

IDCC 1527

Brochure 3090

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTPS://WWW.LEGISOCIAL.FR/](https://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/07/2026

Immobilier : administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

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

.....	5
Article - Préambule	5
Chapitre Ier. Dispositions générales	5
Chapitre II. Droit syndical. Représentants du personnel. Règlement intérieur	8
Chapitre III. Embauche. Contrat de travail. Formation	10
Chapitre IV. Durée du travail. Congés	13
Chapitre V. Maladie, régime de prévoyance et de retraite complémentaire et obligations militaires	22
Chapitre VI. Cessation du contrat de travail	26
Chapitre VII. Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles. Rémunération. Intéressement	28
Article - Annexe IV renommée annexe IX par avenant n 83 du 2 décembre 2019	30
Article - Annexe V	31
Annexe I Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles	36
Article - Première partie : classification des postes de travail et des qualifications professionnelles hors résidences de tourisme	36
Article - Seconde partie : classification des postes de travail et des qualifications professionnelles spécifiques aux résidences de tourisme	40
Article - Annexe II Salaires et primes d'ancienneté	40
Article - Annexe III Régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé	40
Article - Annexe IV Statut de négociateur immobilier	45
Article - Annexe V Temps de travail	45
Article - Annexe VI Résidences de tourisme RT : Dispositions spécifiques	45
Article - Annexe VII Formation	45
Article - Annexe VIII Emploi des seniors et compte épargne-temps	45
Article - Annexe IX Règlement intérieur de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI	45
Textes Attachés	47
Annexe I "Tableau de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles" Avenant n° 33 du 15 juin 2006	47
Annexe n° 2 "Salaires et valeur du point" convention collective nationale du 5 juillet 1956	49
Annexe IV Avenant n° 31 du 15 juin 2006 relatif au nouveau statut du négociateur immobilier	50
Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'immobilier	53
Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles, Annexe n° 1 Accord du 11 décembre 1987	53
Avenant n° 20 du 29 novembre 2000 relatif à l'ARTT	54
Annexe I "Modification classification " Avenant n° 33 du 15 juin 2006	60
Avenant n° 45 du 23 juin 2009 relatif à la commission d'interprétation du 17 mars 2009	60
Adhésion par lettre du 17 septembre 2009 de l'Union des syndicats de l'immobilier (UNIS) à la convention	61
Accord du 16 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors	62
Avenant du 27 décembre 2010 relatif aux résidences de tourisme (anciennement Annexe III)	66
Avenant n° 52 du 16 décembre 2011 à l'accord du 16 décembre 2009 relatif à la prime tutorat senior	69
Rectificatif au Bulletin officiel n° 2012-8 du 17 mars 2012	69
Avenant n° 54 du 26 juin 2012 portant création d'un CQP « Secrétaire juridique et technique en immobilier »	69
Avenant n° 55 du 26 juin 2012 relatif à l'emploi des seniors et au compte épargne-temps	70
Avenant n° 61 du 5 juin 2014 relatif aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé	71
Avenant n° 62 du 1er juillet 2014 relatif au travail à temps partiel	73
Adhésion par lettre du 24 septembre 2014 de la FEPL aux avenants n° 62 et n° 63 du 1er juillet 2014	75
Avenant n° 66 du 23 octobre 2015 relatif à la commission d'interprétation concernant la date d'application de l'avenant n° 63 du 1er juillet 2014 sur le droit syndical	75
Avenant n° 67 du 23 novembre 2015 relatif au droit syndical	76
Avenant n° 68 du 23 novembre 2015 relatif aux montants forfaitaires de la prime d'ancienneté	77
Avenant n° 70 du 29 février 2016 relatif à la modification de l'article 39 de la convention collective nationale	77
Avenant n° 73 du 5 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait en jours	78

Annexe I Avenant du 28 novembre 2018 à l'annexe I concernant la classification des postes et qualifications professionnelles dans les résidences de tourisme	81
Avenant n° 73 bis du 22 novembre 2018 relatif aux conventions de forfait en jours avec modification de l'annexe « Aménagement et réduction du temps de travail »	84
Annexe IX Avenant n° 75 du 22 novembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	86
Avenant n° 76 du 31 janvier 2019 relatif à la refondation des contrats de qualification professionnelle (CQP)	89
Avenant n° 82 du 2 décembre 2019 relatif au salaire minimum VRP exclusif immobilier (non cadre)	90
Avenant n° 83 du 2 décembre 2019 relatif à l'actualisation de la convention collective	91
Avenant n° 84 du 18 février 2020 relatif à la modification de l'annexe II « Salaires » et « prime d'ancienneté » de la convention collective	117
Avenant n° 87 du 26 mai 2021 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)	118
Avenant n° 88 du 15 décembre 2021 portant sur l'actualisation des trois certificats de qualification professionnelle (CQP) relatifs aux métiers de négociateur immobilier, de chargé de gestion locative et de chargé de copropriété	125
Avenant n° 90 du 5 janvier 2022 modifiant l'annexe II de la convention collective « prime d'ancienneté »	134
Avenant n° 91 du 11 avril 2022 relatif aux régimes prévoyance et remboursements de frais de santé	134
Annexe I Avenant n° 92 du 2 juin 2022 relatif à l'actualisation de la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles	143
Avenant n° 95 du 16 novembre 2022 relatif à la revalorisation de l'indemnité de départ à la retraite (article 34 de la convention collective)	147
Avenant n° 96 du 23 novembre 2022 relatif à la mise en conformité de la convention collective	148
Avenant n° 97 du 23 janvier 2023 relatif aux régimes prévoyance et remboursements de frais de santé	149
Avenant n° 98 du 1er mars 2023 relatif à la modification de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » et l'annexe IV « Statut de négociateur immobilier » de la convention collective	150
Avenant n° 99 du 19 juin 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	150
Avenant n° 88 bis du 19 juillet 2023 relatif à la révision du certificat de qualification professionnelle (CQP) du métier de négociateur immobilier (NI)	169
Avenant n° 101 du 13 décembre 2023 relatif à la révision des taux de cotisations de la garantie remboursement de frais de santé	177
Avenant n° 102 du 15 février 2024 à l'avenant n° 92 du 2 juin 2022 relatif à l'actualisation de la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles	177
Avenant n° 105 du 28 mai 2025 relatif à la contribution conventionnelle formation professionnelle	178
Avenant n° 106 du 28 mai 2025 relatif à la gestion et au développement du dialogue social	179
Avenant n° 107 du 11 septembre 2025 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) « Assistant administration de biens immobiliers »	180
Avenant n° 108 du 25 février 2026 relatif à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)	191
Avenant n° 109 du 25 février 2026 relatif aux régimes de prévoyance et remboursement de frais de santé	204
Avenant n° 110 du 4 mars 2026 modifiant l'annexe II relative aux « Salaires et primes d'ancienneté » et l'annexe IV relative au « Statut de négociateur immobilier »	206
Textes Salaires	207
Avenant n° 40 du 15 mai 2008 relatif au salaire minimum brut mensuel du négociateur immobilier VRP	207
Avenant du 5 mai 2009 relatif aux salaires et à la prime d'ancienneté (secteur résidences de tourisme)	207
Avenant n° 43 du 23 juin 2009 relatif aux salaires	208
Avenant n° 46 du 16 décembre 2009 relatif aux salaires	208
Accord du 16 décembre 2009 relatif aux salaires dans les résidences de tourisme	209
Avenant du 1er mars 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	209
Avenant n° 51 du 21 juin 2011 modifiant l'annexe II « Salaires » de la convention collective	210
Accord du 9 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	210
Avenant n° 53 du 20 février 2012 modifiant l'annexe II « Salaires » de la convention	210
Avenant n° 56 du 11 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2012	211
Avenant « salaires » du 14 janvier 2013 dans les résidences de tourisme	211
Avenant n° 57 du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	212
Avenant n° 58 du 14 janvier 2013 relatif à la modification des montants forfaitaires de la prime d'ancienneté (art. 36)	212
Accord du 18 décembre 2013 modifiant l'annexe II « Salaires » de la convention	213
Avenant n° 60 du 20 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014	213
Avenant n° 64 du 26 février 2015 modifiant l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2015	213
Avenant du 1er février 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016	214
Avenant n° 69 du 1er février 2016 modifiant l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2016	214
Avenant du 9 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017	215
Avenant n° 72 du 1er mars 2017 modifiant l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2017	215
Avenant n° 74 du 30 janvier 2018 modifiant l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2018	216

Avenant du 31 janvier 2018 modifiant l'annexe II « Salaires » au 1er janvier 2018 (résidences de tourisme)	216
Avenant n° 77 du 27 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019 (annexe II « Salaires »)	217
Avenant du 5 juin 2019 relatif aux salaires minima 2019 (annexe II)	217
Avenant n° 89 du 5 janvier 2022 modifiant l'annexe II de la convention collective « Salaires »	218
Avenant n° 93 du 27 juin 2022 modifiant l'annexe II de la convention collective relatif aux salaires minima	218
Avenant n° 100 du 4 octobre 2023 relatif à la modification de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté »	219
Avenant n° 103 du 13 mars 2024 relatif à la modification de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté »	219
Avenant n° 104 du 10 février 2025 relatif à la modification de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté »	220
Textes Extensions	223
Arrêté du 24 février 1989	223
Arrêté du 10 juin 1989	224
Arrêté du 18 octobre 1989	224
Arrêté du 20 avril 1990	224
Arrêté du 24 juin 1991	224
Arrêté du 25 juin 1991	224
Arrêté du 23 janvier 1992	224
Arrêté du 28 janvier 1993	224
ARRETE du 30 juin 1994	224
ARRETE du 10 mai 1995	225
ARRETE du 23 février 1996	225
ARRETE du 29 août 1996	225
ARRETE du 14 février 1997	225
ARRETE du 1 juillet 1997	226
ARRETE du 2 février 1999	226
ARRETE du 26 juillet 2000	226
ARRETE du 3 juillet 2001	227
ARRETE du 23 juillet 2001	227
ARRETE du 17 août 2001	227
ARRETE du 25 septembre 2001	228
ARRETE du 21 juin 2002	229
ARRETE du 26 juillet 2002	229
ARRETE du 13 février 2004	229
ARRETE du 13 avril 2005	230
ARRETE du 6 décembre 2005	230
ARRETE du 25 janvier 2006	231
ARRETE du 29 mars 2006	231
ARRETE du 30 mai 2006	231
ARRETE du 16 octobre 2006	231
ARRETE du 9 février 2007	232
ARRETE du 5 juin 2007	232
Textes parus au JORF	235
Arrêté du 27 décembre 2018	235
Arrêté du 28 décembre 2018	235
Arrêté du 28 décembre 2018	235
Arrêté du 29 mai 2019	236
Arrêté du 24 juillet 2019	236
Arrêté du 6 septembre 2019	237
Arrêté du 5 février 2020	237
Arrêté du 4 mai 2020	237
Arrêté du 24 juillet 2020	238
Arrêté du 6 novembre 2020	238
Arrêté du 6 novembre 2020	238
Arrêté du 5 février 2021	239
Arrêté du 5 juillet 2021	240
Arrêté du 2 juillet 2021	240
Arrêté du 8 juillet 2021	241
Arrêté du 23 janvier 2022	241

