant l'article [19-9](#) relatif au forfait
annuel en jours 5/12/2017) ;

[L'Avenant n° 74](#) (relatif aux « Salaires 2018 » 30/01/2018).

SOMMAIRE des articles 1 à 41 de la CCNI

CHAPITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

[Article 1er](#) Objet et champ d'application

[Article 2](#) Durée - Dénonciation - Révision - Adhésion - Secrétariat de la commission mixte

[Article 3](#) Avantages acquis - Accords d'entreprise

[Article 4](#) Conciliation - Interprétation

[Article 5](#) Dépôt - Extension - Diffusion

CHAPITRE II DROIT SYNDICAL - REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL -RÈGLEMENT INTÉRIEUR

[Article 6](#) Liberté d'opinion - Exercice du droit syndical (modifié par avt 67 1/7/15)

[Article 7](#) Droit à l'expression des salariés et à représentation élue (délégués du personnel, comité d'entreprise)

[Article 8](#) Fonctionnement et financement des activités sociales et culturelles initiées au profit du personnel de l'entreprise

[Article 9](#) Informations et attributions du comité d'entreprise (autres que les activités sociales et culturelles) - Bilan social

[Article 10](#) Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

[Article 11](#) Règlement intérieur

[Article 12](#) Médecine du travail

CHAPITRE III : EMBAUCHE - CONTRAT DE TRAVAIL - FORMATION

[Article 13](#) Embauche - Période d'essai - Conclusion du contrat de travail

[Article 14](#) Dispositions diverses relatives à l'exécution du contrat de travail

[Article 15](#) Transfert du contrat de travail

[Article 16](#) Changement de catégorie ou de poste

[Article 17](#) Changement temporaire de poste de travail

[Article 18](#) Formation

CHAPITRE IV DURÉE DU TRAVAIL – CONGÉS

Article 19 Préambule

SECTION I AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 19.1. Champ d'application

Article 19.2. Emploi

Article 19.3. Définition du temps de travail effectif

Article 19.3.1. Temps de travail effectif

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

Article 19.3.2.1. Le salarié autonome

Article 19.3.2.2. Les fonctions sédentaires

Article 19.3.2.3. Les fonctions mobiles

Article 19.3.3. Temps de trajet et de déplacement

Article 19.3.4. Temps de formation

Article 19.4. Salaires minima

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

Article 19.5.1. Modalités de la réduction du temps de travail

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

Article 19.5.2.1. Période de référence

Article 19.5.2.2. Répartition des jours de repos

Article 19.5.2.3. Respect des temps domestiques et physiologiques des personnes

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

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

Article 19.6 Aménagement du temps de travail sur l'année

Article 19.6.1. Variation des horaires

Article 19.6.2. Chômage partiel

Article 19.7. Aménagement individualisé des temps de travail

Article 19.7.1. Aménagement individualisé

Article 19.7.2. Astreinte

Article 19.7.3. Travail de nuit

SECTION II DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENCADREMENT

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

Article 19.9. Forfait reposant sur un décompte annuel en journées (modifié par avenant n° 73 du 5-12-2017)

19-9-1-Champ d'application

19-9-2-Modalités de mise en place

19-9-3-Rémunération

19-9-4-Temps de repos

19-9-5- Renonciation à des jours de repos

19-9-6-Suivi de la charge de travail

19-9-7 : Alerte à l'initiative du salarié

Article 19.10. Les cadres dirigeants

SECTION III DISPOSITIONS GÉNÉRALES

[Article 19.11. Durée des dispositions relatives à la durée du travail](#)

[Article 19.12 Commission nationale de suivi de branche](#)

[Article 20 Heures supplémentaires](#)

[Article 21 Congés payés](#)

[Article 22 Congés exceptionnels pour événements familiaux](#)

[Article 23 Congé sans solde](#)

CHAPITRE V RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET OBLIGATIONS MILITAIRES

[Article 24 Maladie - Accidents du travail](#)

[Article 25 Maternité - Adoption](#)

[Article 26 Prévoyance et complémentaire santé](#)

[Article 27 Retraites complémentaires](#)

[Article 28 Service national](#)

CHAPITRE VI CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

[Article 29 Résiliation du contrat de travail suspendu](#)

[Article 30 Fin du contrat](#)

[Article 31 Licenciement collectif pour cause économique](#)

[Article 32 Préavis \(contrat à durée indéterminée\)](#)

[Article 33 Indemnités de licenciement](#)

[Article 34 Départ en retraite](#)

CHAPITRE VII : CLASSIFICATION DES POSTES DE TRAVAIL ET DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES - RÉMUNÉRATION - INTÉRESSEMENT

[Article 35 Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles](#)

[Article 36 Prime d'ancienneté](#)

[Article 37 Salaire minimum brut annuel, salaire minimum brut mensuel, salaire global brut annuel contractuel, salaire global brut mensuel contractuel.](#)

[Article 38 Gratification \(13ème mois\)](#)

[Article 39 Prime anniversaire](#)

[Article 40 Epargne salariale](#)

[Article 41 Bulletin de paie](#)

ANNEXES À LA CONVENTION COLLECTIVE

(Seront classés dans les annexes de la présente brochure UNIS les accords de branche expressément qualifiés d'« ANNEXE » (ex : ANNEXE I classifications...) à la CCNI mais aussi les accords de la branche non expressément qualifiés d'ANNEXE (accord SENIORS...) ou les décisions (ex pv de commission d'interprétation, ... recommandation..., historiques des avenants signés...).

ANNEXE I : CLASSIFICATIONS

Avenant n°33 du 15 juin 2006 portant modification de l'annexe I «Classification» de la convention collective nationale de l'immobilier

ANNEXE II SALAIRES (seul les 4 derniers avenants « salaires » sont maintenus dans la brochure)

[Avenant n° 72 du 1^{er} mars 2017](#)

[Avenant n° 69 du 1^{er} février 2016](#)

[Avenant n° 64 du 1^{er} janvier 2015](#)

[Avenant n° 60 du 20 février 2014](#)

ANNEXE III : LE NEGOCIATEUR IMMOBILIER

[Avenant n° 31 du 15 juin 2006 relatif à un nouveau statut de négociateur immobilier](#)

[Avenant n°40 du 15 mai 2008 modifiant le salaire minimum mensuel du négociateur immobilier non VRP](#)

ANNEXE IV : COMMISSION NATIONALE DE CONCILIATION/INTERPRETATION DE LA CCNI

[Avenant n° 45 du 23 juin 2009 relatif à la Commission d'interprétation du 17 mars 2009](#)

[Avenant n° 66 du 23 octobre 2015 relatif à la Commission d'interprétation du 25 juin 2015 concernant la date d'entrée en vigueur de l'avenant 63](#)

ANNEXE V : REGIMES DE PREVOYANCE ET DE SANTE

[Avenant n° 65 bis du 1^{er} mars 2016 relatif aux régimes de prévoyance et de remboursements de frais de santé](#)

[Décision du 1^{er} mars 2016 relative au choix de l'organisme assureur recommandé](#)

[Avenant n° 71 de décembre 2016 modifiant l'avenant 65 bis \(intégré dans l'avenant 65 bis\)](#)

ANNEXE VI COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISES

[Avenant n° 59 du 3 octobre 2013 relatif à la création d'une commission paritaire de branche de validation des accords collectifs d'entreprises](#)

ANNEXE VII : SENIORS

[Accord collectif du 16 décembre 2009 en faveur de l'emploi des séniors](#)

[Avenant n° 52 du 16 décembre 2011 complétant l'accord du 16 décembre 2009 relatif à l'emploi des séniors et instaurant une prime au tutorat SENIOR](#)

[Avenant n°55 du 26 juin 2012 complétant l'accord du 16 décembre 2009 instaurant un compte épargne-temps séniors](#)

ANNEXE VIII : FORMATION PROFESSIONNELLE

[Avenant du 11 avril 2016 à l'Accord du 17 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie](#)
[Accord du 17 novembre 2008 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications](#)

ANNEXE IX : CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Avenant n° 1 du 1^{er} avril 2004 relatif à l'accord portant sur les certificats de qualification professionnelle (non disponible dans la présente brochure).

[Avenant n° 54 du 26 juin 2012 portant création d'un CQP « secrétaire juridique et technique en immobilier ».](#)

ANNEXE X : ANCIENNETE

[Recommandation patronale du 15 janvier 2010 relative aux modalités d'application de la prime d'ancienneté prévue à l'article 36 de la CCNI.](#)

[Avenant n° 58 du 1^{er} janvier 2013 modifiant les montants forfaitaires de la prime d'ancienneté de l'article 36 à la CCNI.](#)

[Avenant n° 68 du 23 novembre 2015 modifiant les montants forfaitaires de la prime d'ancienneté de l'article 36 de la CCNI.](#)

ANNEXE XI : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

[Avenant n° 62 du 1^{er} juillet 2014 relatif au travail à temps partiel](#)

ANNEXE XII : DROIT SYNDICAL

Avenant 63 du 1^{er} juillet 2014 relatif au droit syndical (arrivé à échéance)

[Avenant 66 du 23 octobre 2015 relatif à la Commission d'interprétation du 25 juin 2015 concernant l'entrée en vigueur de l'avenant 63](#)

[Avenant 67 du 1^{er} juillet 2015 relatif au droit syndical](#)

ANNEXE XIII : OUTILS INDICATIFS MIS A DISPOSITION DANS LE CADRE DES CONVENTIONS DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS (Avenant n° 73 du 5 décembre 2017)

Un clausier permettant d'établir [Une charte relative au droit à la déconnexion](#)

Un modèle de [Fiche individuelle de suivi des jours travaillés](#)

Un modèle de [Calendrier prévisionnel des jours de repos](#) du salarié en forfait annuel en jours

Un modèle de [Trame d'entretien annuel de suivi des salariés en forfait annuel en jours](#)

ANNEXE XIV : HISTORIQUE DES AVENANTS SIGNES

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'IMMOBILIER

Modifié par avenant n° 32 du 15/06/06
Modifié par avenant n° 47 du 23/11/2010

PRÉAMBULE

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

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

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

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

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

CHAPITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1^{ER}

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

(modifié par avenant n°41 du 17/11/08 et par avenant n° 47 du 23/11/10)

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

- des entreprises dont l'activité principale s'exerce dans l'immobilier dans toutes les activités définies dans la division 68 de la Nomenclature d'Activités Française rév.2 mise en vigueur au 1^{er} janvier 2008 par le décret n°2007-1888 du 26 décembre 2007 ;
- des entreprises immatriculées sous le code 81-10Z de la nomenclature d'activités française rév.2 mise en vigueur le 1^{er} janvier 2008 ;
- dans les résidences de tourisme et résidences hôtelières pouvant être immatriculées sous le code APE 55-20Z de la nomenclature d'activités française rév.2 mise en vigueur le 1^{er} 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 démarcheurs vérificateurs et négociateurs, salariés des entreprises relevant de la présente convention (du fait d'une activité s'exerçant à titre exclusif ou dominant dans son champ d'application), qui remplissent les conditions prévues par les articles L. 7311-1 et suivants du Code du travail régissant les V.R.P., relèvent de la présente convention et non de l'accord national interprofessionnel V.R.P. du 3 octobre 1975. A ce titre, les partenaires sociaux indiquent que **le négociateur immobilier fait l'objet d'un avenant spécifique (avenant n°31 du 15 Juin 2006).**

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

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

ARTICLE 2

**DUREE - DENONCIATION - REVISION - ADHESION -
SECRETARIAT DE LA COMMISSION MIXTE**

(modifié par avenant n°47 du 23/11/10)

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

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

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

Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les deux 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 1^{er} peut adhérer à la présente convention dans les conditions

fixées par l'article L. 2261-4 du Code du travail. L'adhésion prend effet au jour du dépôt par l'organisation concernée, à la direction départementale du travail de Paris, de la déclaration d'adhésion envoyée par lettres recommandées avec accusé de réception à toutes les organisations signataires ou déjà adhérentes. L'adhésion d'une organisation représentative d'une profession connexe, mais non située dans le champ d'application susvisé ne peut intervenir que dans le cadre d'un avenant modifiant ledit champ d'application, conformément à l'article L. 2261-5 du Code du travail. Les organisations signataires se réservent le droit de contester notamment le caractère représentatif d'une organisation ayant notifié son adhésion.

2.4. Commission mixte paritaire et secrétariat : la Commission mixte paritaire regroupe sous la Présidence du représentant du Ministère concerné les organisations visées au § 2.3 ci-dessus. Cette commission siège au 46 rue de Rome 75008 PARIS. Son secrétariat est assuré à la même adresse par le Comité des Organisations Patronales des Professions Immobilières (COPI).

ARTICLE 3

AVANTAGES ACQUIS - ACCORDS D'ENTREPRISE

(modifié par avenant n° 47 du 23/11/10)

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 1^{er}, avant-dernier alinéa.

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

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

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

ARTICLE 4

CONCILIATION - INTERPRETATION

(modifié par avenant n° 47 du 23/11/10)

La Commission nationale de conciliation/interprétation, dont le règlement intérieur constitue une annexe IV à la convention, siégera 46 rue de Rome 75008 PARIS. Cette Commission est composée :

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

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

La commission a pour rôle :

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

Le Comité des Organisations Patronales des Professions Immobilières (COPI) assure au 46 rue de Rome 75008 Paris le secrétariat de la commission : convocation de la commission par lettre recommandée, établissement et diffusion des procès-verbaux.

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

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

ARTICLE 5

DEPOT - EXTENSION - DIFFUSION

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

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

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

5. 3 Diffusion : l'employeur doit procurer aux délégués syndicaux accrédités dans l'entreprise, et aux représentants élus du personnel, un exemplaire de la convention collective et de ses avenants, et les tenir informés des modifications intervenues. Il doit en outre tenir un exemplaire à la disposition du personnel, dans les conditions fixées par avis affiché dans les lieux de travail.

CHAPITRE II

DROIT SYNDICAL - REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL - RÈGLEMENT INTÉRIEUR

ARTICLE 6

LIBERTE D'OPINION - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL (modifié par avenant 63 du 1^{er} /07/14, par avenant 67 du 1/07/15)

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.

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

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

Jusqu'au 31 décembre 2016, le temps passé en réunion paritaire par les salariés dument 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 67 à la CCNI.

ARTICLE 7

DROIT A L'EXPRESSION DES SALARIES ET A REPRESENTATION ELUE (DELEGUES DU PERSONNEL, COMITE D'ENTREPRISE)

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 12 du Code du travail. Ces dispositions sont codifiées par accord d'entreprise sous la référence de l'article 7-1/E ou de l'annexe n° 9/E.

7.2. Représentation élue des salariés : la représentation du personnel relevant de la présente convention est assurée dans chaque entreprise par application :

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

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

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

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

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

ARTICLE 8

FONCTIONNEMENT ET FINANCEMENT DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES INITIEES AU PROFIT DU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

Sans préjudice de l'application des dispositions plus favorables ressortant de l'application de la règle de calcul fixée par l'article L. 2323-86 du Code du travail, lors de la prise en charge par le comité d'entreprise des activités sociales et culturelles initiées antérieurement par l'employeur, l'entreprise employant au moins 50 salariés doit affecter chaque année au financement des activités sociales et culturelles gérées ou contrôlées par le comité d'entreprise une somme au moins égale à 0,50 % de la masse salariale globale brute de l'exercice considéré. Cette dotation n'inclut pas les dépenses relatives au fonctionnement éventuel d'un réfectoire ou d'un

restaurant d'entreprises ou à la mise en 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.

ARTICLE 9

INFORMATIONS ET ATTRIBUTIONS DU COMITE D'ENTREPRISE (AUTRES QUE LES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES) - BILAN SOCIAL

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

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

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

En cas d'absence ou de carence du comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions du comité d'entreprise dans les conditions fixées en chaque matière par la législation et la réglementation en vigueur.

ARTICLE 10

COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans les établissements employant au moins 50 salariés, il est institué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) dans les conditions prévues par les articles L. 4611-1 et suivants du Code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les missions dévolues aux membres du C.H.S.C.T. sont exercées par les délégués du personnel dans le cadre des moyens prévus pour l'exercice de leurs fonctions.

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

ARTICLE 11

REGLEMENT INTERIEUR

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

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

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

ARTICLE 12

MEDECINE DU TRAVAIL

(art. 12 alinéa 3 modifié par l'article 1^{er} de l'avenant 27 du 30/05/05- modifié par avenant n° 47 du 23/11/10)

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

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

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

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

***Observation UNIS : Dispositions non conforme à la loi travail du 8 août 2016.**

CHAPITRE III **EMBAUCHE - CONTRAT DE TRAVAIL - FORMATION**

ARTICLE 13

EMBAUCHE - PERIODE D'ESSAI - CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

(modifié par avenant n°32 du 15 juin 2006 - modifié par avenant n° 44 du 23/06/09 – modifié par avenant n° 47 du 23/11/10)

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

Les employeurs peuvent faire connaître leurs besoins en main d'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. 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 :

- un jour par semaine de durée prévue ou minimale de l'emploi dans la limite de deux semaines, si cette durée est égale ou inférieure à six mois ;
- un mois si l'emploi ou la période minimale est d'une durée supérieure à six mois ;

b - Pour les contrats à durée indéterminée :

- E1 : 1 mois renouvelable pour une durée maximum d'1 mois
- E2 : 2 mois renouvelables pour une durée maximum d'1 mois
- E3 : 2 mois renouvelables pour une durée maximum d'1 mois

- AM1 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois
- AM2 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois

- C1 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois
- C2 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois
- C3 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois
- C4 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois

Concernant le statut spécifique des négociateurs immobiliers :

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

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

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

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

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

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

- 1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- 2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 3° Deux semaines après un mois de présence ;
- 4° Un mois après trois 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 quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

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

Le contrat de travail doit également préciser l'identité des parties, le lieu de travail, la définition du poste de travail, la date de début du contrat, les modalités d'attribution et de détermination des congés payés, la durée du délai de préavis en cas de cessation du contrat, la périodicité de la rémunération, l'emploi occupé, le niveau hiérarchique, l'horaire de travail des salariés entrant dans le champ d'application de l'article 19.1 (modalités et horaire contractuel), le salaire global brut annuel contractuel tel que défini à l'article 37-3.2 (détaillés selon les règles en vigueur dans l'entreprise, en particulier celles concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail) et éventuellement les avantages accessoires du salaire et les conditions particulières de travail.

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

Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter, dès l'origine, l'indication précise de l'objet pour lequel il a été conclu et se situant dans les cas prévus par les articles L. 1242-1 à 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 deux 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 quatorze jours, renouvellement inclus, le délai de carence est égal à la moitié de la durée du premier contrat ;
 - pour un contrat de travail initial au moins égal à quatorze jours, renouvellement inclus, le délai de carence entre deux contrats est égal au tiers de la durée du premier contrat,
- sachant que le délai devant séparer les deux contrats s'apprécie en fonction des jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné (et non pas des jours calendaires).

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

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

ARTICLE 14

DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES A L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

14.1. Obligation de loyauté.

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

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

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

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

14.4. Conditions particulières de travail : les conditions dans lesquelles un salarié assume des conditions particulières de travail lorsqu'il utilise sa voiture personnelle ou un véhicule de fonction, sont précisées au contrat de travail. *(Pour le négociateurs immobilier, voir l'avenant n° 31, article 6 en vigueur depuis le 1^{er}/07/07).*

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

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

ARTICLE 15

TRANSFERT DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

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

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

ARTICLE 16

CHANGEMENT DE CATEGORIE OU DE POSTE

(modifié par avenant n° 47 du 23/11/10)

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. Si, à l'expiration de cette période probatoire, le salarié n'est pas confirmé dans sa nouvelle qualification ou ne souhaite pas s'y maintenir, il est réintégré dans sa qualification d'origine.

ARTICLE 17

CHANGEMENT TEMPORAIRE DE POSTE DE TRAVAIL

(modifié par avenant n°32 du 15 juin 2006 en vigueur depuis le 14/09/2007)

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

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

ARTICLE 18

FORMATION

(modifié par avenant n° 47 du 23/11/10)

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont l'obligation de négocier tous les 3 ans sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Cette négociation doit porter notamment, sur la nature des actions de formation, leur ordre de priorité, les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes, les formations visant à assurer l'égalité entre les hommes et les femmes ou à destination des publics les plus en difficulté. Doit également faire partie de la négociation la mise en place d'un système de validation des acquis de l'expérience afin de permettre à tout salarié d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

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

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

A jour en avril 2018

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

CHAPITRE IV

DURÉE DU TRAVAIL - CONGÉS

ARTICLE 19

PREAMBULE

(modifié par avenant n°32 du 15 juin 2006)

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

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

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

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

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

Ces dispositions renforcent l'adaptation de l'offre de formation, optimisent le financement des actions de formation, déterminent les réseaux d'accès entre les formations et les métiers, incitent au développement du tutorat des jeunes, permettent de rechercher de nouveaux axes

d'action pour inciter les jeunes à s'engager dans les carrières de l'immobilier et, enfin, visent la mobilisation des financements publics et professionnels des actions de formation.

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

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

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

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

SECTION I AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

19.1. Champ d'application

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

Au plan professionnel, les présentes dispositions sont directement applicables :

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

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

19.2. Emploi

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

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

19.3. Définition du temps de travail effectif

19.3.1. Temps de travail effectif

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

Ces interruptions sont mentionnées sur l'horaire collectif affiché.

Sous réserve des dispositions sur le personnel autonome et de celles sur le calcul annuel en jours, la charge annuelle de travail correspondant à la fonction du salarié est de 1607 heures pour une durée légale hebdomadaire moyenne de travail effectif de 35 heures, hors congés légaux annuels et hors jours fériés.

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

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

19.3.2.1. Le salarié autonome

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

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

19.3.2.2. Les fonctions sédentaires

Pour le personnel correspondant, le temps de présence dans l'entreprise, dans le cadre de l'horaire collectif ou sur la base duquel est déterminée la rémunération, fait partie de la durée effective du travail. Il en est de même des heures effectuées au-delà de l'horaire habituel lorsqu'elles sont demandées par l'employeur, 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.

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 ceci dans le cadre défini par l'article 19.8 ci-après.

19.3.3. Temps de trajet et de déplacement

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

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

19.3.4. Temps de formation

L'employeur doit assurer l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Le temps passé en formation par le salarié sur instruction de son employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, est du temps de travail effectif. Lorsque la formation est suivie à la demande du salarié notamment dans le cadre du C.I.F., 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.

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 sont déterminés conformément aux dispositions de l'article 37-2 de la Convention collective nationale de l'immobilier, chaque entreprise pouvant maintenir tout ou partie du salaire antérieur, notamment par le versement d'un complément différentiel et ce, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 selon lesquelles certains salariés bénéficient d'un maintien du niveau de leur rémunération lors de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

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

19.5.1. Modalités de la réduction du temps de travail

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

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

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

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

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

19.5.2.1. Période de référence

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

19.5.2.2. Répartition des jours de repos

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

Dans les deux cas, l'information est donnée à l'autre partie vingt et un 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 sept 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 un jour franc. La prise du repos acquis conformément au présent article n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

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

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

Les congés et absences 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 réel du mois considéré.

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.

19.5.2.3. Respect des temps domestiques et physiologiques des personnes

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

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

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

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

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

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

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

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

19.5. 4. Réduction du temps de travail dans le cadre de la saisonnalité

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

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

19.6 – Aménagement du temps de travail sur l'année

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

19.6.1. Variation des horaires

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19.6.2. Chômage partiel

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

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

19.7. Aménagement individualisé des temps de travail

19.7.1. Aménagement individualisé

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

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

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

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

19.7.2. Astreinte

a) Définition

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

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

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

b) Champ d'application

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

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

c) Mise en place

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un 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 13^{ème} mois et toute autre prime ;
- 10% pour des astreintes effectuées durant le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés.

e) Conditions préalables aux interventions

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

- Soit une situation à laquelle il ne peut être remédié par aucun mode de communication à distance ;
- Soit une situation nécessitant une intervention à distance excédant une certaine durée fixée par convention de fonctionnement.

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

f) Indemnisation des interventions

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

g) Frais de déplacement

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

19.7.3. Travail de nuit

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

Sont considérés travailleurs de nuit les salariés effectuant habituellement :

- soit deux fois par semaine au moins trois heures dans l'horaire ci-dessus défini ;
- soit un nombre minimal de 260-heures annuelles dans la plage « horaire de nuit ».

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

SECTION II DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENCADREMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

Les signataires souhaitant tout à la fois favoriser l'émergence de nouvelles formes de liens contractuels entre l'entreprise et l'encadrement et faire bénéficier celui-ci d'une réduction

réelle de son temps de travail, conviennent des mesures ci-après.

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

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

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

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

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

La rémunération afférente au nombre d'heures retenu doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum brut mensuel défini à l'article 37-2 applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues aux articles L.3121-22 à 25 du Code du travail.

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

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

Compte tenu des conditions d'exercice de leur mission, et en particulier de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps et du fait que leur durée du travail ne peut être prédéterminée, la convention de forfait annuel en heures est également applicable aux salariés non cadres mobiles définis à l'article 19.3-2-3 ci-dessus, conformément à l'article L.3121-42 du code du Travail. Toutefois, ces salariés sont soumis au contingent d'heures supplémentaires de droit commun conformément aux articles L.3121-11 à 20 du Code du travail.

Chaque mois, les salariés ayant conclu une convention individuelle annuelle d'heures doivent remettre pour validation à l'employeur, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par 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.

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

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

Le contrat de travail des salariés concernés peut prévoir :

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

La mise en 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 deux modalités.

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

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

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

19.9. Forfait reposant sur un décompte annuel en journées (article révisé par [l'Avenant n° 73](#) du 5 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait annuel en jours) *

Observations UNIS

**Par une décision du 14 décembre 2016, la Cour de cassation avait jugé insuffisantes les dispositions conventionnelles de l'article 19-9 prévoyant une organisation annuelle ou bi-annuelle avec l'employeur du travail des salariés en forfait-jours, complétée par un simple bilan en fin d'année, sans qu'aucun suivi régulier de l'amplitude et de la charge de travail ne soit imposé à la hiérarchie dans l'intervalle. La haute juridiction avait jugé que les dispositions de l'article 19-9 ne permettaient pas de garantir la santé et la sécurité du salarié (Cass. Soc. 14-12-16 n° 12-22-003 FS PB).*

L'article 19-9 a été révisé en donnant le jour à [l'AVENANT n° 73](#) signé par les partenaires sociaux le 5 décembre 2017.

Cet accord est actuellement en cours d'extension. Pour autant, il peut être appliqué par les employeurs adhérents à l'UNIS sans attendre cette extension et en tout état de cause les dispositions qu'il instaure devront nécessairement être appliquées au plus tard le 5 juin 2018 dans les entreprises employant des salariés en forfaits annuels en jours.

En cas d'embauche avec convention de forfait annuel en jours, il conviendra d'établir une convention de forfait reprenant l'ensemble des dispositions révisées du nouvel article 19-9.

Concernant les conventions de forfait en cours, il conviendra de mettre en œuvre le plus rapidement possible les dispositions de l'avenant n°73 intégrées au présent l'article 19-9.

Notons que les dispositions de l'article 19-9 ont été révisées pour être mises en conformité avec le code du travail par conséquent, l'exécution des conventions individuelles de forfait se poursuivent sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord des salariés conformément à l'article 12-I de la Loi travail du 8-08-2016. Il n'y a donc pas d'avenant à établir.

Autrement dit, les dispositions de l'avenant n° 73 révisant l'article 19-9 sont opposables aux salariés bénéficiant de conventions de forfaits en cours antérieurs au 5 décembre 2017.

En revanche, il conviendra de mettre en place au plus vite les mesures prévues par l'accord notamment matérialisées par :

- les documents dits « de suivi » des forfaits jours (supports ci-après n°2, n°3),
- la diffusion d'une charte relative au droit à la déconnexion (support n°1)(ou la négociation en interne d'un accord relatif au droit à la déconnexion)
- et l'instauration d'un entretien annuel avec le salarié au forfait (support n°4).

Les partenaires sociaux et l'UNIS mettent à votre disposition des outils permettant de gérer les conventions de forfait annuel en jours :

- Un clausier permettant d'établir une charte (unilatérale ou négociée) relative au droit à la déconnexion ([support n°1](#)) ;
- Un modèle de fiche individuelle de suivi des jours travaillés ([support n°2](#)) ;
- Un modèle de calendrier prévisionnel des jours de repos ([support n°3](#)) ;
- Un modèle de trame d'entretien annuel de suivi des salariés en forfait annuel en jours ([support n°4](#)).

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 L1225-65-1 et 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 exercées 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 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. A 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 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 à minima de 12%.

19-9-4-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 portée 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 deux 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.

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

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 trois 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.

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.

19.10. Les cadres dirigeants

Les cadres dirigeants, entendu comme ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération dans les niveaux les plus élevés des systèmes de 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.

SECTION III

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

19.11. Durée des dispositions relatives à la durée du travail

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

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

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

19.12 Commission nationale de suivi de branche

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

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

ARTICLE 20

HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

ARTICLE 21

CONGES PAYES

(modifié par avenant n°32 du 15 juin 2006 – modifié par avenant n° 47 du 23/11/10)

21.1 Les jours fériés sont les onze fêtes légales visées à l'article L.3133-1 du Code du travail : 1^{er} mai, 1^{er} 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 deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée légalement du 1^{er} 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.3141-9 pour les femmes de moins de 21 ans ayant un ou des enfants à charge ;
- l'article L.3141-19, pour les congés pris en dehors de la période du 1^{er} 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.

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

21.3 - Période des congés : rappel fait des règles de fractionnement du congé fixées par l'article L. 3141-17 à 20 du Code du travail, le salarié a le droit de prendre au moins 24 jours ouvrables pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Toutefois, une partie des congés peut être prise en dehors de cette période en accord entre employeur et salarié.

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

Le calendrier des congés est établi par l'employeur avant le 15 avril de chaque année, après avis le cas échéant des délégués du personnel, en fonction des nécessités du service, en tenant

compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint et de la durée de leur service chez l'employeur, autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés, et de la situation des salariés ayant plusieurs employeurs.