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'IMMOBILIER, ADMINISTRATEURS DE BIENS, SOCIÉTÉS IMMOBILIÈRES, AGENTS IMMOBILIERS, ETC. ANCIENNEMENT CABINETS D'ADMINISTRATEURS DE BIENS ET DES SOCIÉTÉS IMMOBILIÈRES , DU 9 SEPTEMBRE 1988. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 24 FÉVRIER 1989 JORF 3 MARS 1989. MISE À JOUR PAR AVENANT N 47 DU 23 NOVEMBRE 2010, JORF 18 JUILLET 2012 PUIS MISE À JOUR PAR AVENANT N 83 DU 2 DÉCEMBRE 2019 ÉTENDU PAR ARRÊTÉ DU 2 JUILLET 2021 JORF 14 JUILLET 2021

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Confédération nationale des administrateurs de biens (CNAB) ; Fédération nationale de l'immobilier (FNAIM) ; Syndicat national des professionnels immobiliers (SNPI).
Syndicats signataires	Syndicat national des cadres des administrations de biens (SNUHAB) CFE-CGC ; Syndicat des employés du commerce et des industries CTFC ; Fédération des cadres, employés et techniques (FECTAM) CTFC ; Fédération des syndicats CFDT.
Organisations adhérentes signataires	Groupement des sociétés immobilières d'investissement, par lettre du 26 mai 1989 ; Union nationale indépendante des professionnels immobiliers, des administrateurs d'immeubles, des mandataires en vente de biens de commerce et des mandataires de biens (UNIT), par lettre du 5 janvier 1990 ; Fédération des employés et cadres FO, par lettre du 25 juin 1996 ; Fédération nationale des sociétés d'économie mixte (FNSEM), par lettre du 15 juin 1998 ; Syndicat national des résidences de tourisme et de l'hébergement saisonnier, par lettre du 7 octobre 1998 ; Conseil supérieur de l'administration des biens (CSAB), par lettre du 16 juillet 2003 ; Fédération des membres et des salariés UNSA, par lettre du 6 décembre 2004. Adhésion par l'avenant n° 47 du 23 novembre 2010 Union nationale de l'immobilier (UNIS) par lettre du 17 septembre 2009 (BO 2009-33).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2010

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

- ? une réglementation, généralement rédigée, des conditions de travail ;
- ? l'amélioration de celles-ci sur un certain nombre de points ;
- ? la fixation d'une grille des classifications 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 cotitulaires ptemenrtat 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 exécution (conditions et procédures).

Chapitre Ier. Dispositions générales

Article 1er - Objet et champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

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

- ? des entreprises dont l'activité principale s'exerce dans l'immobilier dans toutes les activités définies dans la loi n° 68 de la nationalité d'activités françaises rév. 2 mise en vigueur au 1er janvier 2008 par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 ;
- ? des entreprises immatriculées sous le code 81. 10Z de la nomenclature d'activités françaises rév. 2 mise en vigueur au 1er janvier 2008 ;

? dnas les résidences de tourisme et résidences hôtelières punovat être immatriculées sous le code APE 55. 20Z de la nomenclature d'activités françaises rév. 2 mise en vigueur le 1er janvier 2008 ;
 ? des hldogins (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 atciolppan d'accords particuliers de branche dont ils peuvent relever ;
 ? les associations pénétrant les pouvoirs publics de la présente convention.

Les négociateurs indépendants VRP salariés des entreprises relevant de la présente convention et exerçant une activité réglementée par la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970 (dite loi Hoguet, visant les activités des agents immobiliers, indépendants en vue de fonds de commerce, admettant des biens, sociétés de copropriétés), qui regroupent les indépendants prévues par les articles L. 7311-1 et suivants du code du travail, relèvent de la présente convention et de son annexe IV, et non de l'accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975.

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

D'autre part, la convention civile des sociétés de copropriétés et indépendants de biens a fusionné avec celle des agents immobiliers et indépendants en vue de fonds de commerce le 9 septembre 1988 pour devenir la convention civile des agents immobiliers (IDCC 1527). Cette fusion, conformément à la volonté des parties sociales, a permis de faire bénéficier les négociateurs indépendants VRP en poste dans les cabinets de conseils et d'administrateurs de biens de l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives aux VRP prévues dans la convention collective des agences immobilières et indépendants en vue de fonds de commerce.

Ultérieurement les parties sociales ont confirmé leur attachement à négocier et adopter des dispositions spécifiques au sein de la convention civile professionnelle de l'immobilier pour tous les VRP rémunérés principalement à la commission comme en témoignent notamment les annexes numéros 31, 40 et 45.

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

À ce titre, les parties sociales souhaitent que les négociateurs indépendants exclusifs fassent l'objet d'une annexe spécifique relative au statut de négociateur indépendant VRP et non VRP. Pour les dispositions non prévues par cette annexe, les négociateurs indépendants bénéficient des dispositions de la présente convention collective.

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

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

Article 2 - Durée. □ Dénonciation. □ Révision. □ Adhésion. □
 Périodicité des négociations
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

2.1. ? Durée. ? Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des parties s'engageant à avoir la possibilité de la dénoncer avec un préavis de 3 mois. L'avis de dénonciation, adressé par l'une des parties recommandée avec accusé de réception à l'autre des parties signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations doivent s'engager dans le

délai de 3 mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires, la présente convention prendra fin jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, ou à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de la fin du préavis de dénonciation.

2.2. ? Révision

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

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

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

? jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord ou la convention de branche a été conclue ;

? par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;

? par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord de branche est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord de branche ;

? à l'issue de cette période :

? par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord de branche ;

? par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord de branche est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord de branche.

2.3. ? Adhésion

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

Conformément à l'article L. 2261-3 alinéa 2 et l'article L. 2261-5 du code du travail, l'adhésion d'une organisation représentative d'une profession connexe, mais non située dans le champ d'application susvisé ne peut intervenir que dans le cadre d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail et les parties signataires de cette convention doivent en informer ledit champ d'application.

2.4. ? Périodicité des négociations de la branche

En l'état de la réglementation ces négociations interviennent :

? une fois par an (sur la base d'un rapport de la partie patronale) sur les salaires en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette négociation est l'occasion d'examiner :

? l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les conditions de travail à durée déterminée et les missions de travail ;

? les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

? l'évolution des salaires effectifs moyennés par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minimaux hiérarchiques ;

? une fois tous les 3 ans :

- ? ? sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de ratification tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- ? ? sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- ? ? sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- ? ? sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;

? une fois tous les 5 ans :

- ? ? sur les conditions ;
- ? ? sur l'institution d'un plan d'épargne professionnelle ou plan d'épargne pour la retraite collective lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce sujet en la matière.

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

Article 3 - Avantages acquis. Accords d'entreprise En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

L'application de la présente convention ne peut être en aucun cas la cause de la réduction des avantages acquis dans l'établissement 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 salarial résultant de la présente convention et éventuellement de ses annexes établis en application de l'article 1er, avant-dernier alinéa.

Les parties s'engagent à assurer l'égalité de traitement entre tous les salariés, homme ou femme, quel que soit leur origine, leur sexe, leurs mœurs, leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur âge, leur statut de famille ou grossesse, leurs caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, leur aptitude ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes, leurs convictions religieuses, leur apparence physique, leur nom de famille, leur lieu de résidence ou leur situation bancaire, ou quel que soit leur état de santé, leur degré d'autonomie ou leur handicap, leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, dans l'application des garanties prévues par la présente convention.

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

Article 4 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

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

4.1. ? Composition

Cette commission est composée :

- ? pour les salariés de trois représentants élus par les salariés représentatives ;
- ? pour les employeurs, de trois représentants élus par les employeurs représentatives.

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

4.2. ? Missions

La commission a pour mission les missions d'intérêt général suivantes :

- ? elle représente la branche, notamment dans l'appui aux

- etipnerress et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- ? elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- ? elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale instituée en vue d'assurer la publicité des accords collectifs et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rapport susvisé comprend un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, le temps quotidien, les jours fériés, les congés et le temps d'épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classification, de promotion de la mixité des emplois et de l'établissement des critères de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- ? elle résout les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention.

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

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

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

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

4.3. ? Fonctionnement

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

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

Toute demande devra être accompagnée des éléments suivants à l'examen.

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

Le comité des relations sociales des professionnels immobiliers (COPRI) assure le secrétariat technique de la CPPNI afin de relayer les missions suivantes : coordination de la commission paritaire ou mixte paritaire avec ordre du jour et lettre de saisine, établissement et diffusion des procès-verbaux, réception des communications et accords d'entreprises conformément à l'article 4.2 et transmission de l'accusé réception.

La CNPPI peut se réunir sous forme paritaire ou mixte paritaire et dans ce cas sous la présidence du représentant du ministère concerné à la demande de l'une des organisations représentatives adressée au secrétariat technique, qui transmet la demande au ministère. Lorsque deux de ces organisations en font la demande, l'autorité administrative convoque la CNPPI en formation mixte (art. L. 2261-20 du code du travail). Lorsque la CNPPI est réunie en formation mixte, le secrétariat technique adresse le procès-verbal de réunion au représentant du ministère du travail, qui préside la commission.

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

4.4. ? Domiciliation

La cmosiimnsn piatraire prtanemnee de négociation et d'interprétation siège au COPI, BP 30855, 75828 Paris Cedex 17. Son secrétariat tquehnice est assuré à la même adresse par le comité des osaniriotnags palntoraes des psoefoinsrs immobilières (COPI).

Article 5 - Dépôt. Extension. Diffusion
En vigueur étendu en date du 2 déc. 2019

5.1. ? Dépôt

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

Les annexes susmentionnées de l'objet du droit d'opposition ne peuvent être déposées qu'à l'expiration du délai requis suivant la date de signature de l'avenant.

5.2. ? Extension

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

5.3. ? Diffusion

L'employeur doit pucerror 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 épiaxmerle à la disposition du personnel, dans les conditions fixées par avis affiché dans les lieux de travail.

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

Article 6 - Liberté d'opinion. Exercice du droit syndical
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

6.1. ? Liberté d'opinion

Les parties s'engagent à garantir le droit d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du livre I de la 2e partie du code du travail relatif aux syndicats professionnels.

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

6.2. ? Droit syndical

6.2.1. ? Au niveau de l'entreprise

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

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

6.2.2 ? Au niveau de la branche

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

Est considérée comme du temps de travail l'absence des salariés dûment mandatés par son représentant syndical représentative au niveau de la branche, afin de participer aux réunions et groupes de travail préparatoires sur convocation du secrétariat technique de la CPNPI ou du ministère du travail.

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

Le salarié ne pourra aucune réunion sur laquelle il a le droit de participer aux réunions (demi-journée ou journée entière) prévues. Les salariés ont les mêmes droits que ceux des salariés élémentaires de rémunération, sont rémunérés sur la base du salaire global brut mensuel conventionnel défini à l'article 37.3.1.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération ainsi que les avantages et conditions sociales des salariés participent aux négociations sociales par le biais des représentants de l'article L. 2135-9 du code du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2232-8 du code du travail.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération, les conditions et conditions sociales ainsi que les frais de déplacement des salariés participant aux négociations, sont pris en compte dans les entreprises.

Les membres de la CPNPI bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail et sont donc salariés protégés.

Article 7 - Droit à l'expression des salariés et à la représentation
élue
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

7.1. ? Droit à l'expression des salariés

Le droit des salariés à l'expression directe et collective de leurs opinions et orientations 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 susmentionnées d'être mises en œuvre dans l'entreprise en application des articles L. 2281-1 à 11 du code du travail.

7.2. ? Représentation élue des salariés

La représentation du personnel résulte de la présente convention est assurée dans chaque entreprise par l'application :
? des articles L. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail, relatifs aux attributions du comité social et économique (CSE) lorsque l'entreprise emploie au moins 11 salariés et moins de 50 salariés ;
? des articles L. 2312-8 à L. 2312-84 du code du travail, relatifs aux attributions du comité social et économique (CSE), lorsque l'entreprise emploie au moins 50 salariés.

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

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

Les représentants du personnel qui, au cours de leur mandat,

changement de catégorie professionnelle de représenter, jusqu'à l'expiration de leur mandat, la catégorie du personnel dans laquelle ils ont été élus.

Dans les sociétés où il n'est pas fait obligation de procéder à la désignation de représentants du personnel, le personnel pur ou désigné dans son sein une personne seules de le représenter auprès de l'employeur pour l'application de la présente convention.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2301-1 du code du travail.*
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 8 - Fonctionnement et financement des activités sociales et culturelles initiées au profit du personnel de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Sans préjudice de l'application des dispositions prévues par les articles L. 2312-81 et suivants du code du travail, lors de la prise en charge par le comité social et économique des activités sociales et culturelles initiées antérieurement par l'employeur, l'entreprise employant au moins 50 salariés doit affecter chaque année au financement des activités sociales et culturelles gérées ou contrôlées par le comité social et économique une somme au moins égale à 0,50 % de la masse salariale globale brute de l'exercice considéré. Cette dotation n'inclut pas les dépenses relatives au fonctionnement éventuel d'un réfectoire ou d'un restaurant d'entreprises ou à la mise en œuvre de mesures de stoitutiubn (chèque-restaurant), ni celles pouvant résulter de la distribution des chèques vacances prévus par l'ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2315-61, l'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :
? 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés ;
? 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

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

En cas de résultat budgétaire, le comité social et économique peut décider, par une délibération, de transférer :
? une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles ou à des associations conformément à l'article L. 2315-61, dans la limite de 10 % de cet excédent (art. R. 2315-31-1 du code du travail) ;
? une partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement conformément à l'article L. 2312-84, dans la limite de 10 % de cet excédent (art. R. 2312-51 du code du travail).

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

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

9.1. ? Comité social et économique

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

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

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

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

Une CSSCT est obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés ou les établissements d'au moins 300 salariés.

De façon facultative une CSSCT peut être instaurée dans les entreprises d'au moins 50 salariés. (1)

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

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

(1) *Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il renvoie aux dispositions de l'article L. 2315-43 du code du travail.*
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 10 - Négociation collective dans les entreprises
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

10.1. ? Négociation avec délégué syndical

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

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

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

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

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

10.2. ? Négociation sans délégué syndical

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

? dans les entreprises dont l'effectif hiérarchique est inférieur à 20 salariés, en l'absence de CSE, dans les conditions fixées aux articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, par la procédure par l'employeur d'un projet d'accord ou annulé de révision soumis à l'approbation des deux tiers du personnel ;

? dans les entreprises dont l'effectif hiérarchique est compris entre 11 et moins de 50 salariés, dans les conditions fixées à l'article L. 2232-23-1 du code du travail ;

? ? soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et international ;

? ? soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique ;

? dans les entreprises dont l'effectif hiérarchique est au moins égal à 50 salariés, dans les conditions fixées aux articles L. 2232-24 à 26 du code du travail ;

? ? soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique mandatés par une ou plusieurs organisations représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et international ;

? ? à défaut, par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique non mandatés à cet effet ;

? ? à défaut, par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la

bnachre ou, à défaut, au niveau naitoanl et interprofessionnel.

Les modalités de négociation et de coiuonclsn des acdrco cliefocltls et les thèmes de négociations snot prévus aux atcelirs du cdoe du taiarvl précités en fcniojtn des ectffefis de l'entreprise et des ptaeiraerns de négociation.

Article 11 - Règlement intérieur *En vigueur étendu en date du 1 juin 2020*

Les msueers d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dnas l'entreprise doivent, dnas les errpentesis eylpoanmt heblinmulteet au moins 20 salariés, ou à cpmetor du 1er jniaver 2020 au monis 50 salariés pnaendt 12 mois, être fixées dnas un règlement intérieur édicté dnas les cdioninots prévues par les aleicrts L. 1321-1 à L. 1321-6 du cdoe du travail.

Outre les dpisooisitns susvisées, le règlement intérieur comtrophe exnslsvueimt :

- ? les règles générales et pneraetems releivtas à la dcnplisiie dnas l'entreprise, et nemmatnot la nrutae et l'échelle des scaonints que puet prenrdre l'employeur, et l'énonciation des dotnssiipois légales rlateives aux diotrs de la défense des salariés en cas de msie en ?uvre de la procédure diislnciarpe ;
- ? les dtsnoisoipis reltaives au harcèlement mroal et seexul et aux atgemniesss setesxis ;
- ? éventuellement, des dnoossiitips iivcnasrt le ppinrice de neutralité dnas l'entreprise en ltmiaant la mtitnsfaieoan des cconoiitvns des salariés si ces roentistrcis snot justifiées par l'exercice d'autres libertés et dtrois fndatnaumoex ou par les nécessités du bon fnennooetnicmt de l'entreprise et si elles snot proportionnées au but recherché.

Le règlement intérieur est soiums à la citoalusnton des représentants des salariés.

L'inspecteur du tariavl puet à tuot moemnt egxeir le raterit ou la miafcditooin des dnopisoitsis cerrtoinas aux aretlcis L. 1321-1 à 3 et L. 1321-6. Il diot être déposé au gfevre du cesinol des prud'hommes anisi qu'à l'inspection du tiaarvl et affiché dnas l'entreprise.

Article 12 - Services de santé au travail *En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022*

Tout eupoymlr est tneu d'adhérer à un scvreie de santé au taiarvl isrinnerttrepees fonacntnoint dnas le cadre des disotisipnos prévues par le cdoe du tavrail (sauf cntituotoisn éventuelle, si elle est possible, d'un sivree aontmuoe agréé).

Le médecin du travail, chargé de la srvuanieclle médicale du pensonrel de l'entreprise, qui puet denonr délégation à un mbrmee de l'équipe psauicipndllriie du svecire de santé au taavril anayt compétence en matière de santé au tivaarl ou de cnnidtoois de travail, ptiptiace aevc viox ctvnlutisoae aux réunions du comité scoail et économique patnrot sur les qenoutsis riaveltes à la santé, la sécurité et les cnodtois de tivaarl et/ ou de la csiosmmion de santé, sécurité et cntnooids de triaavl lorsqu'elle existe.

Tout salarié est tneu de se présenter au srcivee de santé au traaavl lorsqu'il est convoqué.

12.1. ? À l'embauche

Tout salarié est smuiois à une vtiise médicale d'information et de prévention dnas un délai qui n'excède pas 3 mios à cepmtor de l'embauche.