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

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

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

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

ARTICLE 22

CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS 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 des congés payés pour « affaires de famille » suivantes :

- mariage du salarié : six jours ouvrables; (attention Pacs*);
- mariage dans la proche famille (enfant, ascendant, frère, sœur) : un jour ouvrable ;
- décès* conjoint, partenaire pacsé, ascendants (parents, grands-parents et arrières grands-parents), enfant : trois jours ouvrables ;
- décès* frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, beaux-parents : un jour ouvrable ;
- cérémonie religieuse concernant un enfant : un jour ouvrable ;
- naissance d'un enfant : trois jours ouvrables ; conformément à l'article L.3142-1, 2° du code du travail, ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.
- arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption : trois jours ouvrables.

***Compte tenu de la loi travail du 8 août 2016 il convient de tenir compte de quelques modifications sur certains congés exceptionnels pour évènements familiaux** les dispositions applicables sont les suivantes à compter du :

- mariage du salarié : six jours ouvrables ;
- pacte civil de solidarité : 4 jours ouvrables ;

- mariage dans la proche famille (enfant, ascendant, frère, sœur) : un jour ouvrable ;
- décès conjoint, partenaire pacsé, **concubin**, ascendants (parents, grands-parents et arrière-grands-parents), trois jours ouvrables ;
- décès d'un enfant : **cinq** jours ouvrables ;
- décès frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, beaux-parents : **trois** jours ouvrables ;
- cérémonie religieuse concernant un enfant : un jour ouvrable ;
- naissance d'un enfant : trois jours ouvrables ; conformément à l'article L.3142-1, 2° du code du travail, ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.
- arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption : trois jours ouvrables.

ARTICLE 23

CONGE SANS SOLDE

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

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

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

Au terme du congé sans solde :

a- Le salarié est réintégré aux conditions fixées par son contrat de travail à la date de suspension. Si le salarié ne réintègre pas l'entreprise, le contrat de travail est résilié dans les conditions prévues à l'article 29 de la convention ;

b- L'employeur notifie à l'intéressé la date de référence pour le calcul des droits à ancienneté dans l'entreprise, la date d'origine étant reportée d'une durée équivalant à celle de la suspension du contrat de travail, sauf s'agissant :

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

CHAPITRE V

RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET OBLIGATIONS MILITAIRES

ARTICLE 24

MALADIE - ACCIDENTS DU TRAVAIL

(modifié par avenant n°32 du 15 juin 2006)

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 trois jours et à la sécurité sociale dans le délai de quarante-huit heures suivant la date de l'arrêt de travail.

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

24.2 - Maintien de la rémunération : en cas d'indisponibilité dûment justifiée, et sous réserve de prise en charge par la sécurité sociale, le maintien de la rémunération du salarié malade ou accidenté a pour assiette 90 % du salaire brut mensuel défini à l'article 37-3.1 de la CCN, acquis à la date de l'arrêt, pendant :

- 30 jours après un an de présence dans l'entreprise ;
- 90 jours après trois ans de présence dans l'entreprise ;
- 110 jours après huit ans de présence dans l'entreprise ;
- 120 jours après treize ans de présence dans l'entreprise ;

- 130 jours après dix-huit ans de présence dans l'entreprise ;
- 170 jours après vingt-trois ans de présence dans l'entreprise ;
- 190 jours après trente-trois ans de présence dans l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

24.3. - Au terme de la période d'absence rémunérée par l'employeur, le salarié accidenté ou malade qui n'est pas en mesure de reprendre son travail est placé en position de congé sans solde réglé par l'article 23 :

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

ARTICLE 25

MATERNITE - ADOPTION

(modifié par avenant n°32 du 15 juin 2006)

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 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-dessous, est maintenu à 100 % dans la limite du plafond de la sécurité sociale et sous déduction des indemnités journalières versées par cet organisme.

Les intéressés bénéficient en outre des dispositions prévues par l'article 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.

ARTICLE 26

REGIME DE PREVOYANCE ET DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTE

(modifié par avenant n° 48 du 23/11/10, modifié par avenant n° 65 bis du 1^{er} /03/16, modifié par avenant n° 71 de décembre 2016)

Observations UNIS

Se reporter à [l'avenant n° 65 bis](#) annexé à la présente convention et intitulé « Accord relatif aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé ». (ANNEXE V du présent exemplaire).

L'article 26 de la convention collective est modifié ainsi qu'il suit.

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

2/ Les dispositions conventionnelles afférentes aux garanties collectives de prévoyance concrétisent un régime de protection sociale complémentaire en ce sens qu'en sus de la fixation de la nature et du niveau des prestations sont créés des droits non contributifs matérialisant un objectif de solidarité, une action sociale, une politique de prévention. Cela justifie la recommandation d'un ou de deux organismes d'assurances relevant de l'une ou l'autre des catégories visées à l'article 1^{er} de la loi Evin du 31 décembre 1989, ceci en conformité avec le nouvel article L.912-1 du code de la sécurité sociale.

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

Toutefois, les entreprises qui en feront la demande pourront affilier lesdits VRP au régime. Cette extension du champ de l'accord suppose, au niveau de l'entreprise et en application de l'article L.911-1 du Code de la sécurité sociale, un acte écrit consacrant soit un accord collectif classique,

soit un référendum à la majorité des effectifs de cette catégorie, soit une décision unilatérale de l'employeur précédé d'une procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel. L'exclusion des VRP du régime de branche prend fin le lendemain de la fin de la désignation de l'INPR.

Les VRP non concernés par l'article 7 de la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947 relèvent du présent accord.

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

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

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

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

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

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

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

4/ Le régime frais de santé est obligatoire en ce qu'il concerne tous les salariés de chaque catégorie, 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 d'une couverture complémentaire en application de l'article L.861-3 du Code de la Sécurité Sociale (CMUC) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L.863-1 du Code de la Sécurité Sociale (ACS). La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

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'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 08 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 ne pouvant dépasser de plus de 50% celle applicable aux actifs, 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-droits 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/ 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 ayant choisi pour la stricte application du présent dispositif conventionnel un autre organisme assureur que celui (ou ceux) recommandé(s) 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 conclu avec un organisme autre que celui (ou ceux) recommandé(s) est supérieure à celle figurant dans le texte de l'annexe pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur.

Si la cotisation totale prévue par le contrat d'assurance conclu avec un organisme autre que celui (ou ceux) recommandé(s) 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.

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 d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel.

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

7/ Les litiges afférents au respect du présent texte seront soumis en priorité à la procédure de conciliation prévue à l'article 4 de la convention collective et, s'ils portent sur le sens à donner à

tel ou tel dispositif, à la procédure d'interprétation prévue au même article, sans préjudice d'une action judiciaire que peuvent engager devant les tribunaux étatiques les salariés à titre individuel et les organisations signataires de la présente convention, individuellement ou collectivement.

8/ Les modalités d'application du présent article sont déclinées dans une annexe à la présente convention (Annexe V). 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, au vu de l'examen du rapport annuel fourni par l'organisme ou les organismes recommandés conforme aux exigences de la loi Evin, en adapter le contenu pour tenir compte des évolutions du niveau des prestations et des frais de gestion en tenant compte des provisionnements ainsi que de la situation de la branche au plan de l'emploi.

Par modalités d'application du dispositif né du présent article, il y a lieu d'entendre la fixation du niveau des prestations en espèces ou en nature, du montant de la cotisation globale due si l'entreprise relève de l'organisme ou des organismes recommandés, des dispositifs concrets déclinant la politique de prévention, les instruments de l'action sociale, les droits non contributifs particuliers à la mise en 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/ 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 des comptes de résultats détaillés du régime, fournis par l'organisme ou les organismes assureurs recommandés;
- 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. A cet effet, elle peut constituer un comité de gestion composé paritairement ;
- définition des orientations relatives à la politique de prévention ;
- définition des orientations relatives aux droits non contributifs propres à la mise en œuvre de la solidarité ;
- promotion du régime en collaboration avec les parties prenantes au régime ;
- suivi de l'application de l'accord et de la conformité des contrats des entreprises.

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

Les entreprises ayant choisi pour la stricte application du présent dispositif conventionnel un autre organisme assureur que celui (ou ceux) recommandé(s) devront mettre en œuvre les mesures d'action sociale telles que définies par la Commission Paritaire de suivi et conformément aux orientations prises par cette dernière.

Les modalités de mise en œuvre de l'action sociale pour les salariés des entreprises de la branche qui ont choisi le ou les organismes recommandés font l'objet d'un règlement intérieur annexé à la présente convention collective. L'action conduite tient compte, par souci d'efficacité, de celle menée par la caisse ARRCO dont relève l'entreprise.

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

Les entreprises ayant choisi pour la stricte application du présent dispositif conventionnel un autre organisme assureur que celui (ou ceux) recommandé(s) devront mettre en œuvre la politique de prévention telles que définies par la Commission Paritaire de suivi et conformément aux orientations prises par cette dernière.

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

11/ Afin de financer les actions de prévention et l'action sociale, est identifiée, à l'intérieur de la cotisation versée à l'organisme choisi par l'entreprise, une contribution égale à 1.3% de la cotisation brute totale. Une partie, dont le taux est fixé dans l'annexe, est affectée à l'action sociale, dont le montant, réévalué en fonction des besoins effectifs chaque année, est au minimum de 0,20 % de la cotisation brute totale.

Le contrat d'assurance souscrit par une entreprise auprès d'un organisme autre que celui/ceux recommandés prévoit l'affectation de cette contribution au financement de l'action sociale et de

la politique de prévention. Il s'agit d'une clause substantielle dudit contrat, contribuant à l'effectivité de l'application de la convention collective.

La contribution de 1.3% ci-dessus est assise sur l'ensemble des cotisations incapacité de travail/invalidité, décès et frais de santé.

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

Les partenaires sociaux définissent chaque année et à titre prévisionnel la règle d'affectation d'une partie de ce total à chacun des 3 postes ci-dessus. Le dispositif prévu au présent article 11 vaut donc seulement pour le premier exercice. Au vu des résultats de celui-ci, faisant l'objet d'un rapport établi par le ou les organismes recommandés, les parties à la convention collective décideront donc de la répartition pour l'exercice suivant.

ARTICLE 27

RETRAITES COMPLEMENTAIRES

(modifié par avenant n°32 du 15 juin 2006)

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

1° - par l'adhésion obligatoire de l'entreprise :

a - à une institution du régime ARRCO dans les conditions prévues par l'accord national du 8 décembre 1961 et ses avenants, accord actualisé par l'avenant 48 du 18 juin 1998, portant affiliation de l'ensemble du personnel non cadre (pour la totalité du salaire dans la limite de trois fois le plafond sécurité sociale), et du personnel cadre pour le salaire perçu dans la limite du plafond sécurité sociale (tranche A).

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

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

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

Sauf application des dispositions convenues entre l'entreprise et sa caisse de retraite⁽¹⁾ pour assurer la continuité de l'adhésion éventuelle de l'entreprise (antérieurement à 1973) à l'article 36 de la convention collective nationale des cadres au profit des salariés classés aux niveaux E3

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

à AM2, sont exclusivement et obligatoirement affiliés à l'institution gérant le régime AGIRC, tous les salariés classés aux niveaux C1 à C4 et les cadres supérieurs hors classification.

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

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

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

ARTICLE 28

SERVICE NATIONAL

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

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

CHAPITRE VI

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 29

RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL SUSPENDU

(modifié par avenant n°32 du 15 juin 2006)

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

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

Au cours du délai de prévenance non respecté, ou à l'expiration du congé sans solde, si le salarié n'a pas repris son travail, l'employeur doit convoquer l'intéressé à l'entretien préalable dans les conditions prévues par les articles L.1232-2 à 5 (licenciement individuel) et L.1233-11 à 14 (licenciement collectif) du Code du travail, avant de décider la rupture de son contrat de travail sans préavis ni indemnité, sauf attribution de l'indemnité de licenciement limitée à six mois de salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37-3.1 lorsque la suspension du contrat de travail était justifiée par la maladie et sous réserve d'application plus favorable au salarié de l'indemnité légale de licenciement.

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

ARTICLE 30

FIN DU CONTRAT

(modifié par avenant n° 47 du 23/11/10)

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

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

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

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

- accord des parties,
- faute grave,
- force majeure (sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux),
- le salarié justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Dans cette dernière hypothèse, le salarié ayant conclu un contrat à durée indéterminée est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat renouvellement inclus, en cas de contrat à terme précis ; ou d'un 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 deux semaines.

Dans l'hypothèse d'une rupture du contrat à durée déterminée avant l'échéance en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a droit à une indemnité compensatrice équivalente aux salaires qu'il aurait perçu jusqu'au terme du contrat.

Dans tous les cas prévus par la loi et en conformité avec les articles L.1243-8 à 10 du code du travail, le salarié reçoit une indemnité de précarité à l'issue du contrat à durée déterminée.

ARTICLE 31

LICENCIEMENT COLLECTIF POUR CAUSE ECONOMIQUE

(modifié par avenant n°32 du 15 juin 2006)

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

- l'information et la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel ;
- la saisine de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi ;
- la définition et la mise en 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, et l'information des autorités administratives.

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

ARTICLE 32

PREAVIS (CONTRAT A DUREE INDETERMINEE)

(modifié par avenant n°32 du 15 juin 2006 – modifié par avenant n° 47 du 23/11/10)

(l'avenant n°47 modifie l'avenant n°31 article 8 « statut du négociateur immobilier » pour le négociateur immobilier statut cadre VRP ou non)

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

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

- De un à moins de deux ans d'ancienneté :
 - ✓ 1 mois pour les employés et ouvriers ;
 - ✓ 1 mois pour les négociateurs non VRP ;
 - ✓ 2 mois pour les négociateurs VRP ;
 - ✓ 2 mois pour les agents de maîtrise ;
 - ✓ 3 mois pour les cadres (sauf cadre VRP démissionnaire : 2 mois) ;
- A compter de 2 ans d'ancienneté :
 - ✓ 2 mois pour les employés, ouvriers et agents de maîtrise ;
 - ✓ 2 mois pour les négociateurs non VRP ;
 - ✓ 3 mois pour les négociateurs VRP ;
 - ✓ 3 mois pour les cadres (sauf cadre VRP démissionnaire : 2 mois).

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

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

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

ARTICLE 33

INDEMNITES DE LICENCIEMENT

(modifié par avenant n°32 du 15 juin 2006 – modifié par avenant n° 47 du 23/11/10)

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

Après deux ans de présence, les salariés licenciés par application de la procédure prévue aux articles 30 (sauf pour faute grave ou lourde) et 31 de la convention, reçoivent une indemnité de licenciement calculée sur la base d'un quart du salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37-3.1 acquis à la date de cessation du contrat de travail et par année de présence au prorata temporis et sous réserve de l'application plus favorable du dispositif légal (art. R.1234-1 à 5 du code du travail) conduisant à une indemnité pouvant être plus favorable que la présente conventionnelle.

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

Observations UNIS

Calcul de l'indemnité de licenciement en CCNI	Nouveau calcul de l'indemnité légale	Observations
--	---	---------------------

<p>Calcul de l'indemnité de licenciement en CCNI</p> <p>Article 33 : « - Pour les salariés ayant acquis un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur et moins de deux ans d'ancienneté et conformément aux dispositions de l'article L.1234-9 du code du travail, il est prévu une indemnité de licenciement, fixée à l'article R.1234-2 du code du travail, qui ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.</p> <p>- Après deux ans de présence, les salariés licenciés par application de la procédure prévue aux articles 30 (sauf pour faute grave ou lourde) et 31 de la convention, reçoivent une indemnité de licenciement calculée sur la base d'un quart du salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37-3.1 acquis à la date de cessation du contrat de travail et par année de présence au prorata temporis et sous réserve de l'application plus favorable du dispositif légal (art. R.1234-1 à 5 du code du travail) conduisant à une indemnité pouvant être plus favorable que la présente conventionnelle. »</p>	<p>Nouveau calcul de l'indemnité légale</p> <p>Nouvel article L.1234-9 : Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.</p> <p>Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.</p> <p>Cette disposition s'applique aux licenciements prononcés à partir du 24 septembre 2017</p> <p>Nouvel article R.1234-1 : L'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.</p> <p>Cette disposition s'applique aux licenciements prononcés à partir du 27 septembre 2017</p> <p>Nouvel article R.1234-2 : L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants : 1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ; 2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.</p> <p>Cette disposition s'applique aux licenciements prononcés à partir du 27 septembre 2017</p> <p>Nouvel article R.2134-4 : Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :</p> <p>1° Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement; 2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion</p> <p>Cette disposition s'applique aux licenciements prononcés à partir du 27 septembre 2017</p>	<p>Observations</p> <p>→ Exemple comparatif n°1 pour un salarié ayant 20 ans d'ancienneté et ayant une rémunération brute mensuelle de 3000 €.</p> <p><u>Calcul selon la CCNI</u></p> $(1/4 \times 3000) \times 20 \text{ ans} = \mathbf{15\ 000\ €}$ <p><u>Calcul selon le nouvel article R.1234-2</u></p> $(1/4 \times 3000) \times 10 \text{ ans} = 7500\ €$ $+ (1/3 \times 3000) \times 10 \text{ ans} = 10\ 000\ €$ $= \mathbf{17\ 500\ €}$ <p>→ Exemple comparatif n°2 pour un salarié ayant 2 ans d'ancienneté et ayant une rémunération brute mensuelle de 3000 €.</p> <p><u>Calcul selon la CCNI</u></p> $(1/4 \times 3000) \times 2 \text{ ans} = \mathbf{1500\ €}$ <p><u>Calcul selon le nouvel article R.1234-2</u></p> $(1/4 \times 3000) \times 2 \text{ ans} = \mathbf{1\ 500\ €}$ <p>Attention :</p> <p>→ En deçà de 10 ans d'ancienneté, les deux modes de calcul sont identiques. A partir de la 11^{ème} année, la formule conventionnelle devient de fait moins favorable au salarié.</p> <p>→ Pour un salarié entre 8 mois et un an d'ancienneté, le mode de calcul légal sera toujours plus favorable en l'absence de modification de la convention collective.</p> <p>→ Pour les salariés ayant au moins 8 mois d'ancienneté et moins d'un an d'ancienneté, il sera nécessaire de prendre en compte la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement.</p> <p>Conclusion : Il convient donc d'appliquer, dans l'attente de modifications conventionnelles, la formule de calcul légale quel que soit l'ancienneté du salarié.</p>
---	--	---

En attendant une modification de la convention collective par les partenaires sociaux, le code du travail étant modifié en matière d'indemnité légale de licenciement depuis le 27 septembre 2017, il conviendra par conséquent de comparer le montant de l'indemnité légale de licenciement et le montant de l'indemnité conventionnel résultant du présent article 33. L'indemnité la plus favorable sera celle à verser au salarié. Ci-après la circulaire UNIS sur le sujet.

ARTICLE 34

DEPART EN RETRAITE

(modifié par avenant n° 29 du 23 sept. 2005 -
modifié par avenant n°32 du 15 juin 2006 – modifié par avenant n° 47 du 23/11/10)

Le départ en retraite du personnel peut intervenir :

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

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

En cas de départ à son initiative, le salarié doit respecter le préavis prévu à l'article 32 en cas de démission, et il perçoit une indemnité de départ en retraite fixée comme suit sur la base du salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37-3.1, acquis à la date de cessation du contrat de travail :

- un demi mois après cinq ans de service ;
- un mois après dix ans ;
- un mois et demi après quinze ans ;
- deux mois après vingt ans ;
- deux mois et demi après vingt cinq ans ;
- trois mois après trente ans.

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

En cas d'absence de réponse ou de réponse négative du salarié dans un délai 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. Atteint l'âge de 70 ans, le salarié perd la faculté de s'opposer à sa mise en retraite par l'employeur.

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

CHAPITRE VII
CLASSIFICATION DES POSTES DE TRAVAIL ET DES
QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES -
RÉMUNÉRATION - INTÉRESSEMENT

ARTICLE 35

CLASSIFICATION DES POSTES DE TRAVAIL ET DES QUALIFICATIONS
PROFESSIONNELLES

(modifié par avenant n°32 du 15/06/06- modifié par avenant n° 47 du 23/11/10)

[Une annexe](#) à la présente convention fixe la nomenclature des emplois dans les professions visées à l'article 1^{er}.

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

Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut résultant de l'avenant 31 du 15 Juin 2006, exception faite des négociateurs exerçant des fonctions d'encadrement et bénéficiant à ce titre d'un statut cadre, qui seront classés dans la grille de l'annexe I de la CCNI, tout en bénéficiant du statut de l'avenant 31.

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

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

ARTICLE 36

ANCIENNETE

(modifié par avenants n°32 du 15 juin 2006 - n° 42 du 23 juin 2009, avenant n° 58 du 14 janvier 2013, avenant n° 68 du 23 novembre 2015 applicable au 1^{er} janvier 2016)

[\(A consulter : l'ANNEXE relative à l'ancienneté\)](#)

Pour tenir compte de l'expérience acquise dans l'entreprise, le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de 25 € pour les 4 premiers niveaux de la grille (E1 à AM1) et de 29 € pour les niveaux suivants (AM2 à C4) tous les 3 ans, au 1er janvier suivant la date d'anniversaire. Ces montants peuvent être revalorisés dans le cadre de la négociation annuelle.

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

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

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

Observations UNIS :

A partir du 1^{er} janvier 2016 seuls les montants forfaitaires de la prime d'ancienneté prévus par l'avenant n° 68 ont vocation à s'appliquer.

Exemple : une prime de 18 € versée le 1^{er} janvier 2008, passe automatiquement à 20€ à compter du 1^{er} janvier 2010 sans attendre la prochaine échéance qui pour ce salarié, est prévue en 2011.

Au 1^{er} janvier 2011, ce salarié avait bénéficié d'une prime globale de 2 x 20€ soit 40€.

Au 1^{er} janvier 2013 sa prime d'ancienneté passe automatiquement à 2 x 23€ sans attendre la prochaine échéance qui pour ce salarié, est prévue en 2014.

Au 1^{er} janvier 2014, ce salarié bénéficiera d'une prime globale de 3 x 23€.

En 2015, ce salarié a rencontré une nouvelle date anniversaire. En janvier 2016, ce salarié bénéficie d'une prime globale de 4 x 25€

Il est précisé que les dispositions du présent article sont applicables à l'ensemble des employeurs visés dans l'article 1^{er} de la CCNI (Champ d'application).

Enfin, les négociateurs immobiliers étant hors classification du fait du statut spécifique dont ils bénéficient, se voient appliquer un forfait de 25 €, conformément aux modalités définies ci-dessus.

Toutefois, lorsqu'ils sont cadre, ils bénéficient d'un forfait de 29€

ARTICLE 37

SALAIRE MINIMUM BRUT ANNUEL, SALAIRE MINIMUM BRUT MENSUEL, SALAIRE GLOBAL BRUT ANNUEL CONTRACTUEL, SALAIRE GLOBAL BRUT MENSUEL CONTRACTUEL

(modifié par avenant n°32 du 15 juin 2006 - modifié par avenant n° 47 du 23/11/10)
Pour les négociateurs voir aussi l'avenant n° 31 article 4)

37-1 : Le salaire minimum brut annuel est déterminé pour chacun des niveaux des grilles de classification. Il est fixé dans l'annexe N° 2 à la présente convention.

Conformément à l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux se sont engagés dans des négociations en vue de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, qui ont débuté au premier trimestre 2008 pour s'achever avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2241-9 du code du travail).

37-2 : Le salaire minimum brut mensuel correspond au 1/13^{ème} du salaire minimum brut annuel. Il peut constituer en tout ou partie (selon dispositions à fixer au contrat de travail) acompte sur

la commission acquise par application d'un barème convenu entre les parties. A titre exceptionnel et de façon provisoire, l'employeur peut verser des avances sur commissions mensuelles supérieures au salaire minimum brut mensuel et revenir à celui-ci en cas de résultats inférieurs à l'avance ainsi consentie, sous réserve de l'article L.3251-3 du code du travail.

37-3.1 : Le salaire global brut mensuel contractuel correspond au salaire réel perçu par le salarié et convenu entre les parties.

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

Pour l'application des articles 24-2 et 25, pendant une période d'absence pour maladie, accident ou maternité, les parties peuvent convenir au contrat de travail des salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération :

- soit le maintien du seul salaire global brut mensuel contractuel dans les limites prévues aux articles 24 et 25 de la CCN de l'Immobilier ;
- soit que seul le salaire minimum brut mensuel tel que défini à l'article 37-2 est maintenu dans les limites prévues aux articles 24 et 25 de la CCN de l'Immobilier avec le règlement des seules commissions échues.

37-3.2 : Le salaire global brut annuel contractuel correspond à 13 fois le salaire global brut mensuel contractuel.

37-4 : Le salarié sera réputé être rempli de ses droits au regard du salaire minimum brut annuel correspondant à son niveau dès lors que son salaire global brut annuel contractuel atteindra au moins ce montant.

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

- les sommes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation,
- les sommes versées par les entreprises aux plans d'épargne salariale,
- les versements relatifs :
 - o à toute prime exceptionnelle,
 - o aux majorations pour heures supplémentaires
 - o aux primes et gratifications à caractère bénévole ou aléatoire,
- la prime d'ancienneté,
- les primes ne correspondant pas à la contrepartie d'un travail fourni,
- les remboursements de frais,
- la prime de transport,
- la compensation financière en contrepartie d'une astreinte,
- ...

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

37-5 : La période pendant laquelle les salariés bénéficient du maintien de leur salaire est considérée comme du temps de présence.

37-6 : Le salaire minimum brut annuel peut être révisé par avenants successifs. A cet effet, les parties se réunissent chaque fois qu'au moins deux des organisations signataires ou adhérentes en font la demande et dans le mois qui suit la réception de cette demande. En tout état de cause, une réunion doit se tenir au moins chaque année sur présentation par la partie patronale du rapport prévu par l'article D.2241-1 du Code du travail.

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

Pour s'adapter aux réalités 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, une année donnée, dans le cadre de la réduction du temps de travail ou de la révision des salaires, au plan régional ou au niveau de l'entreprise. Dans ce cas, ces augmentations sont à valoir sur toute revalorisation conventionnelle décidée ultérieurement par la branche, au titre de la même année.

Article 37-7 : Pour assurer l'adaptation aux réalités socio professionnelles et à la situation de l'emploi du secteur, les parties signataires de la présente convention collective doivent constater l'évolution des rémunérations minima comparées aux rémunérations effectives et en tirer les conséquences chaque année.

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

ARTICLE 38

GRATIFICATION (13^{ÈME} MOIS)

(Modifié par avenants n° 2 du 7 juin 1984, du 26 septembre 1986, n° 3 du 27 octobre 1989, n° 9 du 10 février 1993, n°10 bis du 19 octobre 1993 et complément du 21 décembre 1993, n° 26 du 22 mars 2004 ; n° 32 du 15 juin 2006 en vigueur depuis le 14/09/07).

Les salariés à temps complet ou partiel reçoivent en fin d'année un supplément de salaire, dit 13^{ème} mois, égal à un mois de salaire global brut mensuel contractuel tel que défini à l'article 37-3.1. Il est acquis au prorata du temps de présence dans l'année et réglé sur la base du salaire de décembre.

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

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

Toutefois, pour les salariés dont la rémunération est en tout ou partie établie sur la base d'un barème de commission convenu entre les parties, le contrat de travail peut inclure le 13e mois dans la rémunération sous réserve qu'il fixe les modalités de règlement des commissions de telle façon que le salarié soit assuré de percevoir dans l'année civile une rémunération au moins égale:

- au salaire minimum brut annuel correspondant à son niveau ;

- ou pour les salariés relevant du statut de négociateur à 13 fois le salaire minimum brut mensuel.

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

ARTICLE 39

PRIME ANNIVERSAIRE

(modifié par avenant n°32 du 15 juin 2006- modifié par l'avenant n° 70 du 29 février 2016 applicable depuis le 1^{er} novembre 2016)

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 1^{er} 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 CCNI.

Pour les salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunérations, 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^{ème} 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^e 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 cinq ans suivant l'entrée en vigueur du présent avenant aurait pu bénéficier de la prime anniversaire des 25 ans dans la même entreprise pourra prétendre au versement de la prime associée à la médaille d'argent.

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

ARTICLE 40

EPARGNE SALARIALE

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

ARTICLE 41

BULLETIN DE PAIE

(Modifié par avenants n° 9 du 10 février 1993 et complément du 21 décembre 1993 – modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 - modifié par avenant n° 32 du 15 juin 2006 – modifié par avenant n° 47 du 23/11/10)

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

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

Dans tous les cas, le bulletin de paie est établi dans les conditions prévues par les articles R.3243-1 à 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 CCNI, le millésime du 1er janvier suivant la date anniversaire ouvrant droit à l'attribution de la prochaine prime d'ancienneté, le montant du salaire minimum brut mensuel correspondant à son niveau ;
3. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire contractuel dû pour ce temps de travail, avec l'indication du mode de calcul lorsque le salaire global brut mensuel contractuel n'est pas entièrement dû ;
4. Le salaire global brut mensuel contractuel. Devront apparaître distinctement :
 - la prime d'ancienneté attribuée en application de l'article 36.
 - les gratifications fixes (13e mois, primes anniversaires...)
 - les gratifications aléatoires (résultant par exemple de formules d'intéressement individuelles ou collectives ne relevant pas des dispositions légales visées à l'article 40) ;
 - les gratifications bénévoles ;
 - les primes ou indemnités résultant de conditions particulières de travail, et en général tous éléments accessoires de rémunération soumis aux cotisations de sécurité sociale ;
 - les heures complémentaires et/ou supplémentaires, avec le détail de la rémunération correspondante (base horaire et majorations éventuelles) ;

41-2. Le bulletin de paie visé ci-dessus doit être accompagné le cas échéant d'une annexe comportant toutes les informations prévues aux articles D.3171-11 à 13 du code du travail.

ANNEXES

A LA

CONVENTION COLLECTIVE

DE L'IMMOBILIER

VERSION UNIS

ANNEXE I

CLASSIFICATIONS

***Avenant n° 33 du 15 juin 2006 portant modification de l'annexe I
« CLASSIFICATION » de la convention collective nationale de l'immobilier***

[\(Entrée en vigueur consulter ANNEXE XIII « Historique des avenants signés »\).](#)

Vu l'avenant n°25 du 14 novembre 2003 dans lequel les partenaires sociaux ont pris acte que cet avenant « salaires » serait le dernier qui porterait sur la négociation de la valeur du point, et que cette décision impliquait une négociation sur les classifications prévues à l'annexe 1 de la CCNI.

Les partenaires sociaux conviennent :

Article 1

L'annexe I « classification des postes de travail et des qualifications professionnelles » établie par l'article 1^{er} de l'accord du 11 décembre 1987 est remplacé par la grille ci-après qui détermine pour chacun des 9 niveaux :

- un niveau d'autonomie et de responsabilité,
- un niveau de formation repère indicatif,
- des emplois repères indicatifs
- des fonctions repères indicatives.

Tous les salariés, à l'exclusion de ceux dépendant des sociétés adhérentes au syndicat national des résidences de tourisme, doivent être classés dans l'un des 9 niveaux de cette nouvelle grille de classification (voir ci-après).

	NIV	AUTONOMIE / RESPONSABILITE	NIVEAU DE FORMATIO NS REPERE (indicatif)	EMPLOIS REPERES (indicatifs)	FONCTIONS REPERES (indicatives)
CADRE	C4	Dispose des délégations de pouvoir nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Responsable de la bonne marche de la société et/ou de département.	Diplôme de l'éducation nationale niveau I ou II	Responsable de département ou d'entreprise Direction	Assure la direction
	C3	Rend compte de ses missions à la direction générale Responsable de la bonne marche d'un service pouvant regrouper plusieurs métiers ou plusieurs services. La contribution du cadre classé à ce niveau doit être déterminante dans l'activité et les objectifs de la société.	Diplôme de l'éducation nationale niveau I ou II	Chargé de missions Responsable de service Trésorier / fiscaliste confirmé Négociateur expérimenté*	Participe à la définition de la politique de l'entreprise dans différents domaines. Elabore, met en œuvre et contrôle la stratégie correspondante.
	C2	Autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions Disposant des connaissances et d'une expérience confirmée, est responsable du fonctionnement d'un service ou d'une unité de travail. Met en oeuvre les moyens humains, techniques et financiers pour atteindre les objectifs fixés par la direction.	Diplôme de l'éducation nationale niveau I ou II Diplôme de l'éducation nationale niveau III et une expérience professionnelle de 3 à 5 ans	Négociateur * Responsable technique expérimenté Gestionnaire expérimenté Trésorier /Fiscaliste Juriste confirmé Chargé de missions	Gère l'ensemble d'un service ou d'un département ainsi que le personnel Représente la direction auprès des mandants et prestataires de services Réalise des études ayant pour objectif de faciliter les prises de décision Organise et contrôle le suivi et la gestion de dossiers importants. Propose des plans d'action et négocie les conditions de vente auprès des clients clés. Gère un programme de construction jusqu'à sa livraison dans les délais et les coûts. Assure la gestion opérationnelle d'un actif immobilier et/ou mobilier dans sa globalité.

	<p>C1</p>	<p>Nécessite des connaissances acquises par formation ou expérience. Doit justifier de compétences pour prendre des décisions susceptibles d'influer sur l'activité de la société dans le cadre des directives qui lui sont données. Peut animer une équipe ou réaliser seul des travaux complexes.</p>	<p>Diplôme de l'éducation nationale niveau III et une expérience professionnelle de 1 à 3 ans ou une spécialisation (CQP) Diplôme de l'éducation nationale niveau I ou II</p>	<p>Gestionnaire expérimenté Assistant de direction expérimenté Comptable expérimenté Responsable technique Négociateur* Chargé d'études Juriste</p>	<p>Assure l'organisation des chantiers ou des opérations en amont. Gère la commercialisation des nouvelles opérations et la recommercialisation des biens existants pour optimiser le patrimoine pour le compte de sociétés immobilières et foncières. Gère et optimise un portefeuille immobilier de l'entreprise (valorisation et rentabilisation des actifs immobiliers). Assure la gestion d'un patrimoine immobilier (assure la bonne exécution du mandat de gestion ou de syndic...) Encadre une équipe et répartit le travail entre les salariés. Assiste la direction dans l'organisation de son travail (réalise des notes de synthèse, rapports, courriers, organise et assiste aux réunions) Veille au respect du droit et apporte son expertise pour toute décision ayant des implications juridiques Gère la position de trésorerie de l'entreprise (gestion des flux, gestion des comptes...) Apporte son expertise professionnelle.</p>
--	------------------	---	--	---	--

AGENT DE MAITRISE	AM 2	<p>Le salarié classé à ce niveau doit être capable de planifier et de contrôler les tâches qui lui sont assignées en fonction d'objectifs à atteindre. Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé du personnel de qualification inférieure</p> <p>Peut exercer des fonctions de coordination ou de pilotage.</p>	Diplôme de l'Education nationale Niveau III	<p>Juriste Agent de location-gérance, Comptable immobilier, Gestionnaire de copropriété 2, Technicien qualifié, Economiste de la construction, Négociateur débutant*</p>	<p>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.</p> <p>Collecte les données chiffrées auprès des différents services de l'entreprise et assure l'élaboration des documents de gestion.</p> <p>Assiste aux rendez vous avec les architectes ou techniciens, assiste aux expertises et assure le suivi administratif et financier des immeubles.</p> <p>Assure la gestion des chantiers ou des opérations</p> <p>Assure la commercialisation des nouvelles opérations et la recommercialisation des biens existants pour le compte de sociétés immobilières et foncières</p>
	AM 1	<p>Il dispose des capacités professionnelles et qualités nécessaires pour assurer ou coordonner la réalisation de travaux d'ensemble grâce à des connaissances générales et techniques approfondies. Assume la responsabilité et peut superviser plusieurs salariés dans les limites des directives qu'il a reçu.</p>	Diplôme de l'Education nationale Niveau III	<p>Secrétaire assistant Comptable 2 Chargé de gestion locative Gestionnaire de copropriété 1 Technicien</p>	<p>Gère l'ensemble des tâches afférentes à plusieurs immeubles.</p> <p>Repère les réparations et présente des propositions concrètes pour l'entretien des immeubles</p> <p>Tient une comptabilité spécialisée complète</p> <p>Prépare et suit les dossiers confiés par les responsables (PV, rapports, assure reporting de son activité)</p> <p>Assure et supervise des opérations techniques, administratives ou de gestion.</p>

EMPLOYE	E3	<p>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.</p> <p>L'exécution de ces tâches, constituées d'actions et de réalisations complètes dont il assume la responsabilité de bon achèvement, nécessite la maîtrise de la fonction dans ses aspects tant fonctionnels que relationnels et la capacité à mettre en oeuvre des règles relevant d'une technique déterminée.</p> <p>Il peut être amené à vérifier le travail d'un ou plusieurs salariés de qualification inférieure.</p>	<p>Diplôme de l'Education Nationale Niveau IV</p>	<p>Secrétaire assistant</p> <p>Assistant paye Comptable 1</p> <p>Gestionnaire de sinistres</p> <p>Technicien chargé des états des lieux</p> <p>Chargé de gestion locative</p>	<p>Rédige des courriers, frappe de comptes rendus et notes</p> <p>Visite des lieux avec la clientèle</p> <p>Réalise des travaux divers sous contrôle d'un responsable</p> <p>Passé les écritures comptables dans le cadre de directives et établit les déclarations fiscales</p> <p>Assure la gestion administrative et relationnelle avec les locataires et les clients</p> <p>Réalise des opérations techniques, administratives ou de gestion diversifiées</p>
	E2	<p>Selon des directives s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il choisit les méthodes d'exécution appropriées en relation avec un agent de qualification supérieure et exécute des travaux variés comportant des opérations combinées en fonction de l'objectif à atteindre.</p>	<p>Diplôme de l'Education Nationale Niveau IV</p>	<p>Secrétaire</p> <p>Aide comptable</p> <p>Ouvrier polyvalent</p> <p>Technicien débutant</p> <p>Employé de gestion</p>	<p>Accueille et renseigne les visiteurs</p> <p>Constitue des dossiers et assure le classement</p> <p>Tient des écritures sous le contrôle d'un comptable</p> <p>Réalise des opérations de caisse</p> <p>Simple visite des lieux avec la clientèle</p> <p>Réalise des opérations techniques, administratives ou de gestion sous le contrôle d'un responsable</p>
	E1	<p>D'après des instructions de travail précises indiquant les actions à accomplir ainsi que les méthodes et moyens appropriés, il exécute, sous le contrôle d'un agent de qualification supérieure, des travaux simples ou répétitifs nécessitant une initiation de courte durée.</p>	<p>Diplôme de l'Education Nationale Niveau V</p>	<p>Employé de bureau</p> <p>Standardiste</p> <p>Ouvrier d'entretien</p> <p>Chauffeur</p> <p>Coursier...</p>	<p>Gestion du courrier,</p> <p>Classement,</p> <p>Travaux de reprographie,</p> <p>Entretien des locaux,</p> <p>Courses,</p> <p>Téléphone,</p> <p>Accueil et orientation des visiteurs.</p>

*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.

Article 2

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

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

Grille des classifications du 11/12/1987		Grille des classifications du 01/07/2006
NIVEAU	COEFFICIENT	NIVEAU
1	241	-
2	255	E1
3	270	E2
4	290	E3
5	315	AM1
6	335	AM2
7	380	C1
8	440	C2
9	510	C3
10	600	C4

E = Employé ; AM = Agent de Maîtrise ; C = Cadre

ANNEXE II

SALAIRES

Avenant n° 74 du 30 janvier 2018 modifiant l'Annexe II de la convention collective « Salaires »

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

ARTICLE 1

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1^{er} janvier 2018, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme qui bénéficient de leur propre grille salariale.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

NIVEAU	Salaires minimums conventionnels bruts annuel 2018 151.67 heures mensuelles Sur 13 mois*
E1	19 483€
E2	19 933 €
E3	20 183 €
AM1	20 476 €
AM2	22 420 €
C1	23 653 €
C2	31 747 €
C3	37 828 €
C4	42 601 €

* sur 13 mois, hors prime d'ancienneté

E = Employé ; AM = Agent de Maîtrise
; C = Cadre

ARTICLE 2

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

ARTICLE 3

Le présent avenant s'appliquera au 1^{er} janvier 2018 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 30 janvier 2018.

Organisations patronales signataires :
FNAIM, SNPI, UNIS

Syndicats de salariés signataires :
FO,CFTC,CGT,CGC

Avenant n° 72 du 1^{er} mars 2017 modifiant l'Annexe II de la convention collective « Salaires »

(Entrée en vigueur rétroactive au 1er janvier 2017)

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

ARTICLE 1 : Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er janvier 2017, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme qui bénéficient de leur propre grille salariale.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

NIVEAU	Salaires minimums conventionnels bruts annuel 2017 151.67 heures mensuelles Sur 13 mois
E1	19 244 €
E2	19 697 €
E3	19 944 €
AM1	20 233 €
AM2	22 154 €
C1	23 373 €
C2	31 371 €
C3	37 379 €
C4	42 096 €

* sur 13 mois, hors prime d'ancienneté

E = Employé ; AM = Agent de Maîtrise ;
C = Cadre

ARTICLE 2 : Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

ARTICLE 3 : Le présent avenant s'appliquera au 1^{er} janvier 2017 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 01 mars 2017.

Organisations patronales signataires :
FNAIM, FSIF, SNPI, UNIS

Syndicats de salariés signataires :
FO,CFDT,CFTC,CGT,CGC

**Avenant n° 69 du 1^{er} février 2016 modifiant
l'Annexe II de la convention collective « Salaires »**

(Application rétroactive au 1^{er} janvier 2016)

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

ARTICLE 1

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1^{er} janvier 2016, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme qui bénéficient de leur propre grille salariale.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

NIVEAU	Salaire minimum brut annuel *
E1	19 067 €
E2	19 463 €
E3	19 708 €
AM1	19 993 €
AM2	21 891 €
C1	23 096 €
C2	30 999 €
C3	36 936 €
C4	41 597 €

* sur 13 mois, hors prime d'ancienneté E = Employé ; AM = Agent de Maîtrise ; C = Cadre

ARTICLE 2

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

ARTICLE 3

Le présent avenant s'appliquera au 1^{er} janvier 2016 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 1er février 2016.

Organisations patronales signataires :

FEPL, FNAIM, FSIF, SNPI, UNIS

Syndicats de salariés signataires :

FO,CFDT,CFTC,CGT,CGC

**Avenant n° 64 du 1^{er} janvier 2015 modifiant
l'ANNEXE II de la convention collective « Salaires »**

(entrée en vigueur : [consulter ANNEXE XIII Historique des avenants signés](#))

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

ARTICLE 1

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1^{er} janvier 2015, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme qui bénéficient de leur propre grille salariale.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

NIVEAU	Salaire minimum brut annuel *
E1	18 948 €
E2	19 270 €
E3	19 512 €
AM1	19 795 €
AM2	21 674 €
C1	22 867 €
C2	30 692 €
C3	36 570 €
C4	41 185 €

* sur 13 mois, hors prime d'ancienneté E = Employé ; AM = Agent de Maîtrise ; C = Cadre

ARTICLE 2

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

ARTICLE 3

Le présent avenant s'appliquera au 1^{er} janvier 2015 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 26 février 2015.

Organisations patronales signataires :

FEPL, FNAIM, FSIF, SNPI, UNIS

Syndicats de salariés signataires :

FO,CFDT,CFTC,CGT,CGC

**Avenant n° 60 du 20 février 2014 modifiant
l'ANNEXE II de la convention collective « Salaires »**

(entrée en vigueur consulter ANNEXE XIII « Historique des avenants signés »).

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

ARTICLE 1

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1^{er} 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 minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

<i>NIVEAU</i>	<i>Salaire minimum brut annuel *</i>
<i>E1</i>	<i>18 791 €</i>
<i>E2</i>	<i>19 117 €</i>
<i>E3</i>	<i>19 357 €</i>
<i>AM1</i>	<i>19 638 €</i>
<i>AM2</i>	<i>21 502 €</i>
<i>C1</i>	<i>22 686 €</i>
<i>C2</i>	<i>30 539 €</i>
<i>C3</i>	<i>36 388 €</i>
<i>C4</i>	<i>40 980 €</i>

* sur 13 mois, hors prime d'ancienneté E = Employé ; AM = Agent de Maîtrise ; C = Cadre

ARTICLE 2

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

ARTICLE 3

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

Fait à Paris, le 20 février 2014

Commentaire UNIS :

L'avenant n° 60 a pour objet de fixer, **à compter du 1^{er} janvier 2014**, 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, la paie des salariés qui percevaient une rémunération inférieure à ces minima conventionnels devra faire l'objet d'une régularisation rétroactive depuis janvier 2014.

Le salaire minimum conventionnel du négociateur immobilier VRP est inchangé et se maintient à 1 300€ bruts mensuels.

Du fait de l'augmentation du SMIC, le négociateur immobilier non VRP bénéficie d'une rémunération brute mensuelle minimum conventionnelle depuis le 1^{er} janvier 2014 de 1 445,38€ bruts.

Nous rappelons que les négociateurs bénéficient, comme les autres salariés de la CCNI, d'un treizième mois.

ANNEXE III

STATUT DU NEGOCIATEUR IMMOBILIER

Avenant n° 31 du 15 juin 2006 relatif à un nouveau statut de négociateur immobilier

[\(Entrée en vigueur consulter ANNEXE XIII « Historique des avenants signés »\).](#)

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 1300 €¹. 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 (13^{ème} mois)

Pour le négociateur immobilier, VRP ou non, le 13^{ème} mois peut être inclus dans la rémunération, conformément à l'article 38 de la CCN I. En conséquence, le négociateur perçoit dans l'année

¹ Montant du salaire minimum brut mensuel du négociateur VRP porté à 1300 euros par avenant n°40 du 15 mai 2008

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.

(Pour le négociateur immobilier cadre VRP se référer à [l'article 32 de la CCNI](#) (préavis CDI) qui a été modifié par l'avenant n° 47 du 23/11/10).

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 « 1^{er} ou 2^d 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 1^{er} 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

**Avenant n° 40 du 15 mai 2008
modifiant
le salaire minimum brut mensuel du négociateur immobilier VRP**

(Entrée en vigueur consulter ANNEXE XIII « Historique des avenants signés »).

PREAMBULE

Vu l'avenant n°31 du 15 juin 2006 qui a pour objet de créer un nouveau statut du négociateur immobilier pouvant être engagé par un seul employeur (à titre exclusif) et rémunéré principalement à la commission ;

Vu l'article 4 relatif à la rémunération minimum des négociateurs non cadres ;

Les partenaires sociaux décident :

ARTICLE 1

Les négociateurs immobiliers VRP ne peuvent percevoir un salaire minimum brut mensuel inférieur à 1300€.

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.

ARTICLE 2

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

Fait à Paris, le 15 mai 2008

ANNEXE IV

LA COMMISSION NATIONALE DE CONCILIATION/INTRPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'IMMOBILIER

Règlement intérieur de la commission nationale de CONCILIATION/INTERPRETATION de la CCNI

Décisions de la Commission

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

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

Article 4

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

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

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

Article 5

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

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

Article 6

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

La commission peut adopter :

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

Article 7

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

Article 8

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

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

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

Article 9

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

**Avenant n° 45 du 23 juin 2009 à la Convention collective nationale de l'immobilier
Décisions de la Commission d'interprétation du 17 mars 2009**

[\(entrée en vigueur consulter ANNEXE XIII « Historique des avenants signés »\).](#)

La commission d'interprétation de la convention collective nationale de l'immobilier a été saisie concernant les articles 10 et 11 de l'avenant 31 du 15 juin 2006 relatif au nouveau statut du négociateur immobilier, les articles 21.1 et 38 de la convention collective nationale de l'immobilier, ainsi que la détermination du calcul du niveau E1 de la grille de classification (annexe I).

La commission s'est réunie le 17 mars 2009 et a rendu les avis suivants :

Article 1

Date d'entrée en vigueur de l'article 11 de l'avenant 31 de la CCNI

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

En conséquence,

Tous les contrats conclus depuis le 1^{er} 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 1^{er} janvier 2008, conformément à l'article 11 de ce texte.

Article 2

Article 10 de l'avenant 31 de la CCNI : Détermination du droit de suite

Le négociateur immobilier, VRP ou non, bénéficie d'un droit de suite concernant les commissions qu'il aurait perçues dans le cas où le contrat de travail n'aurait pas expiré, sous les deux conditions cumulatives suivantes :

- ces affaires devront être la suite et la conséquence du travail effectué par lui pendant l'exécution de son contrat de travail ;
- ces affaires devront avoir été réalisées dans la durée du droit de suite étant entendu que celui-ci ne saurait porter sur des affaires pour lesquelles l'employeur lui-même n'aurait pas effectivement perçu les honoraires correspondants.

Postérieurement à la cessation du contrat de travail, les avances sur commission n'ont plus lieu d'être versées et a fortiori ne pourront être déduites du droit de suite éventuellement acquis.

Toutefois, lorsqu'au moment de son départ, le salarié a un débit relatif à des avances sur commission antérieures à son départ (solde débiteur dont le contrat de travail stipule la récupération), l'employeur peut déduire cette somme au moment du paiement des commissions versées dans le cadre du droit de suite.

Article 3

Précisions sur le mode de calcul du 13^{ème} mois

Les salariés à temps complet ou partiel reçoivent en fin d'année un supplément de salaire, dit 13^{ème} mois, égal à un 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 § de l'article 38 de la CCN I, le contrat de travail stipule l'inclusion du 13^{ème} 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 de la CCN I) à 13 fois le salaire minimum brut mensuel.

Etant précisé qu'en cas de variation du salaire minimum brut mensuel en cour 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 immobilier VRP qui s'élevait à 950 € au 1^{er} janvier et a été porté à 1300 € au 1^{er} juillet 2008. Au titre de cette année le négociateur doit avoir perçu 14.625 €, soit, $(950 \text{ €} * 6)/12 * 13 + (1300 \text{ €} * 6)/12 * 13$ soit $6175 + 8450 = 14.625$.

Article 4

Précisions sur le mode détermination du salaire minimum brut annuel du niveau E1

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 01/07/07 = 8.77€/h soit 1280.07€/mois

SMIC 01/05/08 = 8.63€/h soit 1308.88€/mois

SMIC 01/07/08 = 8.71€/h soit 1321.02€/mois

Concernant le niveau E1 de la grille de classification :

01/01/08 au 30/04/08 = 5120.28€

01/05/08 au 30/06/08 = 2617.76€

01/07/08 au 31/12/08 = 7926.12€

Soit 15664.16€ sur 12 mois et 16969.50€ sur 13 mois.

L'avenant 39 du 2 juin 2008 fixe le premier niveau à 17016€.

Article 5

Précisions sur l'application de l'article 21.1 concernant les jours fériés

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 onze fêtes légales visées à l'article L 222-1 du Code du travail : 1^{er} mai, 1^{er} 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 CCN I et aux usages dans la branche, les partenaires sociaux réaffirment le caractère chômés et rémunérés des onze fêtes légales visées à l'article L3133-1 du code du travail.

Article 6

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

Fait à Paris, le 23 juin 2009

Avenant n° 66 du 23 octobre 2015 relatif à la Commission d'interprétation du 25 juin 2015 concernant l'entrée en vigueur de l'avenant 63

Cet avenant est classé dans l'ANNEXE XII DROIT SYNDICAL

ANNEXE V

REGIMES DE PREVOYANCE ET DE SANTE

Avenant n°65 bis du 1^{er} mars 2016 relatif aux régimes prévoyance et remboursements de frais de santé dans la CCNI

***VERSION à jour de l'Avenant 71 de décembre 2016
et en vigueur au 1^{er} janvier 2017***

(Entrée en vigueur consulter ANNEXE XIII « Historique des avenants signés »).

SOMMAIRE

[Note explicative](#)

[Préambule](#)

I. ARTICLE 26 – REGIME DE PREVOYANCE ET DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTE

- 1- [Objet de l'avenant 65bis](#)
- 2- [Les dispositions conventionnelles afférentes aux garanties collectives de prévoyance concrétisent un régime de protection sociale complémentaire justifiant une recommandation d'un organisme assureur](#)
- 3- [Salariés concernés](#)
- 4- [Cas de dispenses](#)
- 5- [Assiette des cotisations et répartition employeur/salarié](#)
- 6- [Mise en œuvre des garanties dans l'entreprise](#)
 - 6.1.1 [Les entreprises ayant choisi pour la stricte application du dispositif conventionnel un autre organisme assureur que celui \(ou ceux\) recommandé\(s\)](#)
 - 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 de l'avenant 65bis](#)
 - 6.2 [Dispositions éventuellement plus favorables mises en place par l'entreprise](#)
- 7- [Les litiges afférents au respect du présent texte](#)
- 8- [Les modalités d'application : Annexe V](#)
- 9- [Commission Paritaire de suivi du régime\(CPS\) - Règlement intérieur](#)
 - [Composition](#)
 - [Missions](#)
- 10- [L'action sociale, la politique de prévention et les prestations à caractère non directement contributifs](#)
- 11- [La contribution prévention, action sociale, prestations à caractère non directement contributifs - taux - assiette](#)

II. ANNEXE V – RELATIVE AUX REGIMES DE PREVOYANCE ET DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTE

- 1- [Garanties Incapacité de travail, Invalidité, Décès](#)
 - 1.1 [Définitions](#)
 - [Traitement de base](#)

- [Conjoint](#)
- [Enfants à charge](#)
- 1.2 [Garantie décès](#)
 - [Garantie décès « toutes causes »](#)
 - [Garantie Perte totale et irréversible d'autonomie](#)
 - [Garantie double effet](#)
 - [Garantie obsèques](#)
- 1.3 [Garantie incapacité de travail](#)
- 1.4 [Garantie invalidité](#)
- 1.5 [Exclusions](#)
 - [risque nucléaire](#)
 - [guerre étrangère](#)
 - [fait volontaire du bénéficiaire](#)
- 1.6 [Revalorisation](#)
- 1.7 [Taux de cotisations des garanties Incapacité de travail, Invalidité, Décès](#)
- 2- [Garantie frais de santé](#)
 - 2.1 [Les prestations](#)
 - 2.2 [Taux de cotisations de la garantie remboursement de frais de santé](#)
- 3- [Droits non contributifs](#)
- 4- [Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail](#)
 - 4.1 [Article 4 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#)
 - 4.2 [Mise en œuvre de la portabilité](#)
- 5-[Prévention et action sociale](#)
- 6- [Information des salariés](#)
- 7- [Changements d'organisme assureur](#)
 - 7.1 [Sinistres en cours à la date d'adhésion](#)
 - 7.2 [Sinistres en cours à la date de résiliation du contrat d'assurance](#)
- 8- [Suivi du régime](#)
- 9- [Période transitoire](#)

III. [ENTREE EN VIGUEUR – FORMALITES DE DEPOT](#)

[COMMISSION PARITAIRE DE SUSIVI \(CPS\) REGLEMENT INTERIEUR](#)

- Article 1 - [Composition et Présidence](#)
- Article 2 - [Réunions et délibérations](#)
 - Article 2.1. [Convocation](#)
 - Article 2.2. [Réunion](#)
 - Article 2.3. [Quorum et délibérations](#)
- Article 3 - [Secrétariat de la Commission](#)
- Article 4 - [Dénonciation et modification](#)

[FONDS D'ACTION SOCIALE DE LA BRANCHE DE L'IMMOBILIER – REGLEMENT INTERIEUR](#)

- [Préambule](#)
- Article 1 - [OBJET DU FONDS SOCIAL](#)
- Article 2 - [OBJET DU REGLEMENT](#)
- Article 3 - [PRINCIPE](#)

Article 4 - [FINANCEMENT DU FONDS](#)

Article 5 - [FONCTIONNEMENT DU FONDS](#)

5.1 [Gouvernance](#)

5.2 [Modalités de gestion](#)

5.3 [Attribution des aides individuelles](#)

5.4 [Composition du comité de gestion du fonds d'action sociale](#)

Article 6 - [BENEFICIAIRES](#)

Article 7 - [DEPENSES ELIGIBLES](#)

7.1 [Aides individuelles par le biais de chèques CESU](#)

7.2 [Aides personnalisées ponctuelles](#)

Article 8 - [MODALITES DE L'ACTION SOCIALE](#)

8.1 [Evaluation de la situation individuelle](#)

8.2 [Formalités de la demande](#)

8.3 [Paiement de l'aide](#)

Article 9 - [Effets et révision du présent règlement](#)

DECISION DU 1^{ER} MARS 2016 RELATIVE AU CHOIX DE L'ORGANISME RECOMMANDE

[Préambule](#)

1- [Recommandation](#)

2- [Entrée en vigueur – Formalités de dépôt](#)

AVENANT 65 BIS

Note explicative

1/ Un régime de protection sociale complémentaire a été mis en place dans la profession de l'immobilier par avenant n°65 à la Convention Collective Nationale de l'Immobilier du 09 septembre 1988. Cet avenant signé par des organisations tant d'employeurs que de salariés, a été déposé conformément à la loi et demande d'extension en a été faite. Ce texte a fait l'objet d'un avis de la COMAREP, le 19 novembre 2015. L'avenant n°65 à la Convention Collective Nationale de l'Immobilier a été étendu, pour partie, par arrêté du 21 décembre 2015, publié au JORF n°0298, le 24 décembre 2015.

Depuis, les parties ont convenues de compléter ce dispositif notamment sur trois points, à savoir :

- le versement des droits non contributifs qui sont définis à l'annexe V de la Convention Collective Nationale de l'Immobilier à l'organisme choisi par l'entreprise ;

- l'instauration d'une période transitoire pour les entreprises qui ont souscrit antérieurement au 1^{er} août 2011 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 à la Convention Collective Nationale de l'Immobilier ;

- la fixation des taux de cotisations des garanties frais de santé et incapacité de travail, invalidité, décès.

Plutôt que de formuler ces dispositifs complémentaires dans un avenant à l'avenant n°65, les parties ont préféré les intégrer dans le dispositif initial, ceci par souci d'intelligibilité des textes.

Par voie de conséquence, le texte ci-joint annule et remplace l'avenant n°65.

Préambule

1/ L'objet du présent accord est relatif aux garanties collectives de prévoyance. Il révisé les dispositions préexistantes résultant de l'article 26 de la convention collective et des accords des 23 novembre 2010 et 17 mars 2011 en déclinant les modalités d'application. De ce fait, celles-ci sont entièrement remplacées par les dispositions ci-après, qui se substituent, à l'article 26 de la convention collective et aux accords des 23 novembre 2010 et 17 mars 2011.

Les raisons à l'origine de cet avenant de révision sont multiples mais elles exigent conjointement un nouveau dispositif conventionnel. Ces raisons sont :

- La déclaration d'inconstitutionnalité, de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale en raison d'une atteinte disproportionnée à la liberté contractuelle et d'entreprendre née de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'Homme de 1789, ce qui a justifié un nouvel article introduit dans le code de la sécurité sociale par la Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2014. La disparition des clauses de désignation affecte gravement l'économie des accords dans la mesure où celle-ci était justifiée, pour la CJUE, sur le terrain de la prohibition des positions dominantes abusives (article 102 TFUE), par la poursuite d'un objectif de solidarité. Le recours à une simple recommandation ne peut que rendre indispensable un nouvel arsenal conventionnel, d'autant que, selon la loi nouvelle, elle suppose la mise en œuvre d'un degré élevé de solidarité qui doit être conventionnellement décliné par des droits non contributifs touchant à la solidarité mais aussi à l'action sociale et à la prévention.
- La loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a rendu obligatoire une couverture complémentaire santé. Le niveau des garanties, les cas possibles d'exclusion, à leur demande, des salariés et des règles relatives au sort social et fiscal des cotisations, en particulier du fait des articles R.242-1-1 à 6 du code de la sécurité sociale nés du décret du 9 janvier 2012, mais aussi de la remise en cause de la neutralité fiscale de la cotisation patronale pour ce risque affectent de manière substantielle le dispositif en vigueur, tout autant du reste que les nouvelles règles de portabilité des droits de prévoyance.