Par exception, le salarié smious à un sviui iivevidndl renforcé (art. R. 4624-22 du cdoe du travail) bénéficie d'une vtiise médicale d'aptitude préalablement à l'affectation sur son poste. Ctete viitse se sutubiste à la vitise médicale d'information et de prévention.

12.2. ? Sivui médical en corus de contrat

Tout salarié est suiois à une vitsie médicale au mions une fios tuos les 5 ans.

Tout treluavilar affecté à un pstoe présentant des rquesis patirleirucs puor sa santé ou sa sécurité ou puor cllees de ses collègues ou des tries évoluant dnas l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'un suivi médical renforcé dnas les citondinos de l'article R. 4624-28 du cdoe du travail.

12.3. ? La vstiie médicale de rpresie après sssoeiupnn de contrat

Tout salarié bénéficie d'une vistie médicale de rirspee de tiaavrl après un arrêt consécutif à l'un des mifots snitvaus :

- ? après un congé de maternité ;
- ? après une aebnsce puor csaue de maildae posienosfrllene ;
- ? après une ancbsee d'au mnios tentre juors puor casue d'accident du taavril ;
- ? après une absence d'au moins saotinxe jorus puor casue de mdaliae ou d'accident non professionnel.

Chapitre III. Embauche. Contrat de travail. Formation

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

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

13.1. ? Embauche

Les ptreais roaiesnencnst le driot à l'accès à tuos les eilopms de la profession, de tuote personne, indépendamment de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son oiroeitnan sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa sttioaiun de flmilae ou de grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de sa particulière vulnérabilité résultant de sa sotiiatun économique, aarpentpe ou cnonue de son auteur, de son apeaprcnntae ou de sa non-appartenance, vriae ou supposée, à une ethnue, une nitoan ou une prétendue rcae (sous réserve des aintosatruios aimtdaavisintrs prévues par la législation en vigueur), de ses onoinips politiques, de ses activités sicadynels ou mutualistes, de ses conctivoins religieuses, de son arpcpanee physique, de son patronyme, de son leiu de résidence ou de sa doaiclioimtin bancaire, ou quel que siot son état de santé, sa ptree d'autonomie ou de ses handciaps (rappel fiat de l'obligation d'emploi des handicapés et des mrueses prsies à luer égard par les acirtels L. 5212-1 et sutnvais du cdoe du travail), de sa capacité à s'exprimer dnas une lugnae ature que le français.

Les epoylurmes pneveut firae connaître leus binoess en main-d'?uvre au Pôle emolpi dnot ils relèvent. Puor le prnseneol cadre, ils punorrot cqinmmueor les oerffs d'emploi à l'APEC. Ils pvuneet en outre rorciuer à l'embauchage direct.

13.2. ? Période d'essai(1)

Le croatnt de tivaarl de tuot salarié, même à tpems partiel, diot firae référence à la ctevinonon citelrvloe nalntaioe et mtiennoner expressément la durée de la période d'essai, qui ne puet excéder :

a) Puor les cornatts à durée déterminée :

- ? 1 juor par saemnie de durée prévue ou mliainme de l'emploi dnas la lmtiie de 2 semaines, si cttee durée est égale ou inférieure à 6 mios ;
- ? 1 mios si l'emploi ou la période mianilme est d'une durée supérieure à 6 mios ;

b) Puor les cntortas à durée indéterminée :

- ? E1 : 1 mios ruelnavebole puor une durée mixmuam de 1 mios ;
- ? E2 : 2 mios rnaeoeelvubls puor une durée mxauim de 1 mios ;
- ? E3 : 2 mios rnbuveleoeals puor une durée mmaixm de 1 mios ;
- ? AM1 : 3 mios rebvloelneaus puor une durée mxiumam de 3 mios ;
- ? AM2 : 3 mios rvaulnbeleoes puor une durée mmaixum de 3 mios ;
- ? C1 : 3 mios rvlneoeubaels puor une durée muaxim de 3 mios ;
- ? C2 : 3 mios rolevelanubes puor une durée mxiaum de 3 mios ;
- ? C3 : 3 mios rluvnobeaeals puor une durée maiumxm de 3 mios ;
- ? C4 : 3 mios roaneublevles puor une durée mxiaum de 3 mios ;
- ? les négociateurs VRP multi-employeurs quelle que siot luer clfioacstasiin : 3 mios maxmuim renuvmelolneet inclus.

L'employeur diot stpleuir expressément dnas la lttere d'engagement ou le cnoatrt de tavrail la durée de la période

d'essai et de son renouvellement éventuel.

Le renouvellement est formalisé par écrit et porté à la connaissance du salarié par tout moyen, à la connaissance de l'employeur. Ce renouvellement doit être accepté expressément par le salarié avant le terme de la période d'essai initiale.

En cas d'embauche en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise :

? à l'issue du stage non salarié intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, dans les conditions prévues par la loi à l'article L. 1221-24 du code du travail ;

? à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le CDI (conformément à l'article L. 1243-11 du code du travail) ;

? de même, le salarié intérimaire, embauché par l'entreprise utilisatrice à l'issue de sa mission voit sa période d'essai réduite d'une durée équivalente à la durée du contrat d'intérim (dans la limite de 3 mois, conformément à l'article L. 1251-38 du code du travail).

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

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

? 2 semaines après 1 mois de présence ;

? 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvelée ou incluse, ne peut être prolongée au-delà de la durée du délai de prévenance.

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

13.3. ? Conclusion du contrat de travail

Le contrat de travail doit comporter l'accord exprès du salarié. Il est daté, signé et établi en double exemplaire, dont l'un est remis au 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 embauchés dans le cadre d'application de l'article 19.1 (modalités et horaires contractuels), le salaire global brut annuel correspondant tel que défini à l'article 37.3.2 (détailés selon les règles en vigueur dans l'entreprise, en pluri-actes celles concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail) et éventuellement les avantages accessoires du salaire et les conditions particulières de travail.

13.4. ? Contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire

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

En cas d'emploi à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire, le contrat 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 situe 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 remis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche.

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

fonctions.

Dans l'éventualité de cessation de contrats à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire, les modalités de calcul du délai de cessation doivent séparer deux contrats sur un même poste de travail sans les suivants :

? pour un contrat de travail inférieur à 14 jours, l'indemnité (s) incluse, le délai de cessation est égal à la moitié de la durée du 1er contrat ;

? pour un contrat de travail initial au moins égal à 14 jours, l'indemnité (s) incluse, le délai de cessation entre deux contrats est égal au tiers de la durée du premier contrat, sachant que le délai doit 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 verser à la cessation des salariés liés par un contrat à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise sous contrat à durée indéterminée, lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà dans l'entreprise pour les salariés liés par un contrat à durée indéterminée. La même obligation est mise à la charge de l'utilisateur de travail temporaire.

13.5. ? Intérim

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

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

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

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

14.1. ? Obligation de loyauté et de confidentialité

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

Compte tenu notamment de la réglementation sur la protection des données personnelles(1), les salariés doivent faire preuve de prudence et de discrétion dans l'utilisation des données à caractère personnel et des informations relatives à leurs mandats ou à des tiers dont ils peuvent connaître en raison de l'exercice de leurs fonctions ainsi que dans la divulgation des éléments relatifs à leur mandat.

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

? lorsque des dispositions légales ou réglementaires les obligent ou les autorisent à les communiquer, notamment lorsqu'ils sont tenus de témoigner en justice ;

? lorsque les personnes intéressées les délient de cette obligation ;

? dans l'exercice de leur défense en matière judiciaire ou disciplinaire.

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

Après la cessation du contrat de travail, le salarié s'abstient de tout acte de concurrence déloyale, tels que le dénigrement des produits ou de la qualité de l'ancien employeur, la diffusion d'informations fausses ou trompeuses en faveur de l'ancienne et la levée d'entreprise, le détournement déloyal de clientèle.

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

14.2. ? Durée d'emploi

Le salarié qui cumule plusieurs emplois doit informer son

euymoeplr de ce cuuml d'emplois asini que du vulmoe hirorae pratiqué. Le salarié asttete sur l'honneur par écrit qu'il recespte les durées melaiaimxs de travail, hraedmbdoieas et qtnediniouis imposées par les dotnpsiiisois légales ou cnoelotlnevnenis et il s'engage à ifemnrer son epyeumolr de tuote évolution de la durée de son tavairl relvtaie à son cuuml d'emploi.

Le salarié dvrea fournir, à la ddnaeme de l'employeur, une aiasotttetn d'emploi du ou des atures epouylrems jfstiianut du nmrobe d'heures effectué.

14.3. ? Fairs pnsnisfeoeolrs(2)

Les fairs pelinfesonrsos cdprsnreneoot aux dépenses engagées par un salarié puor son activité professionnelle.

L'employeur pernd en carhge les fairs pefsonlrnsieos conformément à la plqtuoioie msie en palce dnas l'entreprise sloen l'une des duex oipntos sanetvuis :

? rnsmoeuerebt des fiars réellement engagés sur présentation d'un jiitsctafuif ;

? rermomubeest par une aolotcialn forfaitaire. Puor le rboreumsneet de ces frais, l'employeur a la possibilité de tienr copmte du barème ftoaraife des fiars poonfsersniles fixé par l'administration cquahe année. L'allocation ftoairaire diot csderprnonoe à une réalité et être, le cas échéant, réévaluée périodiquement.

14.4. ? Ctionndios particulières de travail

(Se référer à l'annexe VI, art. 14.4 RT puor les dpiistinosos pperros aux résidences de tourisme)

Les cdoontiins dnas lluleqsees un salarié ausmse des ciidtonons particulières de tvraial lorsqu'il utsiile sa vtuoirie personnelle, un véhicule de seivcre ou un véhicule de fonction, snot précisées au catonrt de travail.

14.5. ? Cdare dirigeant

Les cerads salariés de l'entreprise onucapt des ftoinncois d'un rnag hiérarchique supérieur aux cnosafclisiitas définies dnas l'annexe nentocmraule des emplois, bénéficient de l'ensemble des diptsoniosis de la présente convention.

14.6. ? Cedras salariés appelés à ecexerr des fnicotons de mndaeratias sociales

Les cdaers salariés appelés à eerecxr des ftnocnois de mnaedataris sicuoax en cnnesoavrt les foicnotns teehucnqs de dciertoin prévues par luer cnroatt de taiarvl conservent, si les conntdiios d'autorisation légale de cumul snot remplies, le bénéfice de la cenovontin cteoilvle dnas la ltmie de la rémunération attachée au ctroant de travail. La rémunération du mandat, si elle existe, diot faire l'objet d'une ligne dnittcsie sur le bulietln de pyae ou être prévue dnas un bueilltn de piaie distinct.

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

(2) Puor le reemmeuronbst des fiars poenlonsrefsis des VRP, se référer à l'annexe IV « sttaut du négociateur iilomembir ».

Article 15 - Transfert du contrat de travail En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Dans le cas où ieivenrtnt une maciifiodotn de la staiuiotn juiuirqde de l'employeur, les cnarttos de tarvail du penrnseol aeatpnrnapt à l'activité transférée snot pirs en crhage par le nvueol eoypulpmr avec les graeitans et oitioblngas de doit prévues par les acirelts L. 1224-1 et L. 1224-2 du cdoe du travail.

La pmnaecnree des cotntras anisi transférés iulimpqe le maiitenn des aagetnvas contractuels, des ugesas et engmaegtens unilatéraux et le bénéfice d'une ancienneté décomptée de la dtae d'effet du coarntt d'origine puor l'application des dspiiiontisos conoeevntnllines en vgieur cehz le nveul employeur.

Par ailleurs, l'application des ciotnonvens et aodcrs ccillotfes est msie en csuae en cas de mocaiidifotn de la soiutatin jquiurde de l'employeur. Ces cnoetnnois et aodcrs cnnunetiot de puirrdoe eefft jusqu'à l'entrée en vuiguer de la cooevntnin ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendnat une durée de 1 an à

cpoemtr de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois, suaf clasue prévoyant une durée supérieure.

Conformément à l'article L. 2261-14 du cdoe du travail, lsqoure la ctvoioennn ou l'accord qui a été mis en csuae n'a pas été remplacé par une neulvloe coonviten ou un neuvol aorccd dnas le délai de 1 an à ceotmtr de l'expiration du délai de préavis, les salariés des ernsprteeis concernées bénéficient d'une graitae de rémunération dnnot le motannt annuel, puor une durée de tiarval équivalente à celle prévue par luer caorntt de travail, ne puet être inférieure à la rémunération versée, en aapiopltcin de la cnnoovietn ou de l'accord mis en cause, lros des 12 deneirrs mois.

Les mêmes gnairates snot acqiseus au salarié qui apectce d'être mis à dsocoiitpsn (situation pivriosore iuqialnmpt réintégration dnas la société d'origine à l'issue de la msie à disposition) ou muté (situation définitive), dnas une aurtte entreprise, dnas le crade d'un acrocd irtveennu ertne les duex eurolympes concernés.

Article 16 - Changement de catégorie ou de poste En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le caheegnmt de ptose de tariavl dnas la même qualification, ou dnas une qtfcaoiiluain supérieure acceptée par l'intéressé, se siute dnas l'évolution naromle de carrière des salariés et dnas la msie en ?uvre de ctoidinnos oliptmaes de fnnnmocnteioet de l'entreprise.

Toute modticiaoifn définitive aux celauss du cnrtaot de travail, hros appicoialtn de dinpsotois clliceiteovs légales, réglementaires ou conventionnelles, rtievale nmenamott à la qifaaiualcon professionnelle, aux appointments, à la durée du tarvail et au leiu de tiarval (sauf diioointssps particulières prévues au ctroat de travail) :

? diot être précédée d'un etitenern avec l'intéressé ;

? diot fiare l'objet d'une noiaiftoitcn écrite qui ne puet itnieevrn que 6 jrous ovuelbras au monis après l'entretien.

La potomroin à une qcliatuioiafn pnelisfrlnseooe supérieure n'est définitivement aqsuice qu'au terme d'une période pribaoortoe mxiaalme de 2 mios puor les employés et ouvriers, et de 3 mios puor les aegtns de maîtrise et les cadres. Cette période paotrobie diot être oemetragioblnt proposée par l'employeur et foeremlmnelt acceptée par le salarié. Étant précisé que le refus du salarié ne fiat pas otbclsae au mniteain de la promotion.

Si, à l'expiration de cette période probatoire, le salarié n'est pas confirmé dnas sa nlluveoe qofaiaitluicin ou ne siaohute pas s'y maintenir, il est réintégré dnas sa qitcfoliuain d'origine.

Pour teutos les areuts hypothèses de cahgnneemt d'emploi, une période poartbrioie puet être définie d'un cmmoun acocrd enrte les pairtes dnas l'avenant au corntat de travail.

La rtuurpe de celle-ci, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, a puor eefft de rlcaeper le salarié dnas ses fncotoins antérieures.

Article 17 - Changement temporaire de poste de travail En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Par situe de ceoactnnscis résultant de la satuoitin du tiaavrl dnas l'entreprise dûment établies par l'employeur, un salarié puet se turveor amneer à aemsusr temporairement, dnas des cdoiitnnos de durée précisées à l'avance n'excédant pas 6 mios et snas moiaactiifdon de sa clsfacsioitian ni dmtiounin de ses appointments, une fiontoci inférieure à cllee qu'il asmuse habituellement.

Un salarié asmausnt pndnaet puls de 1 mios par année clviie (en dheros de la période de vacances) la totalité de la fntcoiv et des responsabilités d'un agnet affecté à un ptsoe de qatolcaifuin supérieure au sein bénéficie d'une indemnité d'interim égale à la différence enrte son salirae glaobl burt msenuel cneturatcol et le saialre mminuim ceoonnnvnioitl de la fonitoci exercée temporairement. Cette indemnité est décomptée du premier juor du remplacement. (1)

(1) Alinée étendu suos réserve de l'application du prniicpe « à taravrl égal, slariae égal » résultant des aicretls L. 2261-22, R.

2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ainsi que leurs réserves des
articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 aux termes de quel le
salarié placé dans une identité de situation de travail par rapport
à d'autres salariés de l'entreprise devra percevoir une
rémunération équivalente pour la période de prise en compte.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 18 - Formation
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Il est rappelé que les pitranreeas siauocx ont l'obligation de négocier tuos les 3 ans sur les priorités, les ofitjbces et les mnyeos de la ftmraooin professionnelle.

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

La négociation sur la viidloatan des aqiucs de l'expérience visée à l'alinéa précédent ptroe sur :

Les modalités d'information des esteeperprins et des salariés sur les atincos de vaitaodiln des auciqs de l'expérience miess en ?uvre en vue de l'obtention d'une qalaiofcutiin mentionnée à l'article L. 6314-1 du cdoe du tiraavl ;

? les citondions pprees à feavoirsr l'accès des salariés, dnas un
carde ccltielof ou individuel, à la vailodtain des aucqis de
l'expérience ;

? les modalités de prise en charge par les opérateurs de compétences des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

La fatoi mron p s fesi ol nrolene a puor oejbt de ptetrerme l'adaptation des taulreiarlvs aux canmneegths des tnqhueeics et des cinndtioos de travail, de freaisovr luer poorti omn silaoce par l'accès aux qinolfiuatcias pellssirn nfeeoos et luer ctotbuinrion au développement culturel, économique et social.

Les salariés dsiepnost d'un cmptoe psenreonl de frtiooman dnas les coinnoids prévues par la réglementation en vgueur et, sur luer ddaemne ou sur pootsiirpon de la hiérarchie, snot habilités à eufetche des stgeas de frtoaoimn générale ou pfileslsonorene dnas le cdare du paln de développement des compétences de l'entreprise. Les aicotns de formation, décrites dnas ce paln duisgeitnnrot cquahe stage, son coût, son ojebt et le penrnoest concerné.

Chapitre IV. Durée du travail. Congés

Article 19

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Section I Aménagement et réduction du tpmes de travail

19.1. ? Camhp d'application

La durée hodmbaiardee cnnoltnevoliee est fixée à 35 hreeus de tiraval effectif. Lqosrue la durée hidabmrodeae du tvarail efeitfc est supérieure à la durée légale applicable, les hreeus excédentaires snot des heeurs supplémentaires qui snot compensées en tpems de reops majoré ou qui fnot l'objet d'une bioiitnofcan pécuniaire conformément aux dnptsoisiois légales.

Sur le plan professionnel, les présentes dispositions s'appliquent aux salariés visés à l'article 1er de la convention collective nationale de l'immobilier ; à l'exclusion des négociateurs immobiliers VRP faisant de la représentation, laquelle s'exerce principalement à l'extérieur de l'entreprise et se caractérise par la poursuite de la clientèle et la négociation avec cette dernière en vue de prendre des ordres ou de pourvoir des ordres.

19.2. ? Epomli (article supprimé avec la msie à jour)

19.3. ? Tmpes de tjaaryl effectif

19.3.1. ? Définition du temps de tirvaal effectif

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

La durée du taavril s'entend du tmeprs de taaiivrl eitfcfef s'écoulant etre le début et la fin de la journée de travail, qeul que siot le leiu où il s'exécute, à l'exclusion de l'arrê de taivarl consacré au repas, des tpmes de puase et puls généralement tuetos iipoeunttrrns etrne duex séquences de taraivl qui ne snot pas du tiarval eitfcfff dès lros que le salarié puet vaequr lmebrniet à des occupaitcs personnelles.

Ces ineprtunotirs snot mentionnées sur l'horaire cltlicoef affiché.