2/ Le contenu de l'accord - en ce qui concerne aussi bien la nature des avantages que les instruments permettant de décliner l'objectif de solidarité que les partenaires sociaux entendent promouvoir dans la perspective d'un progrès social lui-même inspiré d'une optimisation de l'emploi - a été défini en considération de la situation de la branche en ce qui concerne aussi bien l'effectif moyen des entreprises, la structure et la nature des emplois, les conditions particulières de travail et la situation des entreprises au plan économique.

En conséquence, c'est au vu de ce contexte que seront, s'il y a lieu, interprétées les dispositions de cet accord, ce qui justifie que les différences liées à des sens différents donnés à tel ou tel article soient prioritairement soumises à la critique de la commission d'interprétation figurant dans le corps de la convention collective. Les normes conventionnelles se rapportant aux garanties collectives de prévoyance, objet du présent avenant, ont été convenues en fonction de ce contexte. L'évolution de celui-ci dans des conditions telles que l'économie en serait affectée justifiera donc l'ouverture de nouvelles négociations en vue de la révision du texte. Par ailleurs, cela justifie la coexistence - et la complémentarité - d'articles insérés dans le corps de la convention collective ayant pour finalité la définition des règles générales d'un côté, une annexe déclinant les modalités concrètes d'application du dispositif conventionnel, en particulier l'évaluation du montant des prestations, d'un autre côté.

Le contenu de cette annexe sera réexaminé tous les ans au vu du bilan annuel fourni par le ou les opérateurs recommandés mettant en évidence, sur le fondement des exigences de la loi Evin, l'état de la situation.

Les dispositions ci-dessus n'ont pas, du fait de leur objet, à être intégrées dans le corps de la convention collective.

I. Article 26 – Régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé

L'article 26 de la convention collective dont le titre est « régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé » est modifié ainsi qu'il suit.

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

2/ Les dispositions conventionnelles afférentes aux garanties collectives de prévoyance concrétisent un régime de protection sociale complémentaire en ce sens qu'en sus de la fixation de la nature et du niveau des prestations sont créés des droits non contributifs matérialisant un objectif de solidarité, une action sociale, une politique de prévention. Cela justifie la recommandation d'un ou de deux organismes d'assurances relevant de l'une ou l'autre des catégories visées à l'article 1^{er} de la loi Evin du 31 décembre 1989, ceci en conformité avec le nouvel article L.912-1 du code de la sécurité sociale.

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

Toutefois, les entreprises qui en feront la demande pourront affilier lesdits VRP au régime. Cette extension du champ de l'accord suppose, au niveau de l'entreprise et en application de l'article L.911-1 du Code de la sécurité sociale, un acte écrit consacrant soit un accord collectif classique, soit un référendum à la majorité des effectifs de cette catégorie, soit une décision unilatérale de l'employeur précédé d'une procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel. L'exclusion des VRP du régime de branche prend fin le lendemain de la fin de la désignation de l'INPR.

Les VRP non concernés par l'article 7 de la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947 relèvent du présent accord.

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

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

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

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

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

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

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

4/ Le régime frais de santé est obligatoire en ce qu'il concerne tous les salariés de chaque catégorie, 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 d'une couverture complémentaire en application de l'article L.861-3 du Code de la Sécurité Sociale (CMUC) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L.863-1 du Code de la Sécurité Sociale (ACS). La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

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'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 08 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 ne pouvant dépasser de plus de 50% celle applicable aux actifs, 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-droits 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/ 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 ayant choisi pour la stricte application du présent dispositif conventionnel un autre organisme assureur que celui (ou ceux) recommandé(s) 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 conclu avec un organisme autre que celui (ou ceux) recommandé(s) est supérieure à celle figurant dans le texte de l'annexe pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur.

Si la cotisation totale prévue par le contrat d'assurance conclu avec un organisme autre que celui (ou ceux) recommandé(s) 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.

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 d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel.

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

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

8/ Les modalités d'application du présent article sont déclinées dans une annexe à la présente convention (Annexe V). 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, au vu de l'examen du rapport annuel fourni par l'organisme ou les organismes recommandés conforme aux exigences de la loi Evin, en adapter le contenu pour tenir compte des évolutions du niveau des prestations et des frais de gestion en tenant compte des provisionnements ainsi que de la situation de la branche au plan de l'emploi.

Par modalités d'application du dispositif né du présent article, il y a lieu d'entendre la fixation du niveau des prestations en espèces ou en nature, du montant de la cotisation globale due si l'entreprise relève de l'organisme ou des organismes recommandés, des dispositifs concrets déclinant la politique de prévention, les instruments de l'action sociale, les droits non contributifs particuliers à la mise en 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/ 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 des comptes de résultats détaillés du régime, fournis par l'organisme ou les organismes assureurs recommandés ;
- 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. A cet effet, elle peut constituer un comité de gestion composé paritairement ;
- définition des orientations relatives à la politique de prévention ;
- définition des orientations relatives aux droits non contributifs propres à la mise en œuvre de la solidarité ;
- promotion du régime en collaboration avec les parties prenantes au régime ;
- suivi de l'application de l'accord et de la conformité des contrats des entreprises.

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

Les entreprises ayant choisi pour la stricte application du présent dispositif conventionnel un autre organisme assureur que celui (ou ceux) recommandé(s) devront mettre en œuvre les mesures

d'action sociale telles que définies par la Commission Paritaire de suivi et conformément aux orientations prises par cette dernière.

Les modalités de mise en œuvre de l'action sociale pour les salariés des entreprises de la branche qui ont choisi le ou les organismes recommandés font l'objet d'un règlement intérieur annexé à la présente convention collective. L'action conduite tient compte, par souci d'efficacité, de celle menée par la caisse ARRCO dont relève l'entreprise.

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

Les entreprises ayant choisi pour la stricte application du présent dispositif conventionnel un autre organisme assureur que celui (ou ceux) recommandé(s) devront mettre en œuvre la politique de prévention telles que définies par la Commission Paritaire de suivi et conformément aux orientations prises par cette dernière.

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

11/ Afin de financer les actions de prévention et l'action sociale, est identifiée, à l'intérieur de la cotisation versée à l'organisme choisi par l'entreprise, une contribution égale à 1.3% de la cotisation brute totale. Une partie, dont le taux est fixé dans l'annexe, est affectée à l'action sociale, dont le montant, réévalué en fonction des besoins effectifs chaque année, est au minimum de 0,20 % de la cotisation brute totale.

Le contrat d'assurance souscrit par une entreprise auprès d'un organisme autre que celui/ceux recommandés prévoit l'affectation de cette contribution au financement de l'action sociale et de la politique de prévention. Il s'agit d'une clause substantielle dudit contrat, contribuant à l'effectivité de l'application de la convention collective.

La contribution de 1.3% ci-dessus est assise sur l'ensemble des cotisations incapacité de travail/invalidité, décès et frais de santé.

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

Les partenaires sociaux définissent chaque année et à titre prévisionnel la règle d'affectation d'une partie de ce total à chacun des 3 postes ci-dessus. Le dispositif prévu au présent article 11 vaut donc seulement pour le premier exercice. Au vu des résultats de celui-ci, faisant l'objet d'un rapport établi par le ou les organismes recommandés, les parties à la convention collective décideront donc de la répartition pour l'exercice suivant.

II. Annexe V – Relative aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé

Il est établi une annexe à la Convention Collective dont les dispositions sont les suivantes :

« 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 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'évènement donnant lieu à prestation ;
- Le partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (PACS) à la date de l'évènement donnant lieu à prestation ;
- Le concubin du participant à la date de l'évènement 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 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 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'évènement 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'évènement 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'évènement 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 bénéficiaires du capital.

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

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

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

- par parts égales entre eux, aux enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis à charge fiscalement du participant
- à défaut, au conjoint ou au partenaire lié par un PACS
- à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis qui ne sont plus à charge fiscalement du participant, présent ou représentés ;
- à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère du participant ou au survivant d'entre eux ;
- à défaut par parts égales entre eux, aux autres ascendants vivants du participant.
- À défaut de toute personne susnommée, aux héritiers du participant suivant la dévolution successorale.

Garantie Perte totale et irréversible d'autonomie

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

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

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

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

Garantie double effet

La garantie a pour objet le versement d'un capital en cas de décès du conjoint, simultanément 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 180^{ème} 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 1095^{ème} jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la Sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- au jour du décès ;
- en cas de contrôle médical de l'organisme assureur concluant à un arrêt de travail non justifié ou en cas de contrôle médical ayant été rendu impossible du fait du participant à la demande de l'employeur ou de l'assureur.

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

Le participant en situation de temps partiel thérapeutique est indemnisé par l'organisme assureur, 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 participants en arrêt de travail pour raison de maternité seront indemnisés sans carence pendant toute la durée de ce congé, pathologique ou non, à la même hauteur qu'un arrêt de travail pour maladie sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

1.4 / Garantie invalidité

- *invalidité 1^{ère} catégorie*

Le participant classé par la sécurité sociale en invalidité de 1^{ère} 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 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie*

Le participant classé par la sécurité sociale en invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} 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 3^{ème} 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 1^{ère} 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 2^{ème} ou 3^{ème} 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 1^{ère} 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).

prestations	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.

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.

<i>y compris remboursement SS</i>	<i>Régime de base</i>
HOSPITALISATION	
Frais de séjour : Secteur conventionné	100% BR
Frais de séjour : Secteur non conventionné	100% BR
Honoraires : Médecins CAS	100% BR
Honoraires : Médecins non CAS	100% BR
Participation forfaitaire	100% de la DE
Chambre particulière	35 € /jour
Forfait hospitalier	Prise en charge intégrale
Lit d'accompagnement (Moins de 14 ans et plus de 70 ans)	35 € /jour
Transport du malade	100% BR
Maternité	10% PMSS
MEDECINE	
Consultations, visites : médecins CAS	100% BR
Consultations, visites : Médecins non CAS	100% BR
Petite chirurgie, actes de spécialités (CAS / Hors CAS)	100% BR

Auxiliaires médicaux*	100% BR	
Analyses	100% BR	
Electroradiologie (CAS/Hors CAS)	100% BR	
Prothèses auditives	100% BR	
Autres prothèses non dentaires	100% BR	
Ostéopathie / Médecines douces / an	100 € par an/bénéficiaire	
PHARMACIE		
Pharmacie remboursée à 65%	100% BR	
Pharmacie remboursée à 30%	100% BR	
Pharmacie remboursée à 15%	100% BR	
OPTIQUE		
Verres simples	300 €	<i>Un équipement (verres + monture) tous les deux ans par personne, sauf enfants et changement de vue</i>
Verres complexes	450 €	
Verres très complexes	500 €	
Monture	150 €	
Lentilles acceptées et refusées	320 € par an/bénéficiaire	
Kératotomie	1000 € par an/bénéficiaire	

DENTAIRE	
Soins dentaires	125% BR
Inlays-Onlays	125% BR
Prothèses dentaires acceptées et inlays-core	200%BR
Orthodontie acceptée	250% BR
Implants	5% PMSS par an/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.

2.2/ 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.

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 :
 - Etre âgés de moins de 16 ans, sans condition ;
 - Etre âgés de moins de 18 ans sous réserve de justifier annuellement d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
 - Etre 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 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.

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 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 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 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 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, 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.

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

8 / Suivi du régime

Chaque organisme assureur fournit annuellement à son cocontractant un rapport détaillé, comportant notamment l'ensemble des informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de son décret d'application n° 90.769 du 30 août 1990. A l'occasion de ce rapport est établi un bilan spécifique relatif aux droits non contributifs. Ce rapport doit être accompagné d'informations précises relatives au nombre de sinistres et aux prestations versées.

Le ou les organisme(s) assureur(s) recommandé(s) 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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2018, y compris au titre des droits matérialisant un objectif de solidarité.

III. Entrée en vigueur – Formalités de dépôt

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant prend effet :

- A compter du 1^{er} avril 2016 pour les entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire de l'avenant n°65 Bis ;
- Pour les entreprises adhérentes à une organisation patronale non signataire avant le 1^{er} avril 2016, qui adhèrera à l'avenant n°65 Bis postérieurement au 1^{er} avril 2016 mais avant l'extension de l'avenant n°65 Bis, le présent avenant n°65 Bis, s'applique à la date indiquée par l'organisation patronale adhérente ;
- Le 1^{er} jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant n°65 Bis pour les entreprises adhérentes à une organisation patronale non signataire ou pour les entreprises non adhérentes à une organisation patronale signataire.

Le présent avenant se substitue en totalité à l'avenant n°65 conclu le 20 juillet 2015.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 1^{er} mars 2016

Suivent les signataires des organisations ci-après :

Organisations syndicales d'employeurs de la branche :

FEPL, FNAIM, FSIF, SNPI, SNRT, UNIS

Organisations syndicales représentatives des salariés de la branche :

CFTC-CSFV, CFE-CGC-SNUHAB, CFDT

Non signataires : FO, CGT,

COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI (CPS)
REGLEMENT INTERIEUR

Article 1 - Composition et Présidence

Les représentants titulaires sont désignés par les organisations syndicales liées par la Convention collective et peuvent être remplacés par des représentants suppléants également désignés par ces organisations syndicales.

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

Article 2 - Réunions et délibérations

Article 2.1. Convocation

La Commission Paritaire de suivi se réunit autant que de besoin, et au moins deux fois par an sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations syndicales composant la Commission.

L'ordre du jour est déterminé par le président de la commission.

Les convocations doivent être adressées, par le secrétariat de la commission, au moins trois semaines avant le déroulement de la réunion.

Les convocations contiennent l'ordre du jour de la réunion.

Article 2.2. Réunion

La commission se réunit au 46 rue de Rome 75008 Paris (COPI) ou en tout autre lieu indiqué dans la convocation.

Il est tenu, à chaque réunion, une liste d'émargement signée par les participants à la réunion de la commission.

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

Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux membres de la commission paritaire de suivi dans le délai de 8 jours suivant la réunion.

Les convocations et procès-verbaux de réunions sont communiqués pour information au représentant du ministère concerné, président de la commission mixte.

Article 2.3. Quorum et délibérations

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

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

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

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

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

- Soit une déclaration d'incompétence, ou une décision de renvoi à une prochaine réunion ou en commission paritaire nationale. Cette décision est prise à la majorité des organisations dans l'un et l'autre collège.

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

La décision de renvoi doit fixer le délai de dépôt de ce complément de dossier et la date de la prochaine réunion de la commission qui aura à traiter le dossier.

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

- Soit une décision. Cette décision ne peut être prise que si elle recueille une majorité de voix dans chacun des collèges.

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

Article 3 - Secrétariat de la Commission

Le Comité des Organisations Patronales des Professions Immobilières (COPI) assure au 46 rue de Rome 75008 Paris le secrétariat de la commission : convocation de la commission, établissement et diffusion des procès-verbaux.

Article 4 - Dénonciation et modification

Le présent règlement intérieur peut être dénoncé ou modifié dans les conditions prévues par l'article 26 de l'accord relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé.

FONDS D'ACTION SOCIALE DE LA BRANCHE DE L'IMMOBILIER

REGLEMENT INTERIEUR

Préambule

En vertu du point 10 de l'article 26 de la convention collective de l'immobilier est mis en place un fonds dédié aux actions sociales de la branche de l'immobilier. Le présent règlement précise les orientations, domaines d'intervention, actions menées dans le cadre de ce fonds, ainsi que les modalités de fonctionnement du comité de gestion créé conventionnellement à cet effet.

Article 1 - OBJET DU FONDS SOCIAL

Le fonds social dédié de la branche est destiné, sur orientation de la CPS, à mettre en œuvre au profit des salariés de la branche, des actions individuelles en cas de difficultés d'ordre social ou économique, notamment sous forme d'aides exceptionnelles sous conditions de ressources.

Article 2 - OBJET DU REGLEMENT

Ce règlement a pour objet de décrire les conditions dans lesquelles les salariés de la branche peuvent bénéficier des actions du fonds social.

Article 3 - PRINCIPE

Le fonds d'action sociale a pour vocation d'aider, sous la forme la plus appropriée, les salariés de la branche en situation de fragilité.

Les aides sont versées, dans la limite des disponibilités du fonds, à titre exceptionnel et ponctuel, en considération d'une situation individuelle digne d'intérêt, au profit des salariés de la branche dont la situation matérielle et financière le justifie.

Elles ne peuvent se substituer aux droits légaux et viennent en complément de celles allouées par d'autres organismes prioritaires (CPAM, prestation de compensation du handicap, fonds sociaux d'organismes assureurs, ...), spécialement du fonds social de la caisse de retraite complémentaire ARRCO dont est adhérent l'employeur du salarié de la branche concerné.

Le fonds d'action sociale ne constitue pas un complément de prestations du régime frais de santé et de prévoyance. Il n'intervient pas pour compenser de manière systématique les frais engagés par le salarié de la branche.

Le fonds d'action sociale peut également intervenir, après une étude sociale individuelle et sous conditions de ressources, sur les dossiers ne pouvant être pris en charge par les organismes prioritaires, dans la mesure où ils ont un lien direct avec les frais de santé ou la prévoyance.

Article 4 - FINANCEMENT DU FONDS

L'alimentation du fonds dédié est déterminée en fonction des excédents du régime de prévoyance de branche. Il est alimenté au 1^{er} janvier de chaque exercice par une dotation exceptionnelle du fonds.

Pour le premier exercice, la dotation exceptionnelle du fonds est égale à 0,30% de la cotisation totale prévoyance. Son montant sera éventuellement réduit ou augmenté eu égard au bilan de

l'action sociale de l'année écoulée et à la volonté des parties à la convention collective de faire évoluer la dotation.

Les sommes non dépensées en fin d'exercice sont reportées sur l'exercice suivant, constituant ainsi une réserve du fonds dédié.

Une situation du fonds dédié de la branche arrêtée au 31 décembre de chaque exercice est communiquée à la CPS.

Les entreprises ayant choisi un autre assureur que celui recommandé devront faire en sorte que cette contribution au fonds social soit versée par l'assureur à l'organisme recommandé, à charge pour celui-ci de la verser dans le fonds dédié.

Le Contrat d'assurance doit prévoir le versement de cette contribution à l'organisme assureur.

Une attestation doit être remise par l'organisme assureur à l'entreprise.

Article 5 - FONCTIONNEMENT DU FONDS

5.1 Gouvernance

Le comité de gestion prévu au point 10 de l'article 26 de la convention collective nationale de l'immobilier assure la gouvernance du fonds dédié avec la collaboration technique de l'organisme recommandé.

Ce comité a un rôle politique d'orientation de l'action sociale de la Branche, notamment pour la :

- détermination des orientations globales
- promotion de l'action sociale auprès des salariés de la branche
- définition des plafonds de ressources
- définition des critères d'aides

Il a également un rôle de contrôle de l'emploi du fonds, qu'elle exerce, notamment, à partir des tableaux de reporting fournis par l'organisme recommandé.

Le comité se réunit trimestriellement.

5.2 Modalités de gestion

L'organisme recommandé est mandaté pour assurer la gestion administrative et financière du fonds d'action social. Il assure cette responsabilité en tenant compte des orientations politiques retenues par le comité de gestion agissant par délégation de la commission paritaire chargée de la négociation de la convention collective.

Il se voit attribuer une faculté d'instruction, de gestion et d'acceptation. Le rejet d'un dossier est de la compétence du comité qui établit par ailleurs, sous forme de barème, les règles d'acceptation. L'étude sociale du dossier et la gestion du dispositif (commande, suivi facturation, règlement à l'émetteur CESU et reporting) sont effectuées par les services compétents.

L'organisme recommandé organise des reportings trimestriels sur les dossiers examinés (*dossiers acceptés, dossiers rejetés et les raisons de ces rejets*), le pilotage du budget du fonds d'action sociale et le contrôle de son utilisation étant de la compétence de la commission paritaire chargée de la négociation de la convention collective sur proposition du comité.

La commission paritaire chargée de la négociation de la convention collective définit les actions sociales à mener par le comité de gestion de l'action sociale et la répartition du fonds social annuel prévisionnel alloué en fonction d'un budget prévisionnel indicatif.

5.3 Attribution des aides individuelles

Chaque dossier fait l'objet d'une étude sociale individuelle.

Ces sommes sont allouées au profit des salariés de la branche en situation difficile et versées à titre exceptionnel en considération d'une situation sociale individuelle et entrant dans les critères énoncés à l'article 3.

5.4 Composition du comité de gestion du fonds d'action sociale

Le comité de gestion assumant, par délégation de la commission paritaire chargé de la négociation de la convention collective, la gouvernance du fonds d'action sociale, chacune des organisations représentatives tant d'employeurs que de salariés y dispose d'un siège (un titulaire et un suppléant).

Article 6 - BENEFICIAIRES

Le fonds social est destiné aux salariés de la branche et à leurs ayants-droit qui répondent aux conditions de ressources définies par le présent règlement (article 8).

Article 7 - DEPENSES ELIGIBLES

7.1 Aides individuelles par le biais de chèques CESU

En vue du soutien aux salariés de la branche les plus fragilisés et compte-tenu du budget disponible pour l'année considérée, des aides individuelles pourront être accordées par le biais de chèques CESU : sortie d'hospitalisation et /ou Traitement fatigant.

Ces chèques CESU, attribués après une étude sociale personnalisée et sous conditions de ressources, permettent aux salariés de la branche de bénéficier d'un soutien - *garde d'enfants, support scolaire, etc-* lors du retour au domicile après une hospitalisation (*dont maternité pathologique*) ou un traitement fatigant (*chimiothérapie....*).

Au titre des CESU, le montant alloué peut être de xxx € maximum, selon la situation individuelle du salarié, et dans la limite du budget du fonds d'action sociale disponible pour l'année considérée.

7. 2 Aides personnalisées ponctuelles

Les aides sont accordées à des personnes en situation de difficulté ou d'urgence, sous conditions de ressources.

Ces aides sont attribuées dans la limite de xxxxx Euros et dans la limite du budget du fonds d'action sociale disponible pour l'année considérée.

Article 8 - MODALITES DE L'ACTION SOCIALE

8.1 Evaluation de la situation individuelle

L'évaluation de la situation individuelle s'appuie sur des critères objectifs notamment les ressources et charges du foyer.

Les ressources prises en compte sont toutes les ressources du foyer, imposables ou non.

Les charges prises en compte sont les suivantes :

- charges de logement (loyer ou mensualités d'accession à la propriété, taxe d'habitation, taxe foncière...)
- charges courantes : eau, gaz, électricité, assurance
- avis d'imposition

La différence entre les ressources et les charges détermine les ressources disponibles du foyer.

8.2 Formalités de la demande

La demande est formulée auprès de l'organisme recommandé via un dossier de demande d'action sociale auquel sont jointes les pièces justificatives nécessaires à la compréhension et à l'évaluation de la situation.

La demande est examinée dans un délai maximum de 30 jours. Une réponse est adressée par écrit au demandeur et précise les conditions de la prise en charge éventuelle.

8.3 Paiement de l'aide

Le versement de l'aide attribuée s'effectue exclusivement sur présentation des factures conformes aux devis et éventuellement d'un plan de financement finalisé (situations de handicap notamment). Le règlement directement au professionnel de santé sera systématiquement privilégié, notamment dans le cas de paiement sur devis.

L'utilisation des chèques CESU sera privilégiée dans les modes de règlement des aides.

Article 9 EFFETS ET REVISION DU PRESENT REGLEMENT

Le présent règlement, prend effet à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n°65 Bis.

Le présent règlement est susceptible de révision une fois par an à la demande et par accord entre les organisations syndicales liées par la Convention Collective.

Décision relative au choix de l'organisme recommandé

Préambule

La mise en œuvre d'un degré élevé de solidarité justifie la clause de recommandation intégrée dans l'accord conformément aux dispositions de l'article L.912-1 nouveau du Code de la Sécurité Sociale, mais aussi de la jurisprudence communautaire prise en vertu des articles 101 et 102 TFUE, étant entendu qu'est alors écartée toute critique de position dominante abusive.

En vertu de la clause de recommandation – élément substantiel de l'accord du fait de la solidarité, principe de droit communautaire (cf. charte des droits fondamentaux de l'union européenne dans sa version consolidée du 26 octobre 2012 – titre IV) – a été fait le choix d'un organisme dans le respect scrupuleux de la procédure, prévue réglementairement, d'appel formalisé à la concurrence instaurée par le même article L.912-1 du code de la sécurité sociale.

1/ Recommandation

Eu égard à l'objectif de solidarité concrétisé par des droits non contributifs, à la politique de prévention et à l'action sociale qui caractérise l'économie générale des garanties collectives de prévoyance issu de l'avenant n° 65 Bis à la convention collective nationale de la profession de l'immobilier a été mis en place un dispositif de recommandation qui en est, de ce fait, un élément substantiel.

En vertu de ce dispositif conventionnel a été mis en œuvre, en application de l'exigence de l'article L.912-1 nouveau du Code de la Sécurité Sociale et plus généralement d'un souci de transparence, une procédure d'appel formalisé à la concurrence.

En application de l'article 26 de la Convention Collective Nationale et de son annexe, les partenaires sociaux recommandent, en qualité d'organisme assureur du régime, **Malakoff Médéric Prévoyance**.

Une nouvelle décision interviendra, au vu de l'examen des conditions de mise en œuvre de la mutualisation, pour être applicable à l'expiration d'une période de cinq ans commençant le 1^{er} janvier 2016.

Cet ou ces organismes proposent un contrat conforme aux dispositions de l'article 26 et de son annexe. L'adhésion des entreprises à ce contrat permet la mutualisation des risques au niveau de la branche par l'application d'un tarif unique à l'ensemble des entreprises et l'accès au fonds de mutualisation destiné à financer les actions de prévention et l'action sociale destinées à l'ensemble des salariés de la branche et pour les salariés, ou anciens salariés des entreprises, la mutualisation des fonds destinés au financement partiel ou total de cotisations pour certaines prestations au titre des droits non contributifs.

Conformément aux dispositions de l'article L.912-1 du Code de la Sécurité Sociale, cet ou ces organismes ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Immobilier.

Le choix de l'organisme ou des organismes assureurs recommandés fait l'objet d'un réexamen par les partenaires sociaux au plus tard tous les 5 ans.

Les partenaires sociaux se réunissent au plus tard six mois avant l'expiration du délai de cinq ans. Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, l'organisme ou les organismes assureurs recommandés présentent dans un rapport consolidant sur la période de 5 ans considérée les rapports et informations relatifs au suivi du régime, un document retraçant l'évolution du régime en ce qui concerne les cotisations, les prestations et la sinistralité au cours des 5 années précédentes, ainsi que les conditions de mise en œuvre des droits non contributifs.

2/ Entrée en vigueur – Formalités de dépôt

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, la présente décision prend effet dans les mêmes conditions que l'avenant n°65 bis à la Convention Collective Nationale de l'Immobilier du 09 septembre 1988.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de la présente décision.

Fait à Paris, le 1^{er} mars 2016

Suivent les signataires des organisations ci-après :

Organisations syndicales d'employeurs de la branche :

FEPL, FNAIM, FSIF, SNRT, UNIS

Non signataire : SNPI

Organisations syndicales représentatives des salariés de la branche :

CFTC-CSFV, CFE-CGC-SNUHAB, CFDT

Non signataires : FO, CGT

ANNEXE VI

COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISES

Avenant n° 59 du 3 octobre 2013 relatif à la création d'une commission paritaire de branche de validation des accords collectifs d'entreprises

[\(entrée en vigueur consulter ANNEXE XIII « Historique des avenants signés »\).](#)

Préambule – champ

En application des articles L2232-21 et suivants du code du travail, le présent avenant a pour objet de créer une commission paritaire de branche dénommée commission paritaire de validation (CPV) des accords collectifs d'entreprises et d'en définir les modalités de fonctionnement.

Il s'agit d'une commission de branche qui sera compétente pour examiner les accords collectifs conclus par des entreprises de la branche immobilière assujetties à la CCNI.

Article 1 – composition et mission de la CPV (commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprises)

1-1 Composition

La commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprises (CPV) est composée de deux représentants pour chacune des organisations syndicales salariales et patronales représentatives dans la branche. Chaque organisation membre de la CPV communiquera par écrit le nom de ses représentants au secrétariat du COPI.

1-2 Rôle

La validité des accords collectifs transmis à la commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprises (CPV) est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ainsi qu'à l'approbation par la commission paritaire de branche.

La commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprises (CPV) contrôle la légalité des accords transmis dans le respect de la procédure de saisine définie ci-dessous. Elle vérifie que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Son examen ne porte que sur la légalité des accords transmis et non sur leur opportunité.

Si la commission n'a pas été saisie en bonne et due forme, la demande d'examen de l'accord sera irrecevable.

Article 2 – fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprises (CPV)

2-1 Modalités de saisine de la commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprises (CPV) par les entreprises de la branche

La commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprises (CPV) peut être saisie par toute entreprise de la branche ayant moins de deux cents salariés et qui en l'absence de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désignés comme délégué syndical, a négocié et conclu avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, un accord collectif de travail.

Cet accord concerne les mesures dont la loi subordonne la mise en œuvre à un accord collectif mais ne peut porter sur les accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21, c'est-à-dire relatifs à la consultation des institutions représentatives du personnel en matière de licenciement économique collectif.