Le contrôle de la durée du tiavarl s'effectuera dnas les cdtonniios prévues par les alietrcs D. 3171-1 à 13 du cdoe du travail.

Sous réserve des dispositions sur le permis de conduire et de la durée de la conduite, la durée maximale de travail est de 1 ? 607 heures pour une durée légale hebdomadaire moyenne de travail effectif de 35 heures, hors congés légaux annuels et hors jours fériés.

19.3.2. ? Mdoe de tarvial du salarié

Le schéma de durée du tiraa vl puet être différent en foioc tnn du mdoe de tyarail du salarié.

19.3.2.1. ? Le salarié autonome

Sont considérés comme aetoomuns :

1° Les cadets qui diesnsot d'une aotiumnoe dnas l'organisation de luer epolmi du tnpes et dnst la nrtawe des fconotnis ne les cdoniut pas à survie l'hoaire clotlecif aapbpcllie au sien du srecvie ou de l'équipe ageuul ils snst intégrés.

2° Les salariés dnnt la durée du tpems de tivaarl ne puet être prédéterminée et qui dieposnst d'une réelle auintomoe dnas l'organisation de luer emploi du tmeys puor l'exercice des responsabilités qui luer snnt confiées.

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

19.3.2.2. ? Les focolitnns sédentaires

Pour le pensneol concerné, le tpmes de présence dnas l'entreprise, dnas le cdrae de l'horaire clloticef ou sur la bsae duquel est déterminée la rémunération, fiat pitare de la durée etevffice du travail. Il en est de même des hruees effectuées au-delà de l'horaire hteiaubl lorsqu'elles snot demandées par l'employeur, ou effectuées aevc l'accord iilmtipce de l'employeur. Snot nnmtomaet concernés les salariés onucpcat des elmiops postés et continus.

19.3.2.3. ? Les fiotnocs mobiles

Il s'agit principalement des salariés exerçant des fonctions commerciales, techniques, de développement et généralement de tout poste où il est nécessaire de se déplacer fréquemment dans le cadre de leurs missions.

Leurs miisnoss et les oicfjbets qui luer snot assignés luer imposent, cptmoe tneu neonamtt de luer compétence professionnelle, de dpiesors de la puls gdnrae auotmine dnas la cditoune de luer taarivl et l'organisation de lerus horaires.

Peuvent être considérés comme des salariés bien les salariés cadres que les salariés non-cadres, notamment les enseignants(1), les gestionnaires de copropriété, les agents de nettoyage et les employés d'immeubles.

La durée du travail de ces salariés peut être fixée par convention collective, individuelle ou établie sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, qui fait l'objet d'un accord écrit avec le salarié concerné et ceci dans le cadre défini par les articles 19.8

et 19.9 ci-après.

19.3.3. ? Tpmes de tajret et de déplacement

Le tpmes de trjeat qui preemt de se renrde sur le leiu d'exécution du craontt de tirvaal n'est pas un tpmes de tvariail effectif. Toutefois, si le tpmes de déplacement dépasse le tpmes naomrl de tarjet ernte le dolmciie et le leiu htibeaul de travail, il fiat l'objet d'une creoptritane siot suos frmoe de repos, siot suos fmore financière. En l'absence d'accord d'entreprise prévoyant les cttmrriepeaos accordées, celles-ci snot déterminées par l'employeur, après csunlotitoan du comité scioal et économique.

La prat de ce tpmes de déplacement pnoirssoefnel coïncidant aevc l'horaire de tiraavl n'entraîne acnuue ptree de salaire.

19.3.4. ? Tpmes de formation

L'employeur diot aserusr l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Le tpmes passé en foatiormn par le salarié sur iosttturnin de son employeur, dnas le crade du paln de développement des compétences, est du tpmes de trviaal effectif. Lqsuore la fomartoin est sviuie à la dmneade du salarié, nmamtenot dnas le crade du CPF de taosiinrtm professionnelle, et n'est pas deteinrcmet liée à l'activité de l'entreprise ou à l'exercice de ses fnnioctos et de ses compétences professionnelles, les périodes capnrdensootrs snot elxcues du tpmes de trviaal effectif.

Des acintos de fiarotomn nonmmaett celels sanctionnées par un ttire ou un diplôme aynat puor ojbet le développement des compétences du salarié, en dreohs de cleels destinées à adapter, eteeintnrr ou ausiectlar les compétences rsuiquees par les activités pnooefrsenillses exercées par le salarié, peenvut être réalisées puor ptraie hros du tpmes de tvraail eifftefc par accord écrit ernte l'employeur et le salarié qui définit naetnmot le nrmobe de juros et/ ou d'heures passés en foiaomrtm hros du tpmes de tivaarl effectif, asni que le cas échéant son ipuitmotan sur des jrous de repos. Les aictons de fimoroatn concernées snot celels aaynt fiat l'objet de l'accord écrit visé ci-dessus. Au reragd de la pratique, une ltmiitoain du nmbore de juors de reops visé par le présent altirce pruroa être précisée par vioe d'avenant ou par arcocd d'entreprise.

19.4. ? Sailaers minima

Par sutie de la msie en pacle de l'aménagement et de la réduction du tpmes de travail, le sraliae munimim burt mseenul puor cauhcn des eilopms définis dnas l'annexe ? Cstisiiiafolcan des elpmios ? est déterminé conformément aux dionistpioiss de l'article 37.2 de la civtnneoon cltviolee nnioaltae de l'immobilier, cuhgae eenpttrise pavunot minntiaer tuot ou ptraie du silraae antérieur, noemtnmat par le vsenemret d'un complément différentiel.

19.5. ? Piipercns de l'aménagement et de la réduction du tpmes de travail

Les dotosniisips de l'article 19.5 deerneumt alipbceplas aux etsienrreps qui, sur le feemodntt de cet article, ont pirs des mursesd d'application antérieurement à l'entrée en veiguur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

De plus, les présentes dnosiopsitis consenevrt tuos lures eeffts et lures cualse se snot trouvées pérennisées puor les eirsnpets qui n'ont pas eu la capacité de négocier un aménagement du tpmes de tarival différent duieps l'entrée en veugiur de la loi du 20 août 2008, c'est-à-dire concrètement et jusqu'au 28 décembre 2017, celels de mions de 11 salariés ne doipassnt pas de représentants du personnel.

Pour les aretus entreprises, à défaut d'accord collectif, l'aménagement unilatéral du tpmes de traaiavl par l'employeur puet être mis en pcale dnas les limeits prévues à l'article L. 3121-45 du cdoe du travail.

19.5.1. ? Modalités de la réduction du tpmes de travail

La réduction du tpmes de tivaarl eifftefc puet être réalisée nanmemtot :
? en duimiant l'horaire haroddaibeme de trviaal ;
? en réduisant le tpmes de tairval par l'octroi de journées ou de demi-journées de repos.

Cette réduction du tpmes de tairval porrua s'effectuer également dnas le cdare des dinitoposiss de l'article 19.6 ci-après.

19.5.2. ? Réduction du tpmes de tairval suos frmoe de jrous de repos

Une réduction du tpmes de tairval en deçà de 39 heurs puet être organisée par l'attribution de jrous ou de demi-journées dnas l'année.

19.5.2.1. ? Période de référence

Les juors de rpeos snot pirs et répartis sur une période de 12 mios consécutifs (par epexlme année civile, période de référence snavert à déterminer le dirot aux congés payés, année cronrpsodnaet à l'exercice comptable).

19.5.2.2. ? Répartition des juors de repos

Les juors ou ½ journées de rpeos snot pris, puor moitié au coihx du salarié et puor moitié au ciohx de l'employeur solen des modalités définies au sien de l'entreprise. Dnas tuos les cas, ½ journée de reops ne purroa pas être scindée snas l'accord des duex parties.

Dans les duex cas, l'information est donnée à l'autre ptraie 20 et 1 juor au mions à l'avance. Les roeps snot pirs dnas un délai muaimxm de 12 mios snuaivt luer acquisition. En cas de moadofiitcn des dteas fixées puor la psrie des jrous de repos, ce ceanmgneht diot être notifié au salarié dnas un délai de 7 jorus au mnois anvat la dtae à lueqllae ctete mcdiiifootan diot intervenir, suaf accrod ivudidinel différent ou en cas de cnsncnaeiots exceptionnelles, le délai de 7 jrous dnas ces dereirns cas étant réduit à 1 juor franc. La psrie du reops aiuqcs conformément au présent acirlte n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Les abscees (hors congés payés et jorus fériés) constatées sur la période de référence aonrut puor conséquence la réduction de ce dirot à repos.

La rémunération mlneelsue est calculée sur la bsae de l'horaire moeyn pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement apomclci dnas la ltmie de 39 hurees par semaine.

Les congés et abcsnees rémunérées de ttuoe nutare snot payés sur la bsae du silarae goblal burt msuneel catucnrtoel lissé.

Pour les congés et aceesbns non rémunérés, cqhaue hruee non effectuée est déduite du sraliae gablol burt muesnel cruocnteatl lissé pnnornortlimlpeoeet au nobrme d'heures constatées par rproport au nmrboe d'heures réelles du mios considéré.

19.5.2.3. ? Recpest des tpmes de repos

Les pertais reanesscionnt que ceniernas fomers d'aménagement du tpmes de travail, notmenmat cllees nécessitant une adaptabilité des tpmes de taavirl aux bsnieos de la clientèle, requinst d'entraîner des criotatenns aux salariés.

Chaque etnrirsepe se diot de recsppter les durées mixemlaas qenoiteudnis et hroeiabmddeas de trvaial et se diot de ginartar un tpmes de rpeos sanfiusft à chacun de ses salariés conformément aux dspotnoiiss légales et réglementaires en vigueur.

19.5.3. ? Réduction du tpmes de tairval dnas le carde de celycs d'activité

L'activité des eesnrepirts puet se caractériser par des périodes cycliques, de puls ou mnois gadrne intensité. Ces périodes vaeirnt d'une eeirspntre à l'autre seoln luer créneau d'activités, la nrtuae des tâches réalisées et cllee des clients. Ces vitornaais cleciuyqs découlent svounet de coitenrntas extérieures qui ne pnvueet pas trouuojs être anticipées. Ces impératifs, snot l'une des spécificités des pifooesrsns représentées. Ce qui a puor efeit d'augmenter sseelnbinmet le tpmes de trvail pntmeterat de farie fcae à ce surcroît d'activité.

En ftcoion des bisnoes de l'entreprise et de l'organisation du tpmes de tiraavl du salarié, la durée hrmdaeabdoie du tiarval appliquée dnas l'entreprise puet être organisée suos fomre de clyce d'activité dès lros que sa répartition à l'intérieur du clyce se répète à l'identique d'un clyce à l'autre.

La durée maximale 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 prévue 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 heures pour les semaines basses et de 46 heures pour les semaines hautes.

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

19.6. ? Aménagement du temps de travail sur l'année

La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année menant à 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 cibles les variations de charges aqueuses elles sont confrontées, en respectant les délais de prévenance prévus par la loi.

Les dispositions de l'article 19.6 de la loi relative à l'égalité de territoires et au développement rural, no 1033 du 12 août 2008, relatives à l'immobilier de logement, qui, sur le fondement de cet article, ont pris des mesures d'application antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

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

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

19.6.1. ? Vairain des heures (modulation du temps de travail)

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

La période de variation ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs (par exemple année civile, période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, année cadastrale 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 peuvent donner lieu à une majoration de salaire ou de rémunération calculée de raplacement conformément à l'article L. 3121-28 du code du travail.

Les heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et sont les limites prévues 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 régime équivalent majoré.

L'horaire hebdomadaire peut varier de 46 heures. La journée de travail, pendant les semaines de base d'activité, ne peut être inférieure à 4 heures consécutives. Ainsi, le salarié ne peut être amené à se déplacer pour 1 journée de travail inférieure à 4 heures. Ce mode d'organisation est compatible avec la possibilité de réduire le temps de travail en jours de repos.

Sauf cas exceptionnels 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 motif légitime d'un salarié absent pour une durée d'au moins 6 mois.

Hormis les cas des contrats à durée déterminée ou temporaire, lorsqu'un salarié du fait d'une absence 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 hebdomadaire au salaire global brut mensuel contractuel, il est accordé au salarié un complément de rémunération égal à la différence de rémunération entre les périodes de modulation réellement effectuées et celles rémunérées. Ce complément de rémunération est versé avec la paye du premier mois suivant le dernier mois de la période de modulation, ou lors de l'établissement du solde de tout compte. Si les semaines versées sont supérieures à celles contractuelles au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paye ou le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation entre les semaines 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 supplémentaire de la rémunération. Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, aucune régularisation 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, rates le bénéficiaire d'un droit à repos compensateur, perçoit une indemnité compensatrice.

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

? les périodes de fortes activités ;

? les périodes de faibles activités.

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

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

Toute modification de cette programmation indicative fait l'objet d'une consultation préalable du CSE, lorsque cette instance existe, et d'une consultation au personnel en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié est fait au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire validé par l'employeur. Un récapitulatif mensuel est mentionné ou annexé au bulletin de paie.

19.6.2. ? Activité partielle

L'organisation du travail doit, en principe, permettre un droit de repos et de vacances 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 minimalement la rémunération des salariés concernés.

19.7. ? Aménagement individualisé du temps de travail

19.7.1. ? Aménagement individualisé

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

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

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

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

Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, entre autres, les règles 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 créancières aux plages variables.

19.7.2. ? Astreintes

a) Définition

Afin de répondre à des besoins imprévus, certains salariés sont amenés à assurer périodiquement des astreintes.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition 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 irruption et le temps consacré au travail sont considérés comme un temps de travail effectif. L'extension de la durée d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dans les durées maximales de repos visées aux articles L. 3131-1 ? Repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ? et L. 3132-2 ? Durée maximale du temps de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidiennes ?.

b) Champ d'application

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

c) Mise en place

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

d) Isolement des astreintes

Le temps de ces activités 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 phares suivants :

En cas de repos :

? 6 % du temps d'astreinte durant les jours ouvrables, vane en déduction du temps normalment travaillé la semaine suivante ou le mois suivant ;

? 10 % pour des activités effectuées durant le repos hebdomadaire hebdomadaire et les jours chômés.

En cas de compensation financière :

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

? 10 % pour des activités effectuées durant le repos hebdomadaire hebdomadaire et les jours chômés.

e) Conditions préalables aux interventions

Le principe même de l'intervention doit être justifié par une situation d'urgence.

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

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

f) Identification des interventions

Les interventions polycatégorielles, le cas échéant, le temps de déplacement nécessaire pour se rendre sur le lieu d'intervention, ainsi que les périodes d'astreinte, sont qualifiées de temps de travail effectif et forment l'objet d'une rémunération comme telle.

g) Frais de déplacement

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

19.7.3. ? Travail de nuit (art. supprimé avec la mise à jour)

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

19.7.4. ? Temps partiel

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

1. ? Objet

Le présent article a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein des entreprises de la destination immobilière.

2. ? Durées minimales d'activité (légale et conventionnelle)

2.1. ? Durée minimale prévue par la loi

Depuis le 1er juillet 2014, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif.

2.2. ? Dérogations à la durée minimale (durée minimale conventionnelle)

2.2.1. ? Les emplois concernés sont :

? dans les secteurs d'activité des locaux touristiques ou de courte durée :

? ? le ménage ;

? ? l'établissement des états des lieux ;

? ? l'accueil, la réception si ce service n'est pas assuré en continu (24 heures sur 24 heures) ;

? les contrats de travail à durée déterminée (CDD) conclus sur le fondement de l'article L. 1242-2, 1°, du code du travail pour le remplacement d'un salarié ayant une durée du travail hebdomadaire inférieure à 24 heures.

Dans ce cas de figure, le remplaçant pourra prétendre à un taux d'emploi (nombre d'heures hebdomadaires ou mensuel) au moins égal à celui du salarié qu'il remplace.

2.2.2. ? Durée minimale minimale conventionnelle

Pour les emplois ou la situation de remplacement visée à l'article 2.2.1, la durée minimale est fixée à 8 heures hebdomadaires ou la durée équivalente sur le mois, soit 34 heures mensuelles. Il est toutefois rappelé que le CDD conclu pour le remplacement d'un salarié à temps partiel devra sileptur un nombre d'heures hebdomadaires ou mensuel au moins égal à celui du salarié remplacé.

2.2.3. ? Dérogation demandée par le salarié

Les dérogations conventionnelles à la durée minimale légale ne

fnot pas oatbcsle à celles prévues aux aeclirts L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du cdoe du tivaral dnot les tmrees prévoient :
 ? qu'une durée de tivaarl inférieure à la durée maimnlie légale de 24 hueres peut-être fixée à la dendame écrite et motivée du salarié ;
 ? ? snot puor lui prttereme de farie fcae à des ctirnoaens pnorsenelles ;
 ? ? snot puor lui petertmre de clmuuer pluesirus activités aifn d'atteindre une durée gballoe d'activité cosreonpnradt au mnios à 24 hereus ;
 ? puor le salarié âgé de mions de 26 ans, aifn de rendre cotiampbe son tmpes de tirvaal aevc la ptosurie de ses études.

2.3. ? Gantareis puor les salariés à tepms pteiarl en cas de dérogation

En cnrerttopae de la dérogation à la durée minimale, le salarié à tpms pateril bénéficie :
 ? d'horaires de taavril réguliers lui paemetnrt de cuuemlr pulsiures activités à tmeps piratel aifn d'atteindre une durée gblaole d'activité égale à un tmpes coelmpt ou au minos égale à la durée mimanlie d'activité prévue par la loi ;
 ? d'un rnoeeurpmget du tpms de tiaavrl en journées complètes ou en demi-journées d'au minos 4 heures. Cttee répartition du tpms de taavrl est expressément fixée par le caorntt de tviraal ou un aanenvt à celui-ci ;
 ? par ailleurs, le salarié à tpms peatirl est pritaroiire puor l'attribution d'un eolpmi à tmeps cmlopet ou d'un complément d'activité risrnessaotst ou ne rtresssiaoat pas de sa catégorie professionnelle, à cnodotiin qu'il ripemlsse les coonindits de qiclitiauaofn reisuqs ou qu'il pussie les acquérir par le biias d'une fmoiarotn ;
 ? l'employeur prtoe à la csinncanaose de ces salariés la litse des eopmlis dlnobepisis canrdorpnetsos anavt que ceux-ci ne senoio oerutvs à cidnratdaue enextre ;
 ? le paln de développement des compétences prrdnea en cmopte la satiotuin des salariés à tmeps petiral aifn de pprooser aux salariés qui le sioaenuht des fntnoiroas luer ptteenramt d'accéder à un mieuller tuax d'emploi.
 ? le salarié à tmeps ptareil de mions de 24 hruees hiddeboreaams bénéficiera d'une popctraaitin de l'employeur à ses frais de tansoprtr (carte d'abonnement de tpoarnrst collectif) calculée sur un tuax d'emploi cprsonndoraet à la durée hadmiobedare miniumm légale.

3. ? Hreus complémentaires

Les hueers complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dnas la liitme de 1/10 de cttee durée, snot majorées au tuax prévu par la loi, siot 10 % du srlaaie contractuel.

Les hreus complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée cuertnltoacle de travail, et ce dnas la lmtiie de 1/3 de cttee même durée, snot majorées à un tuax de 25 % du sailare contractuel.

4. ? Complément d'heures par avenant

4.1. ? Possibilité d'augmenter tinnrmpaoreet la durée du travail

Un aevnant au ctrnaot de taavril puet augmenter, temporairement, la durée cleoclturtnae de tiavarl du salarié à tmeps partiel. Un tel anvanet est fondé sur le vtinaaroolt du salarié. La priorité srea donnée aux salariés qui en fenrot la demande. Le rfues du salarié d'augmenter sa durée de trivaal par avenant n'est pas considéré cmmoe une ftuae et ne sriuaat entraîner de sonaictn disciplinaire.