L'entreprise qui souhaite soumettre un accord à la CPV de la CCN I doit le notifier par courrier RAR adressé à la commission paritaire de validation à l'adresse suivante :

CPV-COPI - 46, rue de Rome - 75008 PARIS

Cette notification par courrier RAR doit être accompagnée de toutes les pièces au contrôle de la légalité de l'accord :

- au moins un exemplaire signé de l'accord soumis à validation doublé d'un exemplaire numérique de l'accord,
 - la copie de l'information adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives dans la branche immobilier sur son intention d'engager des négociations,
 - la copie du procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ou le double du formulaire CERFA,
 - un document récapitulatif des informations sur l'effectif de l'entreprise par catégories socio-professionnelles calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail,
 - la liste des accords collectifs en vigueur dans l'entreprise,
 - le code APE, l'activité principale, le nom et l'adresse de l'entreprise,
 - la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé,
 - le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord.
- une attestation sur l'honneur, signée de tous les signataires de l'accord, informant qu'il n'existe aucun délégué syndical dans leur entreprise et que les négociations se sont déroulées conformément à l'article L. 2232-27-1 du Code du travail

La CPV dispose de 4 mois à compter de la réception du courrier RAR pour rendre une décision de validation ou d'invalidation.

Durant ce délai la commission peut :

- Demander à l'entreprise qui l'a saisie toute pièce ou information tel qu'indiqué ci-dessus de nature à faciliter l'examen de l'accord transmis.

L'entreprise saisissante qui n'aura pas donné suite à une demande d'information complémentaire verra son accord invalidé pour irrecevabilité de la demande un mois après que la commission lui ait adressé sa demande de communication. La décision d'irrecevabilité vaudra rejet de la demande de validation de l'accord.

- Se faire assister d'un expert afin d'obtenir les informations juridiques nécessaires à l'appréciation de la légalité de l'accord par la CPV. Les frais engagés par la CPV pour chaque accord seront mis à la charge de l'entreprise qui aura saisi la CPV sur la base de leur coût réel. Toute nouvelle demande d'examen suivra le même régime. Une provision pourra être exigée de la commission préalablement à tout examen de la CPV à peine d'irrecevabilité*.

Toute transmission d'un accord collectif qui ne respecterait pas les conditions de forme de saisine de la CPV ou de fond prévues par la législation générerait une irrecevabilité de la demande.

** Arrêté d'extension du 19/06/14 paru au JO du 9/07/14 : Les trois dernières phrases de l'avant-dernier alinéa de l'article 2 sont exclues de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail, lesquelles ne sauraient conduire à mettre à la charge de l'entreprise le coût de l'intervention d'un expert ni de conditionner l'exercice de la commission à l'exigence d'une provision auprès de l'entreprise.*

2-2 Décisions de la commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprises (CPV)

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

La CPV se prononce à la majorité des membres présents ou représentés sur la validité des accords qui lui sont soumis.

➤ Règles de majorité de la CPV

La validation de l'accord est acquise dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée à la fois au sein :

- du collège composé par les représentants des employeurs ;
- du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsqu'un membre de la CPV fait partie de l'entreprise signataire de l'accord collectif soumis à l'examen de la CPV il ne pourra pas voter sur la légalité de l'accord examiné.

Lorsque cette double majorité n'est pas réunie, la demande de validation est considérée comme rejetée.

La Présidence et la Vice-Présidence de la commission sont assurées par alternance tous les deux ans par une organisation patronale, puis par une organisation syndicale et ce, à tour de rôle étant précisé que chaque organisation (patronale et syndicale) ne peut assumer la Présidence et la Vice-Présidence deux fois de suite. La Présidence et la Vice-Présidence sont désignées à la majorité des membres composant la CPV. La Présidence assure les débats, mais n'a pas de voix prépondérante. Le Vice-Président préside les réunions en cas d'empêchement du Président.

* *
*

Les accords transmis à la CPV peuvent faire l'objet des décisions suivantes :

- Validation expresse - lorsque la CPV rend un avis de validation si l'accord est conforme aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

- Validation tacite - lorsque la CPV régulièrement saisie d'un accord valablement conclu et entrant dans son champ de compétence, ne s'est pas prononcé dans les quatre mois suivant la notification de l'accord.

- Invalidation expresse - lorsque la CPV refuse de valider un accord transmis en se prononçant si l'accord n'est pas conforme aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables. Dans ce cas la CPV motive sa décision afin de permettre à l'entreprise qui l'a saisie de régulariser son accord ; en ce cas, un nouveau délai de 4 mois commencera à courir et selon les mêmes modalités de saisine et de fonctionnement.

- Irrecevabilité si l'activité de l'entreprise n'entre pas dans le champ de compétence de la commission ou si la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents énumérés à l'article 2-1.

Lorsqu'un accord se voit opposer un refus de validation expresse de la CPV, il est réputé non écrit.

Chaque décision (irrecevabilité, rejet, validation) fait l'objet d'un procès-verbal signé par le Président, le Vice-Président et les autres membres siégeant au sein de la CPV.

La décision de la commission (validation, irrecevabilité, rejet) est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 15 jours calendaires. Cette décision dûment motivée est signée par le Président de cette commission.

Article 3 – Adhésion, révision et dénonciation de l'accord de branche

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera toutefois l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Article 4 - Dépôt. – Extension

Le présent accord sera déposé, à l'initiative de la partie la plus diligente, auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et fera l'objet concomitamment d'une demande d'extension.

Article 5 – Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Toutefois, cet accord n'a pas pour effet ou pour objet de remettre en cause les décisions qui ont été prises par la CPV de la Branche instituée antérieurement ; le recours à l'accord collectif de branche n'étant qu'une modalité d'instituer une CPV. Par le présent accord, les parties signataires confirment l'ensemble des décisions prises antérieurement.

Fait à Paris, le 03/10/2013

ANNEXE VII

SENIORS

ACCORD COLLECTIF

EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Du 16 décembre 2009

étendu par arrêté d'extension du 26 avril 2010 paru au journal officiel du 5 mai 2010

[\(entrée en vigueur consulter ANNEXE XIII « Historique des avenants signés »\).](#)

Ce qui est en gris et italique dans le texte correspond aux alinéas et articles exclus de l'extension

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors du 13 octobre 2005,
Vu les articles L.138-24 à L.138-28, R.138-25 à R.138-31 et D.138-25 du code de la sécurité sociale issus de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17 décembre 2008,
Vu le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés,
Vu le décret n° 2009-564 du 20 mai 2009 relatif au décompte des effectifs prévu à l'article L. 138-28 du code de la sécurité sociale pour les accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés,
Vu la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009,
Vu l'accord du 17 octobre 2005, étendu par arrêté du 16 octobre 2006, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie,
Vu l'accord du 17 novembre 2008 ayant institué un observatoire prospectif des métiers des qualifications, étendu par arrêté du 8 octobre 2009.

PREAMBULE

Au niveau européen, le Conseil de Lisbonne a fixé pour objectif de remonter à 50% en 2010 le taux d'emploi des 55-64 ans. Cet objectif s'inscrit dans la stratégie de plein emploi,

d'amélioration de la qualité de l'emploi et de la productivité du travail et de renforcement de la cohésion sociale.

Les partenaires sociaux entendent participer, dans leur domaine de compétence, à la réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi ou de reprise d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus qualifiés de « seniors ».

En effet, les partenaires sociaux considèrent que l'amélioration du taux d'emploi des seniors constitue un enjeu majeur pour notre pays. Le constat de la situation fait en effet apparaître que la France se situe au 15^{ème} rang des pays de l'Union européenne s'agissant du taux d'emploi des 55-64 ans (38%).

L'évolution démographique de la société française est marquée par un vieillissement tendanciel de la population. Elle impose une nouvelle approche de l'activité économique et de l'attractivité du marché du travail.

Les partenaires sociaux mesurent que le changement des réflexes en matière de gestion des seniors, préalable indispensable pour favoriser le maintien, l'accès et le retour à l'emploi des seniors, impose une réelle pédagogie et des efforts de communication.

Dans ce cadre, ils réaffirment que les seniors constituent un atout pour les entreprises, compte-tenu notamment de leur expérience, de leur savoir-faire et de leur connaissance des pratiques de l'entreprise.

En outre, le relèvement du taux d'emploi des seniors ne passe pas seulement par le maintien de l'emploi occupé. Il suppose tout autant de faire en sorte que les entreprises et les salariés aient un intérêt réel et partagé à poursuivre leurs relations de travail, le cas échéant en les faisant évoluer.

CHAPITRE 1 CHAMP D'APPLICATION

Au 31 décembre 2007 selon les données établies par l'INSEE, le secteur de l'Immobilier représente 362.489 salariés dont 60% sont employés dans des entreprises de moins de 50 salariés (ce qui représente 99% des entreprises du secteur).

A cette même date, 40% des salariés, soit au moins 144.900 salariés, sont employés dans des entreprises de 50 salariés et plus, ces dernières représentant moins de 1% des entreprises du secteur. 17,8% des salariés sont employés dans des entreprises de 250 salariés et plus, soit 65.000 salariés (il n'existe pas de données pour les entreprises de 300 salariés et plus).

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1 du chapitre 1 de la convention collective de l'Immobilier du 9 septembre 1988, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés.

Les dispositions prévues aux articles 7.1, 9.1 et 9.3 du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises ou groupes ayant déposé, avant la date d'entrée en vigueur du présent accord (soit avant le 1^{er} janvier 2010), un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des seniors.

CHAPITRE 2 NON-DISCRIMINATION

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination lié à l'âge, tant en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle qu'en matière de rémunération et d'évolution de carrière.

Article 1 : Recrutement et mobilité

Les partenaires sociaux affirment que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être strictement fondés sur les compétences et capacités professionnelles, notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats, appréciées objectivement en dehors de tout préjugé tenant à l'âge.

Article 2 : Accès à la formation professionnelle continue

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue.

Les partenaires sociaux veilleront dans ce cadre à l'accès à la formation continue des salariés de 45 ans et plus, en suivant notamment la part de ces salariés accédant aux différents dispositifs de formation pris en charge par l'OPCA compétent.

Article 3 : Promotion et rémunération

Les entreprises s'engagent à ce que la gestion de carrière et la politique de rémunération ne soient pas discriminantes, notamment par rapport à l'âge.

Article 4 : Outils de sensibilisation

Les organisations patronales signataires s'engagent à réaliser dans les 12 à 16 mois à venir un outil d'information et de sensibilisation, notamment support papier, numérique, ou manifestations publiques relatif à la non-discrimination, rappelant les situations de discrimination prohibées ainsi que les bonnes pratiques à observer, en particulier s'agissant des seniors.

CHAPITRE 3

MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES DE 55 ANS ET PLUS

Article 5 : Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, la branche se fixe pour objectif de maintenir un taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus entre 6 et 10 % des effectifs de la branche pour la première année d'application de l'accord.

L'objectif fixé au niveau de la branche est porté entre 7 et 11% pour la deuxième année d'application de l'accord et entre 8 et 12% pour la troisième année d'application de l'accord.

Chaque année, la branche examine la progression de cet indicateur et adopte, si nécessaire, des mesures de nature à atteindre cet objectif.

Les données chiffrées évoquées ci-dessus devront être affinées en fonction des résultats de l'enquête sociale sénior. Cette enquête sociale sera établie sur la base d'un questionnaire issu du travail d'une commission paritaire et bâti sur la base d'indicateurs visés à l'article 11.3.

CHAPITRE 4

DISPOSITIONS FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET AU RECRUTEMENT DES SENIORS

Les partenaires sociaux ont retenu des mesures favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors dans les domaines d'action suivants :

Article 6 : Recrutement de seniors dans l'entreprise

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en place des outils favorisant le recrutement de seniors dans l'entreprise.

6.1 Sensibilisation à la non-discrimination

L'outil d'information et de sensibilisation défini à l'article 4 a pour objet de rappeler aux entreprises le principe de non-discrimination, en particulier s'agissant des seniors.

Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire que les entreprises aient une connaissance approfondie des situations de discrimination et des bonnes pratiques à observer notamment en termes de recrutement, de rémunération et de promotion des seniors.

En conséquence, les organisations patronales signataires s'engagent à diffuser cet outil auprès de 100% de leurs adhérents et à le tenir à la disposition des autres entreprises.

Indicateur de suivi :

L'indicateur de suivi est le nombre d'entreprises destinataires de l'outil d'information et de sensibilisation à la non-discrimination visé à l'article 4.

6.2 Contrat de professionnalisation

En leur assurant une qualification, le contrat de professionnalisation est un dispositif adapté à la réinsertion des salariés âgés de 45 ans et plus, privés d'emploi.

Les partenaires sociaux, après étude des statistiques et de la faisabilité du projet, examineront chaque année les moyens tendant à favoriser au niveau de la branche l'accès des seniors au contrat de professionnalisation.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier au niveau de la branche une meilleure prise en charge financière du contrat de professionnalisation pour les salariés âgés de 45 ans et plus.

Article 7 : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

7.1 Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

7.1.1 Champ d'application

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, l'employeur organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur quarante-cinquième anniversaire un entretien professionnel spécifique ayant pour objet d'envisager la suite de leur carrière professionnelle et, le cas échéant, les moyens à mettre en œuvre en termes de formation

Par la suite, tous les 5 ans, le salarié peut bénéficier à sa demande d'un nouvel entretien de deuxième partie de carrière.

7.1.2 Objet de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Au cours de l'entretien de deuxième partie de carrière, sont examinés :

- la situation du salarié, ses perspectives de déroulement de carrière en fonction de ses souhaits, des possibilités de l'entreprise au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi ;
- les compétences du salarié et ses besoins de formation ;
- ses souhaits de mobilité ;

- les facteurs d'amélioration des conditions de travail au regard des situations de travail devenues pénibles compte-tenu de l'âge des salariés ;
- la possibilité de missions de transmission des savoirs et savoir-faire.

Lors de cet entretien, l'employeur informe le salarié, notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétence ou à une action de professionnalisation.

Les organisations patronales signataires s'engagent à proposer aux entreprises un guide qui sera préparé dans les 12 à 16 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, permettant l'optimisation du déroulement des entretiens de deuxième partie de carrière.

La CEFI proposera une action de formation individuelle ou collective à la conduite des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière.

7.2 Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Un groupe de travail de la CEFI est chargé de développer l'accès au système de VAE en application des dispositions de l'accord du 17 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le site internet de la CEFI contiendra en outre une information permanente relative au dispositif de la VAE orienté vers les seniors. La branche s'engage avec la CEFI à adapter en ce sens le guide d'appui à la démarche VAE et à renforcer son action à l'égard des seniors de la branche.

En conséquence, les organisations patronales signataires s'engagent à diffuser ce guide d'appui auprès de 100% de leurs adhérents et à le tenir à la disposition des autres entreprises.

Indicateur de suivi :

L'indicateur de suivi est le nombre d'entreprises destinataires du guide d'appui à la démarche VAE.

Ce dispositif fera notamment l'objet, à la demande du salarié, d'une présentation au cours de l'entretien de deuxième partie de carrière mentionné à l'article 7.1.

Les partenaires sociaux souhaitent encourager le développement de la VAE auprès de l'ensemble des salariés, sans considération d'âge, afin de les sensibiliser sur l'évolution de leur carrière.

Article 8 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière de développement des compétences et constitue ainsi un moyen efficace pour développer l'activité des seniors et à ce titre elle contribue à favoriser leur maintien dans l'emploi par une évolution de carrière ascendante ou transversale.

Afin d'anticiper l'évolution des carrières, les partenaires sociaux sensibilisent les entreprises sur la priorité au départ en formation des salariés âgés de 45 ans et plus dans le cadre des besoins et du bon fonctionnement de l'entreprise, en tenant compte autant que possible des souhaits des salariés.

Les mesures suivantes s'inscrivent dans la continuité de l'accord du 17 octobre 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

8.1 Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à certains salariés sous contrat à durée indéterminée d'acquérir, au cours de périodes associant enseignements théoriques et pratiques, une qualification reconnue en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi.

La période de professionnalisation est de nature à contribuer au maintien dans l'emploi des salariés âgés de 45 ans et plus et à les motiver dans la définition de leur seconde partie de carrière.

Les salariés âgés de 45 ans et plus bénéficient d'une priorité en matière de professionnalisation s'ils n'en ont pas bénéficié au cours des 3 années précédant leur demande.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier dans le cadre de la CEFI une meilleure prise en charge de la période de professionnalisation par AGEFOS-PME pour les salariés de 45 ans et plus.

En conséquence, au sein de la branche, l'objectif fixé au terme de l'accord est le suivant : 25 à 30% des bénéficiaires d'une période de professionnalisation seront des salariés âgés de 45 ans et plus.

Cet objectif est de 5 à 10% pour la première année d'application de l'accord, 15 à 20% pour la deuxième année d'application de l'accord et 25 à 30% pour la troisième année d'application de l'accord.

Indicateur de suivi :

L'indicateur de suivi est le nombre de salariés de la branche âgés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une période de professionnalisation, selon le bilan établi par l'AGEFOS-PME.

8.2 Plan de formation

Les organisations syndicales signataires incitent les entreprises à surveiller la part des salariés de 45 ans et plus dans leur effectif et à réserver une part de leur budget du plan de formation aux salariés âgés de 45 ans et plus.

La branche se fixe pour objectif qu'au terme de l'accord au moins 20% des salariés formés en formation continue seront âgés de 45 ans et plus.

Afin de suivre l'évolution au niveau de la branche du nombre des salariés âgés de 45 ans et plus bénéficiant d'une formation continue, il est prévu que l'objectif est fixé à 10% pour la première année d'application de l'accord, 15% pour la deuxième année d'application de l'accord et 20% pour la troisième année d'application de l'accord.

Indicateur de suivi :

L'indicateur de suivi est le nombre au niveau de la branche de salariés âgés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une formation continue.

Article 9 : Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

9.1 Entretien de fin de carrière

Dans les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, tout salarié âgé d'au moins 55 ans et ayant au minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien spécifique de fin de carrière au cours duquel peuvent être examinées les modalités d'orientation de fin de carrière existant dans l'entreprise.

Au cours de cet entretien, pourra notamment être identifié un souhait de changement d'orientation ou de mobilité fonctionnelle ou être examinée la possibilité pour le salarié d'exercer des missions de tuteur (dans ce dernier cas, identification des savoirs à transmettre, intérêt du salarié pour le tutorat, modalités du tutorat, formation, etc.) ou encore une possibilité d'aménagement des horaires de travail, en accord avec la hiérarchie.

La CEFI proposera une action de formation individuelle ou collective à la conduite de l'entretien de fin de carrière.

Les partenaires sociaux considèrent cet entretien de fin de carrière important pour le salarié et l'entreprise afin d'anticiper la gestion de fin de carrière du salarié âgé de 55 ans et plus.

Ainsi, au terme du présent accord, l'objectif consiste au niveau de la branche, pour les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, à ce que 60% des salariés âgés de 55 ans et plus et ayant au minimum 5 ans d'ancienneté, en ayant fait la demande, aient bénéficié d'un entretien de fin de carrière.

Indicateur de suivi :

L'indicateur de suivi est le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ayant au minimum 5 ans d'ancienneté qui ont à leur demande bénéficié d'un entretien de fin de carrière, cet indicateur étant repris dans le rapport annuel de branche.

9.2 Stage de préparation à la retraite

La CEFI proposera une action de formation « stage de préparation à la retraite » à destination des salariés âgés de 55 ans et plus.

Cette mesure figurera parmi les mesures prioritaires dans le cadre du DIF définies par la CEFI.

Cette formation aura notamment pour objet de communiquer des informations tenant aux droits à retraite et aux démarches à accomplir en vue de la reconstitution de carrière et de la liquidation des droits à retraite ainsi que d'assurer une préparation « psychologique » au départ à la retraite.

9.3 Mesure relative au passage à temps partiel

En cas de passage à temps partiel dans les conditions propres à chaque entreprise, sans que l'activité à temps partiel ne puisse être inférieure à 28 heures hebdomadaires (80%), le salarié âgé de 55 ans et plus, disposant d'une ancienneté d'au moins 7 ans ou le salarié âgé de 60 ans et plus, disposant d'une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'entreprise et employé à temps plein au jour du passage à temps partiel, aura la possibilité de bénéficier du maintien du calcul des cotisations retraite patronales et salariales sur la base du dernier salaire à taux plein (calculé sur le salaire moyen des 3 mois précédant la date du passage à temps partiel).

Dans ce cas, l'employeur prendra en charge le maintien du calcul des cotisations retraite patronales sur la base du salaire à taux plein, le maintien des cotisations salariales étant à la charge du salarié, et ce jusqu'à la date à laquelle le salarié aura acquis tous ses trimestres, nécessaires pour la liquidation de sa pension à taux plein.

9.4 Prise en compte de la pénibilité

La pénibilité devra être prise en compte dans le cadre de la gestion de l'évolution des conditions de travail des seniors (poste de travail plus confortable par exemple). Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent que la notion de temps physiologique, visé à l'article 19 de la CCNI, devra être prise en compte.

9.5 Négociations d'un accord de branche sur un compte épargne temps

Avant le 30 juin 2010, des négociations seront ouvertes sur la base d'un projet relatif à la mise en place d'un compte épargne temps réservé à l'aménagement de la fin de carrière des salariés âgés de 55 ans et plus.

Article 10 : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Le salarié âgé acquiert par son expérience une connaissance particulière de l'entreprise, de son activité, de ses méthodes de travail et de son environnement. La transmission de ces pratiques, connaissances et expériences peut être utile tant pour l'ensemble des salariés, et plus particulièrement pour les nouveaux embauchés, que pour l'entreprise qui voit ainsi se conserver les acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux ont pris la mesure de l'importance de la fonction tutorale en prévoyant, dans l'accord du 17 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, une définition du tuteur dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation.

L'observatoire prospectif des compétences et des qualifications et la CEFI sont chargés de définir et de mettre en œuvre les modalités d'intervention et de valorisation de la fonction tutorale (dispositions exclus comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 6332-78 du Code du travail qui précise que l'observatoire prospectif des compétences et des qualifications est chargé de mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications).

Dans ce cadre, les mesures suivantes peuvent être examinées :

10.1 Mission d'accueil, d'accompagnement, de parrainage

Les salariés expérimentés peuvent être amenés à s'occuper des nouveaux embauchés dans une entreprise, à les accueillir, à les accompagner, à les parrainer. Cette prise en charge des nouveaux embauchés par des salariés expérimentés est importante pour leur intégration et la transmission des pratiques dans l'entreprise.

Lorsque les entreprises mettront en place des missions d'accueil, d'accompagnement, de parrainage des salariés nouvellement embauchés, l'objectif fixé dans la branche est de proposer 25 % de ces missions à des salariés âgés de 45 ans et plus.

Indicateur de suivi :

L'indicateur de suivi est le nombre de salariés de la branche âgés de 45 ans et plus effectuant des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés.

L'accueil, l'accompagnement et le parrainage des nouveaux embauchés par des salariés expérimentés est importante pour leur intégration et la transmission des pratiques de l'entreprise.

Afin de les valoriser, ces missions ponctuelles seront prises en compte dans l'évaluation professionnelle du salarié.

10.2 Mission de tutorat au sens de l'accord du 17 octobre 2005 relatif la formation professionnelle tout au long de la vie

Au-delà des autres modalités de transmission des savoirs et des compétences, il sera réservé une place particulière au tutorat. En effet, le tuteur, qui en marge de son activité habituelle salariée, consacre un temps significatif et des moyens à l'intégration ou au perfectionnement d'un ou

plusieurs collaborateurs salariés de l'entreprise ou du groupe doit faire l'objet d'un traitement spécifique afin de lui accorder la reconnaissance qui lui est due.

10.2.1 Formation au tutorat

La fonction de tuteur peut nécessiter une formation spécifique au cours de laquelle les méthodes de transmission des savoir-faire, la valorisation des expériences et la présentation des méthodes d'accompagnement des salariés dans le cadre du tutorat sont exposées aux futurs tuteurs. Cette formation est de droit lorsque le futur tuteur en fait la demande.

Ces formations aux fonctions de tuteur seront proposées par la CEFI qui définira un référentiel du tutorat, *étant précisé que le contenu de la formation sera défini par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (dispositions exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 6332-78 du Code du travail qui précise que l'observatoire prospectif des compétences et des qualifications est chargé de mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications).*

Cette formation bénéficiera d'une prise en charge prioritaire par l'OPCA compétent, sur la base des critères définis par la section paritaire professionnelle de la branche.

Afin d'analyser ces efforts, un indicateur est mis en place visant à suivre l'évolution du nombre de salariés âgés de 45 ans et plus satisfaisant les conditions posées par la branche pour occuper des fonctions tutorales et qui bénéficient d'une formation sur la fonction de tuteur.

10.2.2 Valorisation de la fonction de tuteur

Occuper des fonctions de tuteur nécessite un investissement en temps et en énergie pour les tuteurs. Cet investissement doit être valorisé par la branche afin d'encourager les seniors à occuper des fonctions tutorales dans l'entreprise.

Les fonctions tutorales sont prises en compte dans l'évaluation professionnelle du salarié.

La branche remettra chaque année, dans les entreprises qui en font la demande, *selon des conditions définies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 6332-78 du Code du travail qui précise que l'observatoire prospectif des compétences et des qualifications est chargé de mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, une médaille d'honneur du tutorat.*

Les partenaires sociaux étudieront en section paritaire professionnelle (SPP) la possibilité pour la branche d'assortir l'attribution de la médaille d'honneur du tutorat d'une prime, et en fixeront, le cas échéant, le montant et les modalités de versement.

Les parties signataires s'engagent à demander à la CEFI :

- de négocier auprès du Fond Unique de Péréquation (FUP), ou de tout organisme s'y substituant/ lui succédant, une indemnité mensuelle qui sera attribuée au tuteur, selon des modalités à définir ;
- de négocier annuellement sa revalorisation.

10.3 **Jury d'examen**

Les seniors, forts de leur expérience et de leurs connaissances acquises après de nombreuses années d'activité, ont une perception juste et précieuse des besoins en termes de formation.

Dès lors, leur appréciation des qualifications de candidats dans le cadre de jurys sur les CQP est utile. Les écoles de formation sont d'ailleurs demanderesse de la participation des salariés expérimentés aux jurys d'examen.

En conséquence, la branche se fixe pour objectif qu'au moins 20% des salariés participant aux jurys d'examen de CQP soient âgés de 50 ans et plus.

Indicateur de suivi :

L'indicateur de suivi est le nombre de salariés âgés de 50 ans et plus participant aux jurys d'examen dans le cadre de démarches de type CQP dans la branche.

CHAPITRE 5 OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

L'accord en date du 17 novembre 2008 a mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les parties signataires rappellent la mission de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, s'agissant de la mise en œuvre d'études quantitatives et qualitatives sur les emplois, les métiers et les formations dans la branche.

Cette mission est en effet déterminante pour le suivi des dispositions du présent accord dans la mesure où l'établissement de données statistiques est indispensable au suivi du présent accord.

Article 11 : Missions supplémentaires

Au delà des missions assignées à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans l'accord du 17 novembre 2008, les partenaires sociaux souhaitent lui allouer des missions supplémentaires, en relation avec le présent accord.

11.1 Evolution des métiers

L'une des missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, telle que définie dans l'accord du 17 novembre 2008, consiste à analyser l'évolution des métiers. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications doit faire partager son analyse aux entreprises et les informer sur ses conclusions.

Dès lors, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications réalisera un document d'information à destination des entreprises afin de leur transmettre ses conclusions.

11.2 Tutorat au sens de l'accord sur la formation professionnelle du 17 octobre 2005

La fonction de tuteur est amenée à se développer dans les années à venir. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications occupera une place centrale dans le développement de ce dispositif dans la mesure où il sera chargé de :

- *mettre en place des formations à la fonction de tuteur ;*
- *définir les conditions requises pour occuper les fonctions tutorales ;*
- *préciser les conditions de l'obtention de la médaille d'honneur du tutorat.*

(article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 6332-78 du Code du travail qui précise que l'observatoire prospectif des compétences et des qualifications est chargé de mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications).

11.3 Indicateurs

11.3.1 Définition des indicateurs

Dans le cadre de ses missions d'études quantitatives et qualitatives sur les emplois, les métiers et les formations dans la branche, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sera amené à procéder à une enquête auprès des entreprises sur les différents indicateurs de suivi mentionnés dans le présent accord.

Les indicateurs mis en place sont les suivants :

- nombre et pourcentage des salariés âgés de 55 ans et plus (article 5)
- nombre d'entreprises destinataires de l'outil d'information et de sensibilisation à la non-discrimination visé à l'article 4 (article 6.1)
- nombre d'entreprises destinataires du guide d'appui à la démarche VAE (article 7.2)
- nombre de salariés de la branche âgés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une période de professionnalisation, selon le bilan établi par l'AGEFOS-PME (article 8.1)
- nombre au niveau de la branche de salariés âgés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une formation continue (article 8.2)
- nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ayant au minimum 5 ans d'ancienneté qui ont à leur demande bénéficié d'un entretien de fin de carrière (article 9.1)
- nombre de salariés de la branche âgés de 45 ans et plus effectuant des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés (article 10.1)
- nombre de salariés âgés de 50 ans et plus participant aux jurys d'examen dans le cadre de démarches de type CQP dans la branche (article 10.3)

Ces données seront utilisées pour l'élaboration du rapport annuel de branche.

11.3.2 Enquête sociale

Conformément à l'article 5, dans le cadre de l'observatoire, un groupe paritaire sera chargé de l'élaboration de l'enquête sociale sénior.

Cette enquête permettra de recueillir les données permettant d'alimenter les indicateurs..

Ce groupe de travail exercera ses fonctions selon un calendrier fixé lors de sa première réunion qui devra se tenir dans les meilleurs délais.

CHAPITRE 6 DISPOSITIONS GENERALES
--

Article 12 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de son entrée en vigueur. Il cessera de produire ses effets à l'arrivée de son terme.

Article 13 : Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010, sous réserve de l'avis favorable de l'autorité administrative compétente.

Article 14 : Suivi

Le suivi du présent accord est confié au groupe paritaire de suivi au sein de la commission mixte paritaire qui se réunira une fois par an sur ce sujet.

Une réunion exceptionnelle sera organisée avant le 30 juin 2010.

Une partie du rapport annuel de branche sera consacrée à l'emploi des seniors et au suivi des indicateurs mis en place dans le présent accord.

En outre les partenaires sociaux rappellent que dans le cadre de leurs missions légales, les institutions représentatives du personnel seront amenées à suivre l'application du présent accord au sein des entreprises.

Article 15 : Dépôt et demande d'avis

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales auprès de l'Administration. Il constitue une annexe à la convention collective de l'Immobilier (brochure JO n°3090).

Au même moment que le dépôt de l'accord, l'accord fera l'objet d'une demande d'avis auprès de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Fait à Paris, le 16 décembre 2009

Arrêté du 26 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'immobilier

(JO du 5 mai 2010)

Le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique,

Vu le Code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 décembre 2009, portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et des textes la modifiant ou la complétant, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la transformant en Convention collective nationale de l'immobilier ;

Vu l'accord du 16 décembre 2009, relatif à l'emploi des seniors, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 février 2010 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 9 avril 2010,

Arrête :

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 1990, par l'avenant n° 26 du 22 mars 2004 et par l'avenant n° 41 du 17 novembre 2008, les dispositions de l'accord du 16 décembre 2009, relatif à l'emploi des seniors, à la convention collective nationale susvisée.

Les termes : « L'observatoire prospectif des compétences et des qualifications et » au troisième alinéa de l'article 10 sont exclus comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 6332-78 du Code du travail qui précise que l'observatoire prospectif des compétences et des qualifications est chargé de mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Les termes : « étant précisé que le contenu de la formation sera défini par l'observatoire prospectif des compétences et des qualifications » au deuxième alinéa de l'article 10.2.1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 6332-78 du Code du travail qui précise que l'observatoire prospectif des compétences et des qualifications est chargé de mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Les termes : « selon les conditions définies par l'observatoire prospectif des compétences et des qualifications » au troisième alinéa de l'article 10.2.2 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 6332-78 du Code du travail qui précise que l'observatoire prospectif des compétences et des qualifications est chargé de mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

L'article 11.2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 6332-78 du Code du travail qui précise que l'observatoire prospectif des compétences et des qualifications est chargé de mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 26 avril 2010.

Avenant n° 52 du 16 décembre 2011 complétant l'accord du 16 Décembre 2009 relatif à l'emploi des séniors et instaurant une prime au tutorat SENIOR

[\(entrée en vigueur consulter ANNEXE XII « Historique des avenants signés »\).](#)

Les partenaires sociaux conviennent :

ARTICLE 1

L'article 10.2.2. Valorisation de la fonction de tuteur est modifié comme suit :

« Occuper des fonctions de tuteur nécessite un investissement en temps et en énergie pour les tuteurs. Cet investissement doit être valorisé par la branche afin d'encourager les seniors à occuper des fonctions tutorales dans l'entreprise.

Les fonctions tutorales sont prises en compte dans l'évaluation professionnelle du salarié.

La branche remettra chaque année, dans les entreprises qui en font la demande, selon des conditions définies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, une médaille d'honneur du tutorat.

Les partenaires sociaux conviennent qu'une prime mensuelle dite « de tutorat » sera versée au salarié tuteur ayant mené une action de tutorat correspondants aux critères établis par la Section Paritaire Professionnelle (SPFPP), soit 150€ brut au 1er Janvier 2011.

Le montant de la prime mensuelle sera éventuellement revue en cas d'évolution de l'aide tutorale du FPSPP.

Cette prime est versée mensuellement par l'employeur au salarié tuteur pendant la durée prévue au financement de cette aide par la branche et selon le rythme de versement effectué par l'OPCA de la branche à l'entreprise.

Au-delà de cette période, l'employeur reste libre de verser à l'intéressé lors d'accompagnements tutorés successifs une prime dont le montant et la périodicité seront cette fois déterminés selon son libre choix. »

ARTICLE 2

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

Fait à Paris, le 16 décembre 2011

Arrêté du 29 octobre 2012 portant extension d'un avenant à l'accord du 16 décembre 2009 conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'immobilier
(JORF n°0259 du 7 novembre 2012 page 17393)

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 24 février 1989 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour le 9 septembre 1988, et les textes qui l'ont modifiée ou complétée, notamment l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 la

transformant en convention collective nationale de l'immobilier ;
Vu l'arrêté du 26 avril 2010 portant extension de l'accord du 16 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu l'avenant n° 52 du 16 décembre 2011, relatif à l'emploi des seniors et instaurant une prime au tutorat senior, à l'accord du 16 décembre 2009 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 juin 2012 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 21 septembre 2012,

Arrête :

Article 1
Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, mise à jour au 9 septembre 1988, et devenue convention collective nationale de l'immobilier par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, les dispositions de l'avenant n° 52 du 16 décembre 2011, relatif à l'emploi des seniors et instaurant une prime au tutorat senior, à l'accord du 16 décembre 2009 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
Les termes « selon les conditions fixées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications » figurant au troisième alinéa de l'article 10-2.2 tel que modifié par l'article 1er de cet avenant sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du 3° du II de l'article R. 6332-36 du code du travail.

Article 2
L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3
Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 octobre 2012.

**Avenant n°55 du 26 juin 2012 complétant l'accord
du 16 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors et instaurant
un compte épargne-temps seniors**

[\(entrée en vigueur consulter ANNEXE XII « Historique des avenants signés »\).](#)

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

PREAMBULE

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 lequel prévoit l'engagement de négociation sur la mise en place d'un compte épargne-temps réservé à l'aménagement de la fin de carrière des salariés âgés de 55 ans et plus, les partenaires sociaux ont initié cette négociation qui a abouti à la conclusion du présent accord.

ARTICLE 1

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1 du chapitre 1 de la convention collective de l'Immobilier du 9 septembre 1988, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés.

ARTICLE 2

SALARIES BENEFICIAIRES

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

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

ARTICLE 3

ALIMENTATION

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 cinquième semaine de congés payés, les jours de congés accordés au-delà des cinq semaines obligatoires et les jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

Les salariés sont informés annuellement des droits placés sur leur compte épargne-temps.

**ARTICLE 4
PLAFONDS**

Les droits pouvant être épargnés annuellement par les salariés ne peuvent excéder 14 jours ou 98 heures.

En outre, les salariés ne peuvent pas épargner plus de 70 jours (490 heures) sur leur compte épargne temps.

En tout état de cause, les droits épargnés par un salarié sur son compte épargne-temps, convertis en unités monétaires, ne pourront en aucun cas excéder le plafond maximum garanti par l'Association pour la Garantie des Salaires.

**ARTICLE 5
UTILISATION**

Les droits inscrits au compte épargne-temps doivent être pris dans un délai de cinq ans à compter de la fin de l'année civile au cours de laquelle ils ont été inscrits, dès lors que vingt-quatre (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 deux mois avant la date du départ, sauf disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant un délai plus court. Ce délai est réduit à un mois pour toute absence inférieure ou égale à deux 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 = $1/151,67^{\text{ème}}$ du salaire de référence défini à l'article 5-2-2b (pour une durée hebdomadaire du travail fixée à 35 heures)

1 jour de congé payé ouvré = $1/21,66^{\text{ème}}$ du salaire de référence

1 jour de congé payé ouvrable = $1/26^{\text{ème}}$ du salaire de référence

1 jour de forfait jours = $[1/(\text{nombre de jours compris dans la convention de forfait} + \text{nombre de jours fériés} + \text{nombre de jours de congés payés})]$ du salaire de référence multiplié par 12.

b) Salaire de référence

Les rémunérations versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé, débloquent ainsi tout ou partie de son compte épargne-temps, sont calculées sur la base du salaire global brut mensuel contractuel défini aux articles 37-3-1 ou 37-2 de la CCNI pour les salariés rémunérés en tout ou partie à la commission et 37-3 RT pour les salariés des résidences de tourisme.

c) Versement de la rémunération

Les versements sont effectués mensuellement, dans la limite des droits acquis par le salarié concerné, et sont soumis aux cotisations sociales ainsi qu'à la CSG et à la CRDS. Ils donnent lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

5-2-3 Retour du salarié

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

5-3 Entretien de fin de carrière

Au cours de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, le salarié et son employeur examinent les droits placés par le salarié sur le compte épargne-temps.

L'employeur interroge le salarié sur son projet d'utilisation des droits placés et des droits qu'il entend placer à l'avenir sur le compte épargne-temps afin de pouvoir gérer l'utilisation des droits acquis dans le compte épargne-temps conformément aux articles 5 à 5.2.1 du présent accord.

L'employeur et le salarié s'accordent sur un calendrier prévisionnel d'utilisation de ces droits.

ARTICLE 6 CESSATION

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 accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge en respectant un préavis de deux 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 six mois à compter de la notification de la renonciation à l'utilisation du compte épargne-temps. Ces droits sont pris par journée ou demi-journée.

La demande d'absence, la rémunération des absences et le retour du salarié s'effectuent dans les conditions de l'article 5 du présent accord.

ARTICLE 7

PORTEE DE L'ACCORD – RENEGOCIATION

Il ne pourra être dérogé au présent accord que dans un sens plus favorable concernant les accords CET Seniors signés postérieurement à son entrée en vigueur.

Le présent accord étant conclu dans le cadre de l'accord collectif de branche en faveur de l'emploi des seniors du 16 décembre 2009, les parties signataires s'engagent, lors de toute renégociation de l'accord collectif de branche en faveur de l'emploi des seniors du 16 décembre 2009, à ouvrir concomitamment des négociations portant sur le compte épargne-temps seniors mis en place par le présent accord pour en adapter, le cas échéant, le contenu.

ARTICLE 8

EXTENSION ET DUREE DE L'ACCORD

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 1^{er} du présent accord, 1 mois après la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

ARTICLE 9

DEPOT

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales auprès de l'Administration. Il constitue une annexe à la convention collective de l'Immobilier (brochure JO no 3090).

Fait à Paris, le 26 juin 2012

Etendu par arrêté du 12 février 2013 – article 12 - paru au JO du 22/02/2013.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 55 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à l'emploi des seniors et instaurant un compte épargne-temps seniors, à ladite convention collective.

ANNEXE VIII

FORMATION PROFESSIONNELLE

AVENANT du 11 avril 2016 à l'Accord du 17 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

[\(entrée en vigueur consulter ANNEXE XIII « Historique des avenants signés »\).](#)

PLAN

[Préambule](#)

[Champ d'application](#)

Article 1er

[Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle](#)

[Article 2](#)

[Compte personnel de formation](#)

Article 3

3.1 [Ouverture du compte](#)

3.2 [Alimentation du compte](#)

3.3 [Formations éligibles au CPF](#)

3.4 [Modalités de mise en œuvre](#)

3.5 [Financement du CPF](#)

[Contrats et périodes de professionnalisation](#)

Article 4

4.1. [Contrats de professionnalisation](#)

4.2 [Périodes de professionnalisation](#)

[Validation des acquis de l'expérience \(VAE\)](#)

Article 6

[Entretiens professionnels](#)

Article 7

[Passeport formation](#)

Article 8

[Conseil en évolution professionnelle](#)

Article 9

[Dispositions financières](#)

Article 10

10.1 [Contribution légale à la formation professionnelle continue](#)

10.2 [Contributions volontaires](#)

10.3 [Taxe d'apprentissage](#)

[Extension](#)

Article 11

Préambule

L'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnel a été à l'origine de la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier, désignée ci-après par le sigle CEFI.

La CEFI a été officiellement créée par un accord national professionnel en date du 28 octobre 1992.

Par un additif du 21 décembre 1993 à l'accord constitutif du 28 octobre 1992, la CEFI a désigné l'AGEFOS-PME, non seulement comme organisme collecteur agréé au titre des contributions des entreprises de moins de 10 salariés à la formation professionnelle continue, mais aussi comme organisme chargé de recenser les activités du secteur de l'immobilier. Cet accord national professionnel constitutif de la CEFI a été renouvelé et mis à jour le 27 novembre 1996, le 22 décembre 1998, le 6 mars 2001 et le 2 décembre 2002.

A partir de ce cadre juridique conventionnel renouvelé, un protocole d'accord portant création d'une section professionnelle paritaire de l'immobilier (SPP) a été conclu à la date du 11 octobre 2013 entre la CEFI et l'organisme paritaire collecteur agréé des fonds formation de l'immobilier (AGEFOS-PME).

La CEFI a pour objet d'examiner les objectifs et les priorités des organismes signataires en matière de formation professionnelle, de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et de suivre l'application des accords conclus en ce domaine.

Les membres de la CEFI ont conscience que la réalisation de ces objectifs correspond à une nécessité de donner un contenu réel à leurs activités, et ce, pour éviter de considérer sa mise en place comme une simple réponse aux exigences du législateur. En effet, il existe une communauté d'intérêts entre tous les membres des organisations adhérentes. Les activités de la CEFI doivent d'ailleurs profiter à l'ensemble du secteur immobilier, qu'il s'agisse des secteurs ne correspondant pas à la définition officielle de la branche, ou d'employeurs et salariés non membres d'organisations signataires.

Depuis sa création, les membres de la CEFI ont toujours été animés par une volonté forte quant à la concrétisation des discussions et des études préparatoires.

En conséquence,

- considérant l'importance que les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'immobilier attachent à la formation professionnelle ;
- vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 ;
- vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,
- compte tenu des décrets actuellement publiés,
- vu l'avenant n° 3 du 15 septembre 2004 portant reconduction de l'OPCA,

les parties signataires conviennent ce qui suit :

Champ d'application

Article 1er

Le présent accord vise les entreprises ainsi que leurs salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier (brochure n° 3090).

Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle

Article 2

Il est procédé tous les 3 ans, à compter de la signature du présent accord, à une négociation relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle, telle que prévue par la législation en vigueur.

Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, le développement du tutorat et la valorisation du tuteur ou maîtres 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.

Elle se fonde sur le bilan des actions menées et des résultats obtenus au plan professionnel, dans le domaine de la formation au cours des années précédentes, établi par la CEFI et à partir des données communiquées par AGEFOS-PME, que ce soit le bilan de la branche ou les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les organismes de formation.

Compte personnel de formation

Article 3

3.1 Ouverture du compte

A compter du 1er janvier 2015, chaque personne âgée d'au moins 16 ans qu'elle soit salariée, demandeur d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation ou d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail, dispose d'un Compte Personnel de Formation (CPF) disponible à l'adresse www.moncompteformation.gouv.fr. Par dérogation, ce compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Il vient remplacer le droit individuel à la formation (DIF).

3.2 Alimentation du compte

L'alimentation du compte personnel de formation relève de la Caisse des dépôts et consignations

qui alimente, chaque année, les comptes des personnes.

Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 24h par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120h, puis de 12h par année de travail dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée à proportion du temps de travail effectué.

Les abondements n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel du salarié chaque année et ainsi que dans le mode du calcul du plafond de 150h.

Conformément à l'article L.6323-23 du Code du travail, le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est utilisable sur le régime du compte personnel de formation à compter du 1er janvier 2015 et jusqu'au 1er janvier 2021. Il peut se cumuler avec le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat

Afin de permettre l'utilisation du solde DIF par les salariés, les employeurs ont informé les salariés avant le 31 janvier 2015 du solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 et non utilisés.

3.3 Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle règlementaire de connaissances et de compétences et ce conformément à l'article L.6323-6 du Code du travail;
- l'accompagnement à la VAE mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail ;
- Les formations visées par la liste élaborée et actualisée par la CPNE de la branche conformément aux dispositions du 1° du I de l'article L 6323-16 du Code du travail
- Les formations visées par les listes nationales et régionales élaborées conformément aux dispositions des 2° et 3° du I de l'article L 6323-16 du Code du travail.

L'information sur les formations éligibles au compte figure sur www.moncompteformation.gouv.fr.

3.4 Modalités de mise en œuvre

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi pour suivre une action de formation à son initiative.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures inscrites au compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

La mobilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation.

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours vaut acceptation de la demande.

Une exception, les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE sont éligibles de droit sur le temps de travail, sous réserve d'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation.

Arrêté du 27 décembre 2016 paru au journal officiel du 3/01/17 :

Le dernier alinéa de l'article 3.4 est étendu sous réserve des [dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail](#).

3.5 Financement du CPF

Les frais liés au Compte personnel de formation sont pris en charge par l'OPCA de la Branche ou par l'entreprise en application d'un accord d'entreprise portant gestion en interne du compte personnel de formation, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

3.6 Abondement du CPF

Les partenaires sociaux confient à la CPNE le soin de fixer et mettre à jour régulièrement la politique d'abondement de la branche en matière de compte personnel de formation, et plus particulièrement de définir les certifications prioritaires parmi la liste de branche et le cas échéant, les publics concernés et la durée de l'abondement.

Contrats et périodes de professionnalisation

Article 4

4.1. Contrats de professionnalisation

4.1.1. L'insertion professionnelle des jeunes âgés de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus constitue un enjeu fondamental pour le maintien et le développement des compétences pour les salariés des entreprises du secteur.

Le contrat de professionnalisation est également accessible aux bénéficiaires de minimas sociaux (RSA, ASS, AAH) ou à l'issue d'un contrat aidé. Dans les DOM, à Saint Barthélemy, Saint Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, il est ouvert aux bénéficiaires du RMI et de l'API.

En conséquence, il est convenu que la durée du contrat de professionnalisation est portée à 24 mois maximum pour les publics préparant les certifications suivantes, considérées comme prioritaires :

- les diplômes et titres homologués spécifiques au secteur de l'immobilier (brevet de technicien supérieur (BTS), bac professionnel...);
- les certificats de qualification professionnelle (CQP) mis en place par la CEFI (accords du 11 décembre 2002 et du 1er avril 2004);
- les diplômes et titres non spécifiques conduisant à un métier exercé au sein du secteur et figurant sur la liste tenue à jour par la CEFI.

Il est convenu, également, que la durée de formation, s'inscrivant dans des actions d'évaluation et d'accompagnement, d'enseignements généraux, professionnels et technologiques, peut être portée à 35 % maximum de la durée du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI, pour les certifications prioritaires mentionnées ci-dessus.

4.1.2. Les titulaires de contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction de leur âge en application des dispositions de l'article L. 6325-8 du code du travail.

4.2 Périodes de professionnalisation

4.2.1. La période de professionnalisation est ouverte aux salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail.

Compte tenu des évolutions technologiques et organisationnelles que connaît la profession, les actions de formation définies comme prioritaires sont :

- celles permettant l'acquisition d'une qualification dans un domaine spécifique pour les salariés occupant des fonctions dans un autre secteur d'activité ;
- celles permettant d'acquérir de nouvelles qualifications pour les salariés appelés à exercer leur emploi dans un contexte différent ;
- celles permettant à un salarié expérimenté d'évoluer vers des fonctions différentes.

4.2.2. Les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation ont une durée d'au moins 70 heures, à l'exception des actions de validation des acquis de l'expérience, de l'abondement du Compte personnel de formation et des formations inscrites à l'inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Cette durée peut inclure plusieurs modules ou séquences successifs de formation sur 12 mois calendaires. Elle inclut également toutes les actions permettant d'individualiser le parcours de formation et notamment celles relatives à la validation des acquis de l'expérience.

4.2.3. La CEFI est l'organe habilité en matière d'emploi et de formation professionnelle. Elle met en œuvre toutes les dispositions visant la valorisation et le renforcement des qualifications et des compétences des salariés.

La CEFI recommande aux entreprises d'articuler la période de professionnalisation avec le compte personnel de formation et le plan de formation.

4.3. La mission tutorale

Le développement du tutorat est de nature :

- à engager dans un acte solidaire l'entreprise, l'apprenant et le tuteur ;
- à accroître la qualité et l'efficacité de l'insertion professionnelle dans le cadre de la professionnalisation ;
- à professionnaliser le rôle du tutorat en dotant le tuteur d'un statut qualifiant et de compétence pédagogique.

Définition du tuteur :

Le tuteur (salarié ou employeur) doit justifier d'une expérience professionnelle de 4 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif professionnalisant de la formation visée.

Si le tuteur est salarié, il devra bénéficier d'un aménagement de ses obligations professionnelles pour accomplir ses fonctions.

Objectifs du tuteur :

Les objectifs contenus dans la mission sont :

- accueillir, aider, informer, guider les bénéficiaires de contrats et de périodes de professionnalisation ;
- organiser l'activité des apprenants et contribuer à l'acquisition de leurs connaissances professionnelles ;
- assurer la liaison avec les organismes de formation ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation et sa validation.

La désignation d'un tuteur est obligatoire dans le cadre d'un contrat de professionnalisation et recommandée dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Rémunération :

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation (pédagogie,

transport, repas, etc.) sont définies en CPNEF et prises en charge par AGEFOS-PME.

Pour la formation du tuteur, prise en charge à hauteur du plafond réglementaire, soit 15 € l'heure pour un plafond de 40 heures.

Pour l'exercice de la fonction tutorale, prise en charge à hauteur du plafond réglementaire de 230 € par mois.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 6

Les parties signataires reconnaissent l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience, dans le cadre de la période de professionnalisation et à l'initiative des personnes du compte personnel de formation.

En conséquence, les parties signataires, rappelant le caractère formateur de toutes les activités professionnelles, tiennent à promouvoir le dispositif de VAE permettant à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). A cette fin, la CEFI a créé un groupe de travail chargé de développer l'accès au système de validation des acquis de l'expérience.

Entretiens professionnels

Article 7

Les parties signataires soulignent le rôle central et obligatoire des entretiens professionnels pour recenser les besoins en formation des entreprises.

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, à l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L.1222-12 du Code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L.12256-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L.324-1 du Code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Il remplace

L'entretien professionnel remplace l'entretien de seconde partie de carrière, destiné aux salariés d'au moins 45 ans, dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Tous les six ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document, dont une copie est remise au salarié. Cet état doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a soit :

- suivi au moins une action de formation ;
soit
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
soit
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures susmentionnées, son compte personnel de formation est abondé de 100 heures s'il est embauché à temps plein et de 130 heures s'il est à temps partiel et l'entreprise doit à l'OPCA une somme forfaitaire.

Les entreprises peuvent s'appuyer sur les supports à l'entretien professionnel élaboré par l'OPCA et disponibles sur le site internet en page d'accueil (www.agefos-pme.com).

Passeport formation

Article 8

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences, qualifications et aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles. Dans cette perspective, les signataires préconisent à chaque salarié de recourir, à sa seule initiative, au passeport orientation formation dématérialisé disponible sur le site du CPF géré par la Caisse des dépôts et consignations (www.moncompteformation.gouv.fr), qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Il recense les acquis de la formation initiale et ceux de la formation professionnelle continue : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

Conseil en évolution professionnelle

Article 9

Tous les salariés de la branche ont accès, à compter du 1/01/2015, au conseil en évolution. Le conseil en évolution professionnelle est une prestation gratuite relevant du service public d'orientation auquel peuvent recourir l'ensemble des salariés de la branche pour être accompagnés dans l'élaboration d'un projet professionnel qui peut, le cas échéant, nécessiter une formation et la mobilisation du compte personnel de formation.

Dispositions financières

Article 10

10.1 Contribution légale à la formation professionnelle continue

Les employeurs doivent verser, tous les ans, à l'OPCA désigné par la branche AGEFOS PME, une

contribution au développement de la formation professionnelle continue de :

- 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 1% du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises d'au moins 10 salariés.

10.2 Contributions volontaires

Les entreprises peuvent verser à l'OPCA des contributions volontaires au-delà de l'obligation légale pour bénéficier de l'offre de services de l'OPCA.

10.3 Taxe d'apprentissage

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent promouvoir l'apprentissage. Pour ce faire, ils incitent les entreprises de la branche à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA désigné par la branche.

Arrêté du 27 décembre 2016 paru au journal officiel du 3/01/17 :

Le premier tiret de l'article 10.1 est étendu sous réserve des [dispositions de l'article L. 6331-2 du code du travail](#), telles qu'elles résultent de l'article 15 de la loi de finances n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 pour 2016.

Le second tiret de l'article 10.1 est étendu sous réserve des [dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail](#), telles qu'elles résultent de l'article 15 de la loi de finances n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 pour 2016.

Extension

Article 11

Les parties signataires conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 16 avril 2016

Organisations patronales signataires : **Syndicats de salariés signataires :**

UNIS/FNAIM/FSIF/SNPI

CGC-SNUHAB / CFTC-CSFV / FEC-FO

Accord du 17 novembre 2008 relatif à la création d'un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (avenant n° 41)

[\(entrée en vigueur consulter ANNEXE XIII « Historique des avenants signés »\).](#)

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle mise en place par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, reprise dans l'accord consolidé national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les partenaires sociaux, soucieux de suivre les évolutions des branches en terme de métiers, de classifications et de formations, ont défini les moyens nécessaires à l'accomplissement de cette mission, reconnue comme essentielle pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Article 1

Mise en place d'un Observatoire prospectif des Métiers et des Qualifications

Conformément aux principes issus des textes législatifs, réglementaires et conventionnels susvisés, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNEF) a pour mission, sur un plan général, de promouvoir dans chaque branche la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi.

Ainsi, la CPNEF de la branche de l'immobilier (CEFI) décide-t-elle de créer un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, à compétence nationale, au sein de la branche professionnelle.

Article 2

Missions de l'Observatoire

Structure de réflexion et de proposition, l'Observatoire prospectif des Métiers et des Qualifications apporte, par ses travaux d'analyses et de préconisations, son concours à l'identification des changements qui peuvent affecter aussi bien les emplois que les qualifications et, par voie de conséquence, les besoins de formation des salariés exerçant dans les entreprises de la Branche.

Dans ce cadre, les signataires décident de confier à l'Observatoire les missions ci-après :

- **Mise en œuvre d'études quantitatives et qualitatives sur les emplois, les métiers et les formations dans la Branche.**

La CEFI confie à l'Observatoire des études quantitatives et qualitatives, sur les emplois, les qualifications et les formations de la Branche, ainsi que toute autre mission répondant à la volonté des partenaires sociaux d'appréhender toutes les évolutions des métiers, des qualifications et des formations dans la Branche, et de définir les priorités en matière de formation professionnelle.

➤ **Assurer la veille prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications**

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les signataires décident d'affecter à l'Observatoire la veille prospective de l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications. Il s'agira, par des enquêtes et travaux d'analyse, de permettre l'identification des facteurs sociaux, économiques et technologiques, susceptibles de faire évoluer les métiers du secteur de l'immobilier et d'en prévoir les conséquences pour les métiers, l'emploi, les besoins en qualifications, en compétences et en formation.

Cette analyse prospective apparaît de nature à favoriser le dialogue social par l'apport d'éléments objectifs de réflexion et à nourrir les travaux des Commissions paritaires de la Branche, en particulier la CEFI chargée de définir des priorités et d'élaborer des plans d'action en matière d'emploi et de formation.

➤ **Information et communication à destination des entreprises et institutions représentatives du personnel**

Les parties signataires rappellent que les institutions représentatives du personnel et les entreprises ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et des compétences de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, les résultats des travaux de l'Observatoire et les recommandations que la CEFI serait amenée à émettre, seront régulièrement mis à la disposition des entreprises, des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales de la Branche.

Article 3

Fonctionnement de l'Observatoire

3-1 Mise en place et composition d'un Comité Paritaire de Pilotage :

L'Observatoire est dirigé par un Comité Paritaire de Pilotage composé des membres suivants :

- au titre du collège salariés : un membre titulaire et un membre suppléant pour chacune des organisations siégeant en CEFI,
- au titre du collège employeurs : un nombre égal de représentants titulaires et suppléants.

Le Comité Paritaire de Pilotage est présidé, dans le respect de l'alternance, par un membre de la CEFI assisté d'un vice-président, chacun appartenant à un collège différent. Comme pour la CEFI, la durée de chaque mandat est de un an, le renouvellement s'effectuant au même moment que celui de la CEFI.

Le Comité Paritaire de Pilotage se réunit, sur convocation, au moins une fois par an.

Il est tenu un procès-verbal des séances du Comité Paritaire de Pilotage. Le secrétariat est assuré par le secrétaire technique du COPI.

3-2 Attributions du Comité Paritaire de Pilotage :

Le Comité Paritaire de Pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

- Il prend en compte le programme de travail établi annuellement par la CEFI et participe à l'évaluation du coût des études et de la publication des résultats.
- Il garantit la méthodologie des études et des actions à mettre en œuvre et participe au choix des organismes appelés à intervenir dans les travaux d'enquête et d'analyse.
- Il valide les documents produits, donne son avis sur les résultats des travaux et présente ses préconisations à la CEFI aux échéances prévues et au moins une fois par an.

Article 4

Appui technique et financement

L'observatoire est financé par un prélèvement sur les cotisations de 0.5% et 0.15% collectées par AGEFOS-PME, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires. Des financements complémentaires pourront être recherchés notamment au niveau régional et européen.

Article 5

Modalités de mise en œuvre et de suivi de l'Accord

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent Accord.

Il s'appliquera au 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 17 novembre 2008

ANNEXE IX

Certificat de qualification professionnelle

Avenant n°54 du 26 juin 2012 portant création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de secrétaire juridique et technique en immobilier (SJTI)

[\(entrée en vigueur consulter ANNEXE XIII « Historique des avenants signés »\).](#)

Préambule

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 (CQP) d'assistant(e) administratif(ive) et commerciale en immobilier (AACI) issu de l'accord du 11 décembre 2002.

Article 1

Habilitation des organismes de formation

Les organismes voulant dispenser la formation CQP SJTI devront en faire la demande auprès de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Immobilier (CEFI, 46, rue de Rome, 75008 Paris), selon le cahier des charges défini par la branche.

Article 2

Renouvellement, modification et suppression du CQP SJTI

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

- 1) Soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de 1 an, elle-même renouvelable.
- 2) Soit reconduit après modification décidées par la CEFI pour une durée de 1 an, elle-même renouvelable.
- 3) 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, de modification des cahiers des charges pédagogiques existants sont prises à la majorité des membres présents de chaque collège.

Article 3

Personnes pouvant obtenir le CQP

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 périodes 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 périodes de professionnalisation ;
- salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du plan de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur ;
- salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du congé individuel de formation ;
- personnes issues de la profession, en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion ;
- salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle.

Article 4

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

Article 5

Dépôt, extension et date d'effet

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

Celui-ci entrera en vigueur dès le lendemain suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 26 juin 2012

Etendu par arrêté du 27 novembre 2012 paru au JO du 15/12/2012

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 1990 et par l'avenant n° 41 du 17 novembre 2008 tel qu'étendu par arrêté du 10 juillet 2009, et à l'exclusion des résidences de tourisme, les dispositions de l'avenant n° 54 du 26 juin 2012 portant création du certificat de qualification professionnelle de secrétaire juridique et technique en immobilier, à la convention collective nationale susvisée.

ANNEXE X

ANCIENNETE

RECOMMANDATION PATRONALE du 15 janvier 2010 Note de synthèse relative aux modalités d'application de la prime d'ancienneté prévue à l'article 36 de la CCNI

(Entrée en vigueur consulter ANNEXE XIII « Historique des avenants signés »).

L'article 36 de la convention collective nationale de l'Immobilier relatif à la prime d'ancienneté a été modifié par l'avenant n° 32 du 15 juin 2006 entré en vigueur le 14 septembre 2007. Ce même article 36 a été une nouvelle fois modifié par avenant n° 42 du 23 juin 2009 qui a notamment revalorisé les montants forfaitaires de cette prime.

Les effets de ce dernier avenant se sont fait sentir au 1^{er} janvier 2010 pour les salariés qui ont rencontré une date anniversaire au cours de l'année 2009.

La présente note a pour objet d'apporter les éclairages nécessaires quant aux différentes **modalités d'application de cette prime**. Cette note est commune aux différentes organisations patronales signataires de la Convention collective de l'Immobilier.

Avertissement UNIS du 18 avril 2014 : les montants forfaitaires de la prime d'ancienneté ont été revalorisés par un avenant n° 58 du 14/01/13 (ci-après). C'est pourquoi les montants indiqués dans les exemples qui suivent sont périmés en revanche les modalités d'application sont toujours valables

LE PRINCIPE

Cette prime forfaitaire est applicable à l'ensemble des salariés de la branche, y compris les négociateurs immobilier VRP ou non hors classification puisque bénéficiaires du statut de l'avenant 31.

Cette prime a pour objet de tenir compte de l'expérience acquise dans l'entreprise et elle est attribuée tous les trois ans, au 1^{er} janvier de l'année suivant la date anniversaire.

Les premières primes d'ancienneté forfaitaires ont été versées à compter du 1^{er} janvier 2008.

La prime d'ancienneté telle que définie à l'article 36 de la Convention collective est payable mensuellement.

L'avenant 32 à la CCNI qui a substitué la prime d'ancienneté à l'échelonnement de carrière a initialement fixé cette prime forfaitaire à :

- 18€ pour les niveaux E1 à AM1
- 22€ pour les niveaux AM2 à C4

A compter du 1^{er} janvier 2010 ces montants sont revalorisés à :

- 20€ pour les 4 premiers niveaux
- 24€ pour les niveaux suivants

Pour les négociateurs immobilier (avenant 31)

- 20€ pour tous les négociateurs non cadre
- 24€ pour tous les négociateurs cadre

Le décompte de l'ancienneté pour déterminer le premier versement de la prime d'ancienneté se fait à compter de la dernière période de trois ans calculée depuis la date de l'embauche.

DATE A LAQUELLE LA PRIME D'ANCIENNETE FORFAITAIRE SERA REVALORISEE

Cet avenant insuffisamment explicite est sujet à des interprétations divergentes, pour éviter toute ambiguïté, la délégation patronale recommande d'appliquer l'avenant 42 selon la méthode qui suit :

- Les salariés dont la date anniversaire est intervenue en 2009 bénéficient pour la première fois d'une prime d'ancienneté de 20 ou 24€ à compter du 1^{er} janvier 2010.
- Les salariés qui ont bénéficié en janvier 2008 et en janvier 2009 d'une prime d'ancienneté forfaitaire de 18 ou 22 € verront ces montants revalorisés à 20 et 24€ à compter du 1^{er} janvier 2010 sans effet rétroactif.

En conséquence, à partir du 1^{er} janvier 2010 seuls les montants forfaitaires de la prime d'ancienneté prévus par l'avenant n° 42 ont vocation à s'appliquer.

Exemple : une prime de 18 € versée le 1^{er} janvier 2008, passe automatiquement à 20€ à compter du 1^{er} janvier 2010 sans attendre la prochaine échéance qui pour ce salarié, est prévue en 2011. Au 1^{er} janvier 2011, ce salarié bénéficiera d'une prime globale de 2 x 20€ soit 40€.

DIVERSES APPLICATIONS

→ Le collège employeur, a pris le parti de faire bénéficier les salariés à **temps partiel** de la prime sans proratisation.

→ En cas d'exécution d'**heures supplémentaires** il n'y a pas de majoration de la prime d'ancienneté.

→ La prime d'ancienneté n'entre pas dans l'assiette de calcul de la majoration pour **heures supplémentaires**.

→ La prime d'ancienneté entre dans l'assiette de calcul de **l'indemnité de congés payés** et autres congés exceptionnels rémunérés.

→ La prime d'ancienneté entre dans l'assiette de calcul du salaire à maintenir en cas de **maladie ou d'accident** (article 24 CCNI), sauf s'il s'agit d'un négociateur VRP (statut avt 31) dont le contrat de travail précise expressément que le maintien de salaire se fera sur la base du seul salaire minimum brut mensuel défini à l'article 37-2 CCNI.

→ La prime d'ancienneté entre dans l'assiette de calcul du salaire à maintenir en cas de **congé de maternité**, sauf s'il s'agit d'un négociateur VRP (statut avt 31) dont le contrat de travail précise expressément que le maintien de salaire se fera sur la base du seul salaire minimum brut mensuel défini à l'article 37-2 CCNI.

→ La prime d'ancienneté entre dans l'assiette de calcul de la **gratification 13^{ème} mois** (la prime d'ancienneté est donc versée 13 fois dans l'année).

→ La prime d'ancienneté entre dans l'assiette de calcul de la **prime anniversaire** (article 39 CCNI).

→ En cas de congés sans solde, la prime d'ancienneté doit être réduite à due proportion de **l'absence non rémunérée**.

→ En cas de **promotion** au niveau AM2 ou suivant, puisqu'il y a deux montants forfaitaires différents, l'un de 20€ pour les 4 premiers niveaux (E1 à AM1) l'autre de 24€ pour les 5 niveaux suivants.

Le salarié verra sa prime passer de 20 à 24€ sans rétroactivité.

→ La prime d'ancienneté fait partie du salaire global brut mensuel contractuel (art 37-3-1 de la CCNI). Cependant, elle doit apparaître sur une ligne distincte du bulletin de paie.

→ La prime d'ancienneté ne doit pas être prise en compte pour déterminer si le salarié perçoit bien au moins le SMIC et/ou son salaire minimum brut annuel tel que fixé par la CCNI.

EXEMPLES

Exemple n° 1

Un salarié non-cadre, classé au niveau E2 a été embauché au 1^{er} juin 2000.
Ce salarié bénéficiait d'une ancienneté de 7 ans au 1^{er} juin 2007.

Le 1^{er} juin 2009, ce salarié rencontre une date anniversaire qui justifie le versement au 1^{er} janvier 2010 d'une prime de 20€.

Le bulletin de paie de janvier 2010 fera apparaître sur une ligne distincte ce montant forfaitaire :

Salaire global brut mensuel contractuel	1800,30€
Prime d'ancienneté	20,00€

Nb: le bulletin de paie devra faire apparaître le millésime du 1^{er} janvier suivant la date anniversaire ouvrant droit à l'attribution de la prochaine prime d'ancienneté.

Exemple n° 2

Un négociateur non classé a été embauché le 1^{er} juin 2000, il justifiait de 6 ans d'ancienneté à la date du 1^{er} juin 2006.

Toutefois, il avait été exclu du bénéfice de l'échelonnement de carrière par la CCNI, ce négociateur non classé aura droit, pour la première fois, à une prime d'ancienneté de 20€, le 1^{er} janvier 2010 au titre de la date anniversaire rencontrée en juin 2009.

Exemple n° 3

Un salarié a été embauché le 18 avril 1991 au niveau II coefficient 255, il a bénéficié d'un premier échelonnement le 1^{er} décembre 1994.

Il a ensuite été échelonné le 1^{er} décembre 1997, le 1^{er} décembre 2000, puis le 1^{er} décembre 2003. Ayant atteint à cette date le coefficient maximum à son niveau (269), il ne pouvait plus bénéficier d'un nouvel échelonnement de carrière.

Le 1^{er} janvier 2007, il n'est donc pas échelonné, comme il aurait dû l'être s'il n'avait pas atteint le coefficient maximum à son niveau, mais il conserve le bénéfice des quatre échelonnements précédemment acquis.

Le 18 avril 2009 ce salarié rencontre une date anniversaire. Le 1^{er} janvier 2010, ce salarié bénéficiera pour la première fois d'une prime d'ancienneté de 20€.

Exemple n° 4

Un salarié cadre embauché le 20 juin 2000 justifiait de 7 ans d'ancienneté à la date du 20 juin 2007. Le 1^{er} décembre 2003, ce salarié a bénéficié d'un premier échelonnement de carrière. Le 1^{er} janvier 2007, l'échelonnement ayant été supprimé pour les cadres depuis le 1^{er} mars 2006, il n'a pas bénéficié d'un second échelonnement de carrière. Il a conservé néanmoins le bénéfice du premier échelonnement acquis depuis le 1^{er} décembre 2003. Le 1^{er} janvier 2010, ce salarié cadre bénéficiera pour la première fois d'une prime d'ancienneté de 24€.

Exemple n° 5

Un salarié classé au niveau E3 a été embauché le 1^{er} février 2004. Il justifiait de 3 ans d'ancienneté au 1^{er} février 2007 et a donc bénéficié à compter du 1^{er} janvier 2008 d'une prime d'ancienneté mensuelle de 18€.

Dès le 1^{er} janvier 2010, les 20€ de l'avenant 42 se substituent aux 18 €.

La prochaine date anniversaire de ce salarié sera le 1^{er} février 2010, ce qui déclenchera à compter du 1^{er} janvier 2011 le versement d'une prime mensuelle de 20€ supplémentaires. »

Par conséquent, le bulletin de paie de janvier 2011 fera apparaître les informations suivantes :

Salaire global brut mensuel contractuel	2000,00€
Prime d'ancienneté	40,00€*

(*20 x 2)

ARTICLE 36 extrait de la CCNI à jour au 1^{er} janvier 2010

Article 36 Prime d'ancienneté

(modifié par avenant n°32 du 15 juin 2006 en vigueur depuis le 14/09/07, modifié par avenant n° 42 du 23/06/09(1))

Pour tenir compte de l'expérience acquise dans l'entreprise, le salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37-3.1 est majoré de 20 € pour les 4 premiers niveaux de la grille et de 24 € pour les niveaux suivants tous les trois ans, au 1^{er} janvier suivant la date d'anniversaire. Ces montants peuvent être revalorisés dans le cadre de la négociation annuelle.

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

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

En pratique, les présentes dispositions s'appliqueront, à compter du 1^{er} janvier 2010, aux salariés dont la date d'anniversaire est acquise en 2009.

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

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

Avenant n° 58 du 1^{er} janvier 2013 modifiant les montants forfaitaires de la prime d'ancienneté de l'article 36 à la CCNI

[\(Entrée en vigueur consulter ANNEXE XIII « Historique des avenants signés »\).](#)

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

ARTICLE 1

Pour tenir compte de l'expérience acquise dans l'entreprise, le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de 23 € pour les 4 premiers niveaux de la grille et de 27 € pour les niveaux suivants tous les 3 ans, au 1^{er} janvier suivant la date d'anniversaire. Ces montants peuvent être revalorisés dans le cadre de la négociation annuelle.

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

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

En pratique, les présentes dispositions s'appliqueront, à compter du 1^{er} janvier 2013, aux salariés dont la date d'anniversaire est acquise en 2012.

Les salariés qui ont déjà bénéficié en janvier 2011 et en janvier 2010 d'une prime d'ancienneté forfaitaire de 20 ou 24 € verront ces montants revalorisés à 23 et 27€ à compter du 1er janvier 2013.

En conséquence, à partir du 1^{er} janvier 2013 seuls les montants forfaitaires de la prime d'ancienneté prévus par l'avenant n° 58 ont vocation à s'appliquer.

Exemple : une prime de 18 € versée le 1er janvier 2008, passe automatiquement à 20€ à compter du 1er janvier 2010 sans attendre la prochaine échéance qui pour ce salarié, est prévue en 2011.

Au 1er janvier 2011, ce salarié avait bénéficié d'une prime globale de 2 x 20€ soit 40€.

Au 1^{er} janvier 2013 sa prime d'ancienneté passe automatiquement à 2 x 23€ sans attendre la prochaine échéance qui pour ce salarié, est prévue en 2014.

Au 1^{er} janvier 2014, ce salarié bénéficiera d'une prime globale de 3 x 23€.

Il est précisé que les dispositions du présent article sont applicables à l'ensemble des employeurs visés dans l'article 1^{er} de la CCNI (champ d'application).

Enfin, les négociateurs immobiliers étant hors classification du fait du statut spécifique dont ils bénéficient, se voient appliquer un forfait de 23 €, conformément aux modalités définies ci-dessus.

Toutefois, lorsqu'ils sont cadre, ils bénéficient d'un forfait de 27 €

ARTICLE 2

Le présent avenant s'appliquera au 1^{er} janvier 2013 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 14 janvier 2013

Organisations syndicales d'employeurs de la branche :

FEPL, FNAIM, FSIF, SNRT, UNIS, SNPI

Organisations syndicales représentatives des salariés de la branche :

CFTC, CGC, CFDT, FO, CGT

Avenant n°68 du 23 novembre 2015 modifiant les montants forfaitaires de la prime d'ancienneté de l'article 36 de la CCNI

Applicable à compter du 1^{er} janvier 2016

[\(Entrée en vigueur consulter ANNEXE XIII « Historique des avenants signés »\).](#)

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

ARTICLE 1

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

- pour les 4 premiers niveaux de la grille (E1 à AM1) : le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de **25 €**.
- pour les 5 niveaux suivants (AM2 à C4) : le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de **29 €**.

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

ARTICLE 2

Le présent avenant ne s'appliquera qu'au 1^{er} janvier 2016.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.
Fait à Paris, le 23 novembre 2015

Organisations syndicales d'employeurs de la branche :

FEPL, FNAIM, FSIF, SNRT, UNIS, SNPI

Organisations syndicales représentatives des salariés de la branche :

CFTC, CGC, CFDT, FO, CGT

ANNEXE XI

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Avenant n° 62 du 1^{er} juillet 2014 relatif au Travail à temps partiel

[\(entrée en vigueur consulter ANNEXE XIII « Historique des avenants signés »\).](#)

Préambule

La loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a fixé la durée minimale de travail à 24 heures par semaine pour les salariés à temps partiels.

L'objectif des partenaires sociaux est que le plus grand nombre des salariés du secteur travaillent plus de 24 heures par semaine.

Dans le secteur de l'immobilier, 16 % des salariés sont à temps partiel. Ces données destinées à suivre l'évolution du temps partiel ont vocation à être actualisées chaque année

En outre, la fourniture de chiffres collectés par le SNRT, le SNPI & la FNAIM destinés à compléter le rapport de branche mettent en lumière un taux de temps partiel plus important sur certains secteurs d'activité liés au tourisme ou à la location saisonnière.

Les contraintes spécifiques liées à l'activité de location touristique rendent parfois nécessaire le recours à des emplois de quelques heures par semaine.

Les entreprises souhaitent les maintenir pour pouvoir garantir des services de qualité et pour éviter que ces emplois ne soient remplacés par de la sous-traitance à des sociétés de services.

C'est pourquoi les signataires du présent accord proposent une réponse pragmatique à la question du travail à temps partiel, alliant respect des conditions d'emploi des salariés et qualité des services rendus par les salariés des entreprises de la branche.

Par ailleurs, les signataires ont souhaité limiter les dérogations à la durée minimum hebdomadaire aux situations où celle-ci s'imposaient mais rappellent que le principe d'une durée hebdomadaire

minimum de 24 heures s'applique dans tous les situations qui ne sont pas expressément visées par les dérogations définies ci-après.

1. OBJET

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein des entreprises de la CCN I.

2. DUREES MINIMALES D'ACTIVITE (LEGALE ET CONVENTIONNELLE)

2.1. *Durée minimale prévue par la loi*

A compter du 1er juillet 2014, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif.

Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, la durée minimale de 24h est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

2.2. *Dérogations à la durée minimale (durée hebdomadaire minimum 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 (24h s/ 24 h) ;
- Les contrats de travail à durée déterminée (CDD) conclus sur le fondement de l'article L 1242-2. 1^o 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 visé à l'article 2.2.1 la durée minimum est fixée à huit heures hebdomadaires ou la durée équivalente sur le mois, soit trente-quatre heures mensuelles. Il est toutefois rappelé que le CDD conclu pour le remplacement d'un salarié à temps partiel devra stipuler un nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel au moins égal à celui du salarié remplacé.

2-3- *Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation*

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel bénéficie :

- d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.
- d'un regroupement du temps de travail en journées complètes ou demi-journées d'au moins 4 heures. Cette répartition du temps de travail est expressément fixée par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.
- Par ailleurs, le salarié à temps partiel est prioritaire pour l'attribution d'un emploi à temps complet, ou d'un complément d'activité ressortissant ou ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle, à condition qu'il remplisse les conditions de qualification requises. Ou qu'il puisse les acquérir par le biais d'une formation.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe

- Le plan de formation de l'entreprise prendra en compte la situation des salariés à temps partiel afin de proposer aux salariés qui le souhaitent des formations leur permettant d'accéder à un meilleur taux d'emploi.
- Le salarié à temps partiel de moins de 24 heures hebdomadaires bénéficiera d'une participation de l'employeur à ses frais de transport (carte d'abonnement de transport collectif) calculée sur un taux d'emploi correspondant à la durée hebdomadaire minimum légale.

3. HEURES COMPLEMENTAIRES

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10ème de cette durée sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10% du salaire contractuel.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10ème de la durée contractuelle de travail et ce, dans la limite du 1/3 de cette même durée, sont majorées à un taux de 25% du salaire contractuel.

4. COMPLEMENT D'HEURES PAR AVENANT

4.1. *Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail*

.Pour les postes visés, un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. Un tel avenant est fondé sur le volontariat du salarié. La priorité sera donnée aux salariés qui en feront la demande. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

Si l'avenant porte sur une durée supérieure à 1 an, à la demande du salarié, l'augmentation du temps de travail deviendra contractuelle.

4.2. Rémunération

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire majoré de 10%. Les heures complémentaires éventuellement accomplies au-delà de la durée fixée par cet avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

4.3. Nombre d'avenants maximum par an et par salarié

Le nombre maximum d'avenants « compléments d'heures » par an et par salarié est fixé à six pour une durée maximale de seize 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 « compléments d'heures ».

Le recueil des souhaits peut notamment se faire :

- à l'occasion de l'entretien annuel du salarié ;
- par une fiche de souhait que l'employé peut remettre à tout moment à l'employeur ;

Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs d'un avenant de complément d'heures, le choix de l'un ou de l'autre sera déterminé en fonction de critères objectifs.

L'employeur informe le comité d'entreprise et, à défaut, les délégués du personnel ou les délégués syndicaux des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés, du nombre d'heures correspondant et du motif de recours, au moins une fois par an.

5. LES COUPURES

Pour les seuls emplois liés à la réception et à la restauration il sera possible de prévoir une coupure de deux heures ou plus si le salarié concerné a une durée hebdomadaire supérieure ou égale à la durée hebdomadaire minimum légale (24 heures hebdomadaires).

Pour les salariés dont le contrat de travail stipulera une coupure de deux heures ou plus il n'y a pas de possibilité de déroger à la durée minimum de travail de 24 heures.

La durée quotidienne de la coupure sera au maximum de quatre 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 deux heures. Les coupures d'une durée inférieure à deux heures par jour n'ouvriront droit à aucune majoration spécifique.

L'augmentation de cette prime forfaitaire sera négociée chaque année dans le cadre de la NAO et fera l'objet d'une discussion lors de la négociation annuelle de branche sur les salaires.

6. DEROGATION A 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.

7. COMMISSION DE SUIVI

Une commission paritaire de suivi sera mise en œuvre dès l'extension de cet accord. Elle se réunira au moins une fois par an.

La commission de suivi rendra des avis notamment sur les modifications qui pourront être apportées au présent avenant. Si elle rend un avis à la majorité des membres de chaque collège la question devra être abordée en commission mixte paritaire.

8. DEPOT, PUBLICITE ET ENTREE 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.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend acte le jour de sa signature pour ses signataires et s'appliquera le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel pour les autres.

9. DENONCIATION / REVISION

Elle pourra intervenir dans les conditions prévues à l'article 2 de la CCN I.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2014

Organisations syndicales d'employeurs signataires

FNAIM, FSIF, SNPI, SNRT
UNIS non signataire

Organisations syndicales représentatives des salariés signataires :

CGC, FO, CFDT

ANNEXE XII

DROIT SYNDICAL

Avenant n° 66 du 23 octobre 2015 relatif à la Commission d'interprétation du 25 juin 2015 concernant l'entrée en vigueur de l'avenant 63

Etendu par Arrêté d'extension du 15/12/14 paru au JO du 3/01/15°

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 01 juillet 2014 relatif au droit syndical.

La commission s'est réunie le 25 juin 2015 et a rendu les avis suivants :

Article 1

Date d'entrée en vigueur de l'avenant 63 de la CCNI

L'avenant n°63 du 1^{er} juillet 2014 a été étendu par l'arrêté du 15 décembre 2014 paru au JO du 03 janvier 2015.

En conséquence,

Il est donc applicable depuis le 1^{er} 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 1^{er} juillet 2014 pour les entreprises adhérentes à un syndicat professionnel signataire du texte et au 4 janvier 2015 pour les autres entreprises.

Fait à Paris, le 23 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations syndicales d'employeurs signataires :

FNAIM, FSIF, SNPI, SNRT

Organisations syndicales représentatives des salariés signataires :

CGC, FO, CFDT, CFTC, CGT

(UNIS non signataire)

Avenant n° 67 sur le droit syndical du 1^{er} juillet 2015

Etendu par Arrêté d'extension du 7 juillet 2016 paru au JO du 17 juillet 2016

Préambule

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 CCN I, le nouveau statut de négociateur immobilier, l'emploi des séniors, 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 restes très fourni puisque figure 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 est décidé ce qui suit.

10. CONTEXTE DE NEGOCIATION

Pour mémoire l'avenant n°63 relatif au droit syndical est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2014 pour les entreprises adhérent 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.

11. OBJET ET DUREE

Le présent accord a pour objet, dans l'attente de la négociation d'un accord relatif au financement du paritarisme², de renouveler l'aménagement temporaire issu de l'avenant n°63 relatif au droit

² Sur le fondement de la loi du 5 mars 2014

syndical au profit des représentants des organisations salariales représentatives au sein de la CCN I.

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 dument mandatés par une organisation salariale représentative au niveau de la CCN I est considéré comme du temps de travail. Les conditions d'application de ce droit temporaire sont définies par les avenants n°63 et 67 à la CCN I. »

12. PARTICIPATION AUX REUNIONS

12.1. PRINCIPE

Pendant la durée du présent accord, est considéré comme du temps de travail l'absence des salariés dument mandatés par une organisation salariale représentative au niveau de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988³ (brochure n° 3090 et IDCC 1527) afin de participer aux réunions et groupes de travail paritaires sur convocation du secrétariat technique de la CCN I ou du ministère du travail.

Au sein de chaque entreprise, cet aménagement bénéficie au maximum à deux salariés dument mandatés par des organisations salariales représentatives dans la branche considérée.

12.2. MODALITES

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 CCN I.

12.3. REMUNERATIONS

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.

13. DEROGATION A 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.

14. DEPOT, PUBLICITE ET ENTREE 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.

³ 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

Il prend effet le 1^{er} 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 1^{er} 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.

Fait à Paris, le 23 novembre 2015

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations syndicales d'employeurs signataires : FNAIM, FSIF, SNPI, SNRT

Organisations syndicales d'employeurs non signataires : UNIS

Organisations syndicales signataires représentatives des salariés : CGC, FO, CFDT, CFTC, CGT

ANNEXE XIII

MODELES

de documents nécessaire à la gestion des

CONVENTIONS DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

prévues par [l'Avenant n°73](#) du 5 décembre 2017

et les dispositions de l'article 19-9 de la CCNI

Des modèles de documents nécessaires à la bonne gestion des conventions de forfait annuel en jours sont mis à la disposition des employeurs à titre indicatifs. Ces documents sont conformes aux exigences de [l'article 19-9](#) de la CCNI.

Le clausier permettant d'établir [Une charte relative au droit à la déconnexion](#),
Le modèle de [Fiche individuelle de suivi des jours travaillés](#),
Le modèle de [Calendrier prévisionnel des jours de repos](#) du salarié en forfait annuel en jours, sont des supports élaborés par les partenaires sociaux

[La trame d'entretien annuel de suivi des salariés en forfait annuel en jours](#), est un support élaboré par la Commission UNIS des affaires sociales en juin 2017.

1-Modèle de charte relative au droit à la déconnexion

MODELE DE CHARTE UNILATERALE SUR LE DROIT A LA DECONNEXION

(Article L.2242-17, 7° du Code du travail)

PREAMBULE

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 :

-A 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 (article 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 : DECONNEXION – DEFINITIONS

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 A LA DECONNEXION

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 ;
- Eviter 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 LIE A L'UTILISATION DES OUTILS NUMERIQUES

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 cadre 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 A LA DECONNEXION 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 exceptionnelle 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 PERIODIQUE SUR L'USAGE DES OUTILS NUMERIQUES

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'Egalité 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 professionnelles 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 préventions 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

2-Fiche mensuelle individuelle de suivi des jours travaillés

Pour accéder au document de suivi [cliquer ici](#)

Cette fiche est à dupliquer pour chaque mois.

Ce support a été établi par les partenaires sociaux à titre indicatif.

3-Calendrier prévisionnel des jours de repos du salarié en forfait annuel en jours

Pour accéder au document de suivi [cliquez ici](#)

Ce calendrier prévisionnel est à établir chaque année.

Ce support a été établi par les partenaires sociaux à titre indicatif.

4-Trame d'entretien annuel de suivi des salariés en forfait annuel en jours

Pour accéder au document de suivi [cliquez ici](#)

Ce support a été établi à titre indicatif par la Commission UNIS des affaires sociales.

ANNEXE XIV

HISTORIQUE DES AVENANTS A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'IMMOBILIER

Les dates en couleur bleu sont celles applicables aux adhérents de l'UNIS.

Numéro de l'avenant	Objet	Date de signature	Date d'extension	Date d'entrée en vigueur	Observations
25	« Salaires » au 1 ^{er} /01/04	14/11/03	Arrêté d'extension du 13/02/04 publié au JO du 24/02/04	Employeurs adhérents à une organisation signataire : 1 ^{er} /01/04 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : 24/02/04	L'UNIS est signataire. Cet avt annonçait la suppression de la valeur du point à venir Valeur du point 4,29€ au 1/01/04
26	Actualisation CCNI	22/03/04	1 ^{er} arrêté d'extension neutralisé pour les adhérents des organisations signataires uniquement.	1 ^{er} /03/06	L'UNIS est signataire. Mise à jour de l'ensemble de la convention collective essentiellement par rapport à l'évolution législative et réglementaire des 25 dernières années. Du fait de nombreuses réserves de la part du Ministère, cet avt a nécessité la signature d'un accord collectif complémentaire pour pouvoir être applicable. Les partenaires sociaux ont donc signé le 30 mai 2005 un avenant n°27.
27	Mise en œuvre de l'avenant 26	30/05/05	L'arrêté d'extension du 25/01/06 paru au JO du 4/02/06	Tous les employeurs de la branche 1 ^{er} /03/06	L'UNIS est signataire. Voir réserves
28	«Salaires » au 1 ^{er} /01/05	6/07/05	d'extension du 6/12/05 publié au JO du 16/12/05	Employeurs adhérents à une organisation signataire : 1 ^{er} /01/05 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : 16/12/05	L'UNIS est signataire. Prolongation exceptionnelle de la valeur du point : 4,35 € 1/01/05
29	Départ et mise à la retraite	23/09/05	Arrêté d'extension du 29/03/06 publié au JO du 5/04/06	Tous les employeurs de la branche : 5/04/06	L'UNIS est signataire. RAS

Numéro de l'avenant	Objet	Date de signature	Date d'extension	Date d'entrée en vigueur	Observations
30	L'astreinte	20/10/05	Arrêté d'extension du 30/05/06 publié au JO du 9/06/06	Tous les employeurs de la branche : 9/06/06	L'UNIS est signataire. Deux exclusions dans l'extension
31	Le statut du négociateur immobilier	15/06/06	Arrêté d'extension du 5/06/07 publié au JO du 14/06/07	Tous les employeurs de la branche : 1/07/07	L'UNIS est signataire. 3 points problématiques sont signalés dans l'arrêté d'extension : Les deux plus importants : 1-L'arrêté confirme la non application de l'accord national interprofessionnel du 3/1/75 aux négociateurs immobilier VRP des agences immobilières et mandataires en vente de fonds de commerce cependant il signale que l'ANI est applicable aux autres VRP entrant dans le champ d'application de la CCNI. Cad, les VRP des foncières et s'il en existe aux VRP des ADB. 2-L'article 4 de l'avenant 31 (Rémunération minimum des négociateurs non cadres) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 5, relatives à la rémunération minimale des VRP, de l'ANI du 3 octobre 1975 relatif aux VRP : Les organisations patronales Loi HOGUET (UNIS FNAIN SNPI) ne valident pas cette réserve. 3- Négociateur immobilier VRP cadre ayant moins de deux ans d'ancienneté dont le préavis de démission doit être conforme à l'article L751-5 du code du travail cad Moins d'un an d'ancienneté : 1 mois Un an à 2 ans d'ancienneté : 2 mois Accéder à la circulaire UNIS
32	Nouvelles modalités de détermination des salaires minima et de leur revalorisation	15/06/06	Arrêté d'extension du 5/06/07 publié au JO du 14/06/07	Tous les employeurs de la branche : 14/09/07	L'UNIS est signataire. 4 réserves. La plus importante est celle relative au négociateur immobilier VRP cadre ayant moins de deux ans d'ancienneté dont le préavis de démission doit être conforme à l'article L751-5 du code du travail cad Moins d'un an d'ancienneté : 1 mois Un an à 2 ans d'ancienneté : 2 mois Objet avt 32 : - la mise en conformité de la CCNI avec les nouvelles dispositions de l'annexe I relative à la nouvelle grille de classification. DISPARITION EFFECTIVE DES COEFFICIENTS - la mise en conformité des nouvelles définitions du salaire (le salaire minimum brut annuel, le salaire minimum brut mensuel, le salaire global brut mensuel contractuel, le salaire global brut annuel contractuel). DISPARITION EFFECTIVE DE LA VALEUR DU POINT. - suppression de l'échelonnement de carrière et création d'une prime d'ancienneté forfaitaire - modification des mentions obligatoires du bulletin de paie - quelques modifications relatives au mécanisme de la négociation annuelle
33	Modification de l'annexe I à la CCNI « Classification »	15/06/06	Arrêté d'extension du 9/02/07 publié au JO du 20/02/07	Tous les employeurs de la branche : 20/05/07	L'UNIS est signataire. - Nouvelle grille des classifications : E1 à C4. - Fusion des deux 1 ^{er} niveaux (anciens 241 et 255).

A jour en avril 2018

					- Suppression des coefficients hiérarchiques Arrêté d'extension RAS
--	--	--	--	--	--

Numéro de l'avenant	Objet	Date de signature	Date d'extension	Date d'entrée en vigueur	Observations
34	Salaires minima au 1/07/06	15/06/06	Arrêté d'extension du 5/06/07 publié au JO du 14/06/07	Employeurs adhérents à une organisation signataire : 1/07/06 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : 14/06/07	L'UNIS est signataire. Première grille « salaires » avec un salaire minimum brut annuel sur 13 mois sur une base 35h. Arrêté d'extension, 1 réserve relative au BONUS VILLEPIN inapplicable (voir arrêté).
35	Application des avts 26 et suivants dans les DOM	15/06/07	Arrêté d'extension du 9/02/07 publié au JO du 20/02/07	Employeurs adhérents à une organisation signataire : 15/06/07 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : 20/02/07	L'UNIS est signataire. Entrée en vigueur dans les DOM de l'avt 26 et des avts suivants au 1/05/07 Attention, report de cette date pour les employeurs adhérents à une organisation signataire de l'avenant n° 38 au 14/09/07.
36	Modification de l'article 34 de la CCNI portant sur le départ à la retraite	14/12/06	Etendu par arrêté du 10/12/07 publié au JO du 15/12/07	Employeurs adhérents à une organisation signataire : 14/12/06	L'UNIS est signataire. Cet avenant rectifie une erreur rédactionnelle contenue dans l'avenant 29 et non supprimée par l'avenant 32 Il convenait de tenir compte de cet avenant avant même son extension.
37	Salaires minima au 1/01/07	26/03/07	Arrêté d'extension du 12/10/07 paru au JO du 19/10/07	Employeurs adhérents à une organisation signataire : 1/01/07	L'UNIS est signataire. Deuxième grille « salaires » avec un salaire minimum brut annuel sur 13 mois sur une base 35h. Une recommandation patronale du 26/04/07 a été prise pour insister sur le caractère obligatoire de cet avenant . <i>Attention</i> avec l'augmentation du SMIC au 1 ^{er} /07/07 le niveau E1 (actuellement à 16 307 €, soit 1254,38 € brut mensuel) doit bénéficier d'un différentiel SMIC de 25,68€ brut mensuel pour atteindre 16 640,91 € brut pour 13 mois, soit un salaire minimum brut mensuel de 1280,07€.
38	Modifiant la date d'entrée en vigueur de la CCNI dans les DOM	26/03/07	Arrêté d'extension du 4 /10/07 paru au JO du 12/10/07	Employeurs métropolitains adhérents à une organisation signataire : 26/03/07	L'UNIS est signataire. La CCNI modifiée par les avts 26 à 37 ne deviendra applicable aux DOM que 3 mois après la publication de l'arrêté d'extension de l'avt 32 cad le 14/09/07.
Accord	Formation professionnelle tout au long de la vie	17/10/05	Arrêté d'extension du 16/10/06 paru au JO du 25/10/06	Tous les employeurs de la branche : 26/10/06 14/09/07	L'UNIS est signataire.
Recommandation patronale relative aux modalités d'application de l'article 36					L'UNIS est signataire. les explications contenues dans cette recommandation ont été reprises dans la recommandation du patronale du 15/01/2010
39	Salaires minima au 1/01/08	15/05/08	Arrêté d'extension du 30/01/09 paru au JO du 6/02/09	Employeurs adhérents à une organisation signataire : 1/01/08 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : 06/02/09	L'UNIS est signataire. Revalorisation de la grille de salaires (Annexe II) applicable à compter du 1 ^{er} janvier 2008

Numéro de l'avenant	Objet	Date de signature	Date d'extension	Date d'entrée en vigueur	Observations
40	Rémunération mensuelle minimum des Négociateurs Immobiliers VRP	15/05/08	Arrêté d'extension du 30/01/09 paru au JO du 6/02/09	Employeurs adhérents à une organisation signataire : 15/05/08 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : 06/02/09	L'UNIS est signataire. Rémunération mensuelle minimale des négociateurs immobiliers VRP fixée à 1300 euros brut mensuel
41 <i>Nota</i> : Il y a 2 avenants n° 41 portant sur 2 sujets différents. Il s'agit d'une erreur de numérotation du secrétariat technique de la CCNI. Sans conséquence sur la validité des deux accords.	Modification de l'article 1 ^{er} (mise en conformité des code APE applicables au 1- 01-08) (avenant)	17/11/08	Arrêté d'extension du 10/07/09 paru au JO du 18/07/09	Employeurs adhérents à une organisation signataire : 17/11/08 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : 18/07/09	L'UNIS est signataire. Le décret du 26 décembre 2007 modifie les nomenclatures d'activités. Il s'agit donc ici d'une mise en conformité des anciens codes APE avec la nouvelle nomenclature.
41	Création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (protocole d'accord)	25/09/08 Signé le 17/11/08	Arrêté d'extension du 8/10/09 paru au JO du 17/10/09	Employeurs adhérents ou non à une organisation signataire : 1er/11/09	L'UNIS est signataire. Remarque : Une anomalie dans la numérotation des accords collectifs. Il convient de ne pas le confondre ce protocole d'accord avec l'avenant n° 41 relatif à modification de l'article 1 ^{er} de la CCNI (champ d'application).
42	Revalorisation des forfaits de la prime d'ancienneté prévue à l'article 36 de la CCNI	23/06/09	Arrêté d'extension du 1 ^{er} /02/2010 paru au JO du 9/02/2010	Employeurs adhérents à une organisation signataire : 1 ^{er} /01/2010 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : 9/02/2010	L'UNIS est signataire. E1 à AM1 et négociateurs de l'avenant 31 20€ AM2 à C4 24€ Recommandation patronale de janvier 2010
43	Salaires au 1 ^{er} juillet 2009	23/06/09	Arrêté d'extension du 14/12/09 paru au JO du 26/12/09	Employeurs adhérents à une organisation signataire : 1/07/09 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : 26/12/09	L'UNIS est signataire.

Numéro de l'avenant	Objet	Date de signature	Date d'extension	Date d'entrée en vigueur	Observations
44	Modification de l'article 13-2 de la CCNI relatif à la période d'essai	23/06/09	arrêté d'extension du 18 /12/ 2009 paru au JO du 3/01/2010	Employeurs adhérents à une organisation signataire : 1/07/09 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : 3/01/2010	L'UNIS est signataire. E1 1 mois renouvelable 1 mois E2 2 mois renouvelable pour 1 mois E3 2 mois renouvelable pour 1 mois AM1 3 mois renouvelable pour 3 mois AM2 3 mois renouvelable pour 3 mois C1 3 mois renouvelable pour 3 mois C2 3 mois renouvelable pour 3 mois C3 3 mois renouvelable pour 3 mois C4 3 mois renouvelable pour 3 mois <u>Pour le cas des Négociateurs Immobiliers non VRP non cadres (Avenant 31), la période d'essai est d'une durée de 3 mois renouvelable une fois pour la même durée. S'agissant des Négociateurs Immobiliers VRP (Avenant 31), la période d'essai est d'une durée de 3 mois maximum renouvellement inclus.</u>
45	Commission d'interprétation du 17/03/09	23/06/09	Déposé pour extension	Employeurs adhérents à une organisation signataire : 1/07/09 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : attendre l'extension	L'UNIS est signataire. Les éclairages apportés par cette Commission traitent respectivement de : - la date d'application du statut aux nouveaux contrats de négociateurs et aux contrats en cours au jour de son entrée en vigueur (article 1). - la possibilité pour l'employeur de déduire au moment du paiement des commissions versées dans le cadre du droit de suite, les débits du salarié relatifs à des avances sur commission antérieures à son départ. La Commission précise toutefois, que cette possibilité est conditionnée par l'existence d'une clause en ce sens au contrat de travail. - exemple chiffré du mode de calcul du 13 ^{ème} mois d'un négociateur lorsque le contrat de travail prévoit son inclusion dans la rémunération mensuelle. - du respect du SMIC mensuel par les partenaires sociaux lorsqu'ils établissent le salaire minimum brut annuel du niveau E1 (article 4). - des caractères « chômeés et rémunérés » des onze jours fériés légaux (article 5). Accéder à la circulaire UNIS
46	Salaires au 1 ^{er} janvier 2010	16/12/09	arrêté d'extension du 21/04/2010 paru au JO du 29/04/2010	Employeurs adhérents à une organisation signataire : 1 ^{er} /01/2010 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : 29/04/2010	L'UNIS est signataire.
Accord collectif en faveur de l'emploi des séniors	Accord de branche SENIORS	16/12/09	Arrêté d'extension du 26 avril 2010 paru au JO du 5/05/2010	Employeurs adhérents à une organisation signataire : 1 ^{er} /01/2010 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : 6/05/2010	L'UNIS est signataire.

Numéro de l'avenant	Objet	Date de signature	Date d'extension	Date d'entrée en vigueur	Observations
Recommandation patronale	Modalités d'application de la prime d'ancienneté de l'article 36	15/01/10	Pas de procédure d'extension	S'impose aux employeurs adhérents à une organisation patronale 15/01/10	<p>L'UNIS est signataire.</p> <p>L'article 36 de la convention collective nationale de l'Immobilier relatif à la prime d'ancienneté a été modifié par l'avenant n° 32 du 15 juin 2006 entré en vigueur le 14 septembre 2007. Ce même article 36 a été une nouvelle fois modifié par avenant n° 42 du 23 juin 2009 qui a notamment revalorisé les montants forfaitaires de cette prime.</p> <p>Les effets de ce dernier avenant se sont fait sentir au 1^{er} janvier 2010 pour les salariés qui ont rencontré une date anniversaire au cours de l'année 2009.</p> <p>La recommandation du 15/01/10 a pour objet d'apporter les éclairages nécessaires quant aux différentes modalités d'application de cette prime. Cette note est commune aux différentes organisations patronales signataires de la Convention collective de l'Immobilier.</p> <p><i>Avertissement du 18 avril 2014</i> : les montants forfaitaires de la prime d'ancienneté ont été revalorisés par un avenant n° 58 du 14/01/13. C'est pourquoi les montants indiqués dans les exemples pris dans la recommandation sont périmés en revanche les modalités d'application sont toujours valables</p>
47	Portant actualisation de la Convention collective de l'immobilier	23/11/10	Arrêté d'extension du 5/07/12 paru au JO du 18/07/12	Employeurs adhérents à une organisation signataire : 23/11/2010 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : 19/07/12	L'UNIS est signataire.
48	Régimes de prévoyance et de frais de santé	23/11/10	Arrêté d'extension du 13/07/11 paru au JO du 23/07/11	Tous les employeurs de la branche : 1/08/2011	L'UNIS n'est pas signataire. L'accord a été modifié par les avenants 49 du 17/3/11 et 61 du 5/6/14 (ci-après).
49	Régimes de prévoyance et de frais de santé	17/03/11	Arrêté d'extension du 13/07/11 paru au JO du 23/07/11	Tous les employeurs de la branche : 1/08/2011	L'UNIS n'est pas signataire. L'avenant n° 49 modifie l'article 18 de l'avenant n° 48. L'article 18 concerne la date d'adhésion des entreprises aux régimes.
50	Prévoyance et frais de santé : modification du règlement intérieur de la commission paritaire de suivi (CPS)	17/03/11	Arrêté d'extension du 13/07/11 paru au JO du 23/07/11	Tous les employeurs de la branche : 1/08/2011	L'UNIS n'est pas signataire.
51	« Salaires »	21/06/11	Arrêté d'extension du 25/10/11 paru au JO du 1/11/11	Employeurs adhérents à une organisation signataire : 1^{er}/04/2011 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : 2/11/2011	L'UNIS est signataire.
52	Prime au tutorat séniors	16/12/11	Arrêté d'extension du 29/10/12 paru au JO du 7/11/12	Tous les employeurs au 8/11/2012	L'UNIS est signataire.

Numéro de l'avenant	Objet	Date de signature	Date d'extension	Date d'entrée en vigueur	Observations
53	« Salaires »	1/01/12	Arrêté du 24/07/12 paru au JO du 1/08/12	Employeurs adhérents à une organisation signataire : 1 ^{er} /01/2012 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : 2/08/2012	L'UNIS est signataire.
54	CQP de secrétaire juridique et technique en immobilier	26/06/12	Arrêté d'extension du 27/11/12 paru au JO du 15/12/12	Tous les employeurs 16/12/12	L'UNIS est signataire. Création du certificat de qualification professionnelle (CQP) de secrétaire juridique et technique en Immobilier (SJTJ) en remplacement du certificat de qualification professionnelle (CQP) d'assistant(e) administratif(ive) et commerciale en immobilier (AACI) issu de l'accord du 11/12/2002
55	Compte épargne temps séniors	26/06/12	Arrêté d'extension du 12/02/13 paru au JO du 22/02/13	Tous les employeurs au 1/03/2013	L'UNIS est signataire.
56	« salaires »	11/07/12	Arrêté du 19/12/12 paru au JO du 26/12/12	Employeurs adhérents à une organisation signataire : 1 ^{er} /07/2012 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : 27/12/2012	L'UNIS est signataire.
57	« salaires »	1/01/13	Arrêté d'extension du 26/06/13 paru au JO du 6/07/13	Employeurs adhérents à une organisation signataire : 1 ^{er} /01/2013 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : 7/07/2013	L'UNIS est signataire.
58	Prime d'ancienneté	1/01/13	Arrêté d'extension du 26/06/13 paru au JO du 6/07/13	Employeurs adhérents à une organisation signataire : 1 ^{er} /01/2013 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : 7/07/2013	L'UNIS est signataire ; Revalorisation des montants forfaitaires de la prime d'ancienneté de l'article 36.
59	Création d'une commission paritaire de branche de validation des accords collectifs d'entreprises	3/10/13	Arrêté d'extension du 19 juin 2014 paru au JO du 9/07/14		L'UNIS est signataire.

Numéro de l'avenant	Objet	Date de signature	Date d'extension	Date d'entrée en vigueur	Observations
60	« salaires »	20/02/14	Arrêté d'extension du 19 juin 2014 paru au JO du 28/06/14	Employeurs adhérents à une organisation signataire : 1^{er}/01/2014 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : 28/06/14	L'UNIS est signataire.
61	Accord relatif aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé	5/06/14	Arrêté d'extension du 5/01/15 paru au JO du 10/01/15	Employeurs adhérents à une organisation signataire : les dispositions de l'article 2.1 (titre II-Chapitre 3-section 3 de l'avt 48) entrent en vigueur au 01/01/2014. Les dispositions de l'article 2.2 (Titre 2- chapitre 4 avt 48) entrent en vigueur au 1/06/2014 Les autres dispositions de l'accord entrent en vigueur le 5/06/2014. Employeurs non adhérents à une organisation signataire : 1^{er}/02/2015	L'UNIS n'est pas signataire.
62	Travail à temps partiel	1/07/14	Arrêté d'extension du 20/11/14 paru au JO du 27/11/14	Tous les employeurs de la branche : 28/11/2014	L'UNIS n'est pas signataire. Le champ d'application de cet accord qui devait être restreint au seul secteur de la location touristique et de la location de courte durée se trouve, sur certaines dispositions, être étendu à l'ensemble des secteurs de la branche. Nous indiquerons dans le tableau ci-après le champ d'application de chacune des principales dispositions de l'accord. <u>les emplois concernés sont :</u> -Dans le secteur des <u>locations touristiques courte durée</u> : -le ménage , -l' accueil, la réception (si ce n'est pas assuré en continu), -l' établissement des états des lieu -Dans tous les secteurs couverts par la CCNI, les contrats de travail à durée déterminée conclus pour remplacer un salarié absent ayant une durée du travail hebdomadaire inférieure à 24 heures . Dans ce dernier cas, le contrat de travail du remplaçant devra prévoir un nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel au moins égal à celui du salarié remplacé. Circulaire UNIS commentant l'avenant 62

Numéro de l'avenant (Accès à l'accord signé ou à la circulaire UNIS)	Objet	Date de signature	Date d'extension	Date d'entrée en vigueur	Observations
63	Droit syndical	1 ^{er} /07/14	Arrêté d'extension du 15/12/14 paru au JO du 3/01/15	Employeurs adhérents à une organisation signataire : Application 1 ^{er} /07/2014 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : 4/01/2015	L'UNIS n'est pas signataire. L'avt 63 est conclu pour une durée déterminée de 18 mois. Il cessera de produire ses effets sans qu'aucune formalité ne soit nécessaire le 31/12/2015 à minuit.
64	« salaires »	1 ^{er} /01/15	Arrêté d'extension du 18/08/15 paru au JO 11/09/15	Employeurs adhérents à une organisation signataire : Application rétroactive 1^{er}/01/2015 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : 11/09/2015	L'UNIS est signataire
65	Régime prévoyance santé	20/07/15	Arrêté d'extension du 21/12/15 paru au JO du 24/12/15	Tous les employeurs de la branche : 1^{er}/04/2016	L'UNIS n'est pas signataire. L'avenant 65 bis se substitue en totalité à l'avenant n°65 conclu le 20 juillet 2015. Cet avenant est devenu caduque par la volonté des partenaires sociaux de faire entrer en vigueur l'avenant 65 bis également au 1 ^{er} avril 2016. L'entrée en vigueur de l'avenant 65 bis produit effet uniquement pour les employeurs adhérents aux organisations signataires (l'UNIS est signataire du 65 bis). Les autres employeurs doivent respecter l'avenant 65 jusqu'à l'extension de l'avenant 65 bis.
65 bis	Régime prévoyance et santé	1 ^{er} /03/16	Arrêté d'extension du 10 février 2017 paru au JO du 18 février 2017	Employeurs adhérents à une organisation signataire : Application 1^{er}/04/2016 Employeurs non adhérents à une organisation signataire applicati on au 19 février 2017	L'UNIS est signataire L'avenant 65 bis prend effet à compter du 1 ^{er} avril 2016 pour les entreprises adhérentes à l'UNIS. Cet avenant se substitue en totalité à l'avenant n°65 conclu le 20 juillet 2015. ATTENTION l'avenant 65 bis a été modifié par l'avenant 71 signé en décembre 2016 et applicable dès janvier 2017 (réf avenant 71 ci-dessous).

Numéro de l'avenant	Objet	Date de signature	Date d'extension	Date d'entrée en vigueur	Observations
Choix de l'organisme assureur prévoyance santé	Régime prévoyance et santé	1 ^{er} /03/16	En cours d'extension	Employeurs adhérents à une organisation signataire : Application 1 ^{er} /04/2016 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : à l'extension qui est actuellement en cours.	L'UNIS est signataire La décision relative au choix de l'organisme assureur prend effet dans les mêmes conditions que l'avenant n°65 bis. L'organisme assureur recommandé est MALAKOFF MEDERIC PREVOYANCE.
66	Commission d'interprétation du 25/06/15 concernant l'entrée en vigueur de l'avenant 63	23/10/15	Arrêté d'extension du 7 juillet 2016 paru au JO du 17 juillet 2016	Employeurs non adhérents à une organisation signataire applicable le 18 juillet 2016 L'UNIS n'est pas signataire	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 01 juillet 2014 relatif au droit syndical. L'avenant n°63 du 1 ^{er} juillet 2014 a été étendu par l'arrêté du 15 décembre 2014 paru au JO du 03 janvier 2015. En conséquence, Il est donc applicable depuis le 1 ^{er} 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 1 ^{er} juillet 2014 pour les entreprises adhérentes à un syndicat professionnel signataire du texte et au 4 janvier 2015 pour les autres entreprises.
67	Droit syndical	23/11/15	Arrêté d'extension du 7 juillet 2016 paru au JO du 17 juillet 2016	Employeurs adhérents à une organisation signataire : Application 1 ^{er} /01/2016 Employeurs non adhérents à une organisation signataire applicable le 18 juillet 2016 L'UNIS n'est pas signataire	L'UNIS est non signataire. L'avenant 67 est conclu pour une durée déterminée maximum de 12 mois courant au plus tôt le 1 ^{er} 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.

Numéro de l'avenant (Accès à l'accord signé ou à la circulaire UNIS)	Objet	Date de signature	Date d'extension	Date d'entrée en vigueur	Observations
68	Prime d'ancienneté	23/11/15	Arrêté d'extension du 7 avril 2016 paru au JO du 16 avril 2016	Employeurs adhérents à une organisation signataire : Application rétroactive 1^{er}/01/2016 Employeurs non adhérents à une organisation signataire applicable au 17 avril 2016	L'UNIS est signataire. Les primes forfaitaires de l'article 36 liées à l'ancienneté sont revalorisées au 1 ^{er} janvier 2016 : - pour les 4 premiers niveaux de la grille (E1 à AM1) le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de 25 €. - pour les 5 niveaux suivants (AM2 à C4) le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de 29 €. En conséquence, ont vocation à s'appliquer uniquement à compter du 1 ^{er} janvier 2016 les seuls montants forfaitaires liés à la prime d'ancienneté de l'avenant 68. Les forfaits en cours devant être actualisés en tenant compte des nouvelles valeurs. Accéder à la circulaire UNIS relatives aux modalités d'application de la prime d'ancienneté (2010)
69	« salaires 2016 »	1 ^{er} /02/16	Arrêté d'extension du 14 juin 2016 paru au JO du 21 juin 2016	Employeurs adhérents à une organisation signataire : Application rétroactive 1^{er}/04/2016 Employeurs non adhérents à une organisation signataire : à l'extension qui est actuellement en cours.	L'UNIS est signataire
Avenant n° 70	Prime associée à la médaille d'honneur du travail	29 /02/16	Arrêté d'extension du 4 octobre 2016 paru au JO du 15 octobre 2016	Pour tous les employeurs entrés en vigueur le 1^{er} novembre 2016	L'UNIS est signataire. Il s'agit d'un remaniement complet de l'article 39 de la CCNI. 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 ^{ème} 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 ^e de son salaire global brut mensuel contractuel.

Numéro de l'avenant (Accès à l'accord signé ou à la circulaire UNIS)	Objet	Date de signature	Date d'extension	Date d'entrée en vigueur	Observations
Accord formation	Avenant du 11 avril 2016 à l'accord du 17 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	11/04/16	Arrêté d'extension du 27 décembre 2016 paru au JO du 3 janvier 2017	Employeur adhérent à une organisation signataire applicable au 11 avril 2016 Employeurs non adhérents à une organisation signataire applicable au 4 janvier 2017	L'UNIS est signataire. Les partenaires sociaux de la branche de l'Immobilier ont procédé à une mise à jour de l'Accord formation du 17 octobre 2005 en y intégrant les dispositions créées par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle. Cet avenant ne crée aucune disposition conventionnelle nouvelle. Le Compte personnel de formation (CPF), l'entretien professionnel obligatoire tous les deux ans consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, le passeport formation et le Conseil en évolution professionnelle apparaissent à présent dans l'accord de branche formation. Enfin, les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à verser leur taxe d'apprentissage à AGEFOS-PME.
Avenant n°71	Modification de l'avenant 65 bis prévoyance santé	Décembre 2016	Arrêté d'extension du 21 juillet 2017 paru au JO du 1 ^{er} août 2017	Employeur adhérent à une organisation patronale signataire applicable à compter du 1^{er} janvier 2017 Pour les entreprises non adhérentes à une organisation patronale signataire, application le 2 août 2017	L'UNIS est signataire. Les modifications apportées par l'avenant 71 concernant : 1-La suppression de la mutualisation du financement de la politique de prévention et d'action social (solidarité) au niveau de la branche. Les entreprises ayant choisi pour l'application du dispositif conventionnel de l'avenant 65 bis un autre organisme assureur que celui recommandé devront mettre en œuvre les mesures d'action sociale telles que définies par la Commission Paritaire de suivi et conformément aux orientations prises par cette dernière. 2-L'objet du versement de la garantie double effet définie à l'article 1.2 de l'annexe V de la Convention Collective Nationale de l'Immobilier. Il s'agit ici de mettre l'avenant 65 bis en conformité avec les observations de la COMAREP du 16 juin 2016. 3-La définition de l'ayant-droit pour les garanties « frais de santé » compte tenu de la nouvelle définition du statut d'ayant-droit au sens de la Sécurité sociale depuis le 1 ^{er} janvier 2016.
Avenant n°72	Salaires 2017	1/03/17	Arrêté d'extension du 3 août 2017 paru au JO du 11 août 2017	Employeur adhérent à une organisation patronale signataire application rétroactive au 1^{er} janvier 2017 Pour les entreprises non adhérentes à une organisation patronale signataire, application 12 août 2017	L'UNIS est signataire
Avenant n°73	Forfait annuel en jours	5/12/17	En cours d'extension	Employeurs adhérents à une organisation	L'UNIS est signataire Cet accord révisant l'article 19-9 permet une mise en conformité de la convention

<p>Clausier permettant d'établir une charte relative au droit à la déconnexion (support n° 1)</p> <p>Fiche individuelle de suivi des jours travaillés (support n° 2)</p> <p>Calendrier prévisionnel des jours de repos du salarié en forfait annuel en jours (support n° 3)</p> <p>Trame d'entretien annuel de suivi des salariés en forfait annuel en jours (support n° 4)</p>	<p>Modèle proposé par les partenaires sociaux(version pdf signée par les partenaires sociaux)</p> <p>(Version word)</p> <p>Modèle de Fiche individuelle de suivi des jours travaillés</p> <p>Modèle de calendrier prévisionnel des jours de repos</p> <p>Modèle de trame d'entretien annuel de suivi des salariés en forfait annuel en jours (Trame UNIS)</p>	<p>5/12/17</p>		<p>patronale signataire application possible à compter du 5 décembre 2017 et mise en place des nouvelles dispositions dans les entreprises avant le 5 juin 2018.</p> <p>Pour les entreprises non adhérentes à une organisation patronale signataire, application le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.</p>	<p>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 travail du 8 août 2016.</p> <p>Les nouvelles dispositions prévoient des mécanismes de contrôle et de suivi permettant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables -d'assurer une bonne répartition du travail dans le temps. - de garantir le respect du droit à la santé et au repos des salariés en forfait-jours. <p>La loi exige à présent de l'entreprise qu'elle prenne des dispositions permettant d'assurer le droit à la déconnexion des salariés bénéficiant d'un forfait annuel en jours.</p> <p><u>En cas d'embauche avec convention de forfait annuel en jours</u>, il conviendra d'établir une convention de forfait reprenant les dispositions révisées du nouvel article 19-9.</p> <p>Concernant <u>les conventions de forfait en cours</u>, il conviendra de mettre en œuvre le plus rapidement possible les dispositions de l'avenant n°73 intégrées à l'article 19-9 révisé.</p> <p>Comme indiqué précédemment, les dispositions de l'article 19-9 ont été révisées pour être mises en conformité avec le code du travail par conséquent, <u>l'exécution des conventions individuelles de forfait se poursuivent sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord des salariés (article 12-I Loi travail)</u>. Il n'y a donc pas d'avenant à établir.</p> <p>En revanche, il conviendra de mettre en place au plus vite les mesures prévues par l'accord notamment matérialisées par :</p> <ul style="list-style-type: none"> -les documents dits « de suivi » des forfaits jours (supports ci-après n°2, n°3), -la diffusion d'une charte relative au droit à la déconnexion (support n°1)(ou la négociation en interne d'un accord relatif au droit à la déconnexion) -et l'instauration d'un entretien annuel avec le salarié au forfait (support n°4). <p>Pour aider les entreprises à gérer conformément aux exigences légales et conventionnelles les forfaits annuels en jours, il est mis à disposition, à titre indicatif, plusieurs outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> -un clausier permettant d'établir une charte unilatérale de l'employeur relative au droit à la déconnexion (support n°1). -un modèle de fiche individuelle de suivi des jours travaillés (support n°2). -un modèle de calendrier prévisionnel des jours de repos du salarié en forfait annuel en jours (support n°3). -un modèle de trame d'entretien annuel de suivi des salariés en forfait annuel en jours (support n°4).
<p>Avenant n°74</p>	<p>Salaires 2018</p>	<p>30/01/18</p>	<p>En cours d'extension</p>	<p>Employeur adhérent à une organisation patronale signataire application rétroactive au 1^{er} janvier 2018</p>	<p>L'UNIS est signataire</p>

				Pour les entreprises non adhérentes à une organisation patronale signataire application le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.	
--	--	--	--	---	--