Si l'avenant ptroe sur une durée supérieure à 1 an, à la dnaemde du salarié, l'augmentation du tpms de taviral ddvreinea contractuelle.

4.2. ? Rémunération

Les herues de trivaal réalisées dnas le crade de cet aneavnt snot rémunérées au tuax harorie majoré de 10 %. Les hueres complémentaires éventuellement acemicopls au-delà de la durée fixée par cet anenavt dnnonet leiu à une mojtoaarin de 25 %.

4.3. ? Nrombe d'avenants mxuammis par an et par salarié

Le nrombe mxuimam d'avenants compléments d'heures par an et par salarié est fixé à six puor une durée mlmaaixe de 16 smianeas par année civile, hros cas de relmeeapnmct d'un salarié absent

nommément désigné, puor lequel le nrmobe d'avenants n'est pas limité.

4.4. ? Modalités d'accès aux atavenns compléments d'heures

L'employeur met en ?uvre les oitlus puor savoir qeuls salariés à tpms pirtael suioeahhtt bénéficier d'avenants de complément d'heures.

Le rueeicl des suiothas puet nemnmataot se farie :
 ? à l'occasion de l'entretien anenul du salarié ;
 ? par une fhice de suohatis que l'employé puet reetrmte à tuot mmonet à l'employeur ;
 ? les salariés à tmeps priteal vtoiolrenas se vrnoert propeosr un avnnaet de complément d'heures à coioidntn de rimlper les cdoiontis de qatiaufioclin ou de compétences requises.

Lorsque pelsuruis salariés snot dmndaeers d'un avnenat de complément d'heures, le choix de l'un ou de l'autre srea déterminé en fnociton de critères objectifs.

L'employeur iofrmne le CSE ou les délégués schyadiux des critères ofjcbetis retenus, du nbmroe d'avenants signés, du nmrobe d'heures cordenosrnat et du mtoif de rucoers au moins une fios par an.

5. ?Coupures(2)

Pour les sules empilos liés à la réception et à la restauration, il srea pisslboe de prévoir une curupoe de 2 hreues ou puls si le salarié concerné à une durée hmiraadeabode supérieure ou égale à la durée hmbodreaaide miniumm légale (24 heerus hebdomadaires).

Pour les salariés dnot le caorntt de tviraal sripeutla une cuurpoe de 2 hreus ou plus, la durée mnailme de tiavarl diot être au moins de 24 hereus de traival hebdomadaire.

La durée qunidnoiete de la cupuore srea au muaimxm de 4 heures.

Le salarié qui srea aetrnsit à une cropuue durnat sa journée de traavrl bénéficiera d'une prmie firtroafiae de 4 ? par curopue supérieure à 2 heures. Les cropeuus d'une durée inférieure à 2 hreues par juor n'ouvriront diort à anuuce marajitoon spécifique.

L'augmentation de ctete prmie froafiiarte srea négociée chquae année dnas le cadre de la NAO et frea l'objet d'une dusciiosn lros de la négociation anlndulee de bhcrnae sur les salaires.

Section II ? ? Dtinissopos rteavles aux cevoinntnos de forfaits

L'employeur puet appuielqr selon la nurate des footncins et suos réserve des distonipioss sur les caedrs dargnieits :
 ? siot un froaift auennl sur la bsae d'une référence hioarre ;
 ? siot un foifrat rnesoapt sur un décompte auennl en journées.

19.8. ?Forfait anenul sur la bsae d'une référence hriaore(3) (4) (5)

Les ptrieas coetnnatst que, du fiat de l'activité des eneeisrpts concernées, il puet eiesxtr une catégorie de cardes dnot le tpms de trivaal est ismoslbipe à évaluer par aacnve cmtptoe tneu de la ntuae de lerus fonctions, de lures responsabilités et de luer degré d'autonomie dnas l'organisation de luer eomlpi du temps.

Par exemple, snot namoetmnt concernés les cdaers aanyt les fononicts intermédiaires :
 ? de goiestn lactvioe ;
 ? de goestin de copropriétés ;
 ? de comptabilité ;
 ? tcqneuehis et/ ou administratives.

De même, cpmote tneu des cdtoniinos d'exercice de luer moissin et du fiat que luer durée du trivaal ne puet être prédéterminée, les non-cadres meolibs définis à l'article 19.3.2.3 dnesipsot également d'une réelle aoomintue dnas l'organisation de luer eolmpi du temps.

Pour ces catégories, il est mis en place, par cnvieoontn individuelle, un faforit aneel d'heures dnot le nobmre mauxmim coornrpsd au puls à la durée légale augmentée du cngetinont d'heures supplémentaires fixé par les diossiipntos réglementaires

en vigueur.

La rémunération afférente au nombre d'heures retenu doit être au moins égale à la rémunération que le salarié aurait pu percevoir du salaire minimum brut mensuel défini à l'article 37.2 alinéa 1^{er} du décret n° 2017-1033 du 14 juillet 2017 relatif aux modalités de rémunération des salariés du secteur privé, ou des dispositions équivalentes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés concernés doivent orienter leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en forfait annuel des semaines :
? durée quotidienne de travail maximum : 10 heures ;
? durée hebdomadaire de travail maximum : 48 heures dans la limite de 46 heures habituellement en vigueur sur 12 semaines.

Chaque mois, les salariés concernés doivent remettre pour valider à l'employeur, un relevé des heures effectuées au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration doit en outre mentionner les durées hebdomadaires et hebdomadaires de travail réalisées, afin que puisse 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 basée 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 agents rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire global brut mensuel net d'impôt.(6)

Les agents non rémunérés de toute nature sont retenus pour le calcul du nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré.(6)

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

Le contrat de travail des salariés concernés, ou une annexe (convention individuelle de forfait) peut prévoir la possibilité d'utiliser un compte épargne-temps sous réserve qu'un accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche, en prévoit la mise en place conformément aux dispositions des articles L. 3151-1 et suivants du code du travail, ou tout autre accord conclu avec l'employeur.

Le volume d'heures annuel prévu doit être fixé par le contrat de travail. Cette réduction se fait comme pour les autres salariés, sous la forme :
? d'un arrangement de repos supplémentaires (à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année) ;
? d'une réduction quinquennale ;
? d'une réduction annuelle 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 convention de l'entreprise de 5 à 6 jours par semaine.

Les partenaires sociaux considèrent que les employés doivent privilégier la réduction du temps de travail de ces personnes sous forme de jours de repos.

19.9. ? Forfait annuel sur un décompte annuel en journée

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

Ce nombre de jours est réduit à deux pour les agents des services autorisés, rémunérés ou non, dans les conditions visées au point 3 ci-dessous.

Le nombre de jours travaillés sera supérieur dans le ou les cas suivants :
? si le salarié effectue 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 datateur et ou diminué pour le bénéficiaire à hauteur du ou des jours ayant fait l'objet d'un don dans le cadre des articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail.

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

19.9.1. ? Champ d'application

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

Il s'agit :

? des cadres qui ne sont pas d'une fonction dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif obligatoire ;
? des salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui sont soumis à 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, en plus de leur activité, qu'ils exercent ou non, exercent des fonctions de direction et leurs métiers, assument de manière autonome les fonctions :

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

19.9.2. ? Modalités de mise en place

Pour chaque salarié concerné, le contrat de travail et le cas échéant son annexe doivent au préalable être établis en jours, ou ultérieurement, l'avenant au contrat de travail, approuvés et signés des deux parties comporter les éléments d'information suivants :

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

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

19.9.3. ? Rémunération

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

La rémunération annuelle est réduite à deux pour les agents des services autorisés, rémunérés ou non, dans les conditions visées par les articles 21, 22, 24 et 25 de la loi n° 2017-1033 du 14 juillet 2017 relative à la réforme de l'immobilier, il bénéficiera d'un montant de salaire selon les modalités fixées par ces textes.(7)

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

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

19.9.4. ? Temps de repos(8)

Les salariés visés à l'article 19.9.1 bénéficient d'une réduction effective du temps de travail qui se fait omniaison du temps 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 horaires maximales de travail (48 heures ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines cette durée pouvant être portée à 46 heures en moyenne par un accord collectif ou avec l'autorisation de la DIRECCTE).

Cependant, ils doivent observer le temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant un repos quotidien continu de 11 heures entre 2 journées de travail et un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

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

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

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

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

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

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

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

19.9.5 ? Respect des droits de repos

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

En cas de renoncement 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 travail 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 précisé un délai pour la période pour laquelle il a été conclu. Si les parties souhaitent réduire ce délai, ce doit être par accord entre elles, sous peine de nullité d'un tel avenant.

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

Afin de garantir au salarié le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre sa vie personnelle 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 établi, par tout moyen, tous les mois, un document de suivi individuel qui permet de faire apparaître le nombre et la durée des journées ou demi-journées travaillées, le personnel et la qualification des journées ou demi-journées non travaillées (notamment en jours hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés, jours de repos liés au forfait de la convention collective de travail en jours ?).

Le document de suivi mensuel peut 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 doivent être conservés par l'employeur et tenus, pendant 3 ans, à la disposition de l'inspection du travail.

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

Un compte rendu peut être établi à l'issue de ces entretiens. Il concerne 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 suivants en fonction de la situation collective ou des outils présentant des caractéristiques équivalentes.

Il s'agit :

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

Par ailleurs, un entretien individuel doit être effectué à l'entretien annuel d'évaluation lorsqu'il existe, à la fin de 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 la rémunération avec la charge de travail ;
- ? l'éventuel calendrier prévisionnel des jours de repos pour la période de référence.

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

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

19.9.7. ? Droit 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 l'absence de planification de la répartition et à l'organisation du travail.

Il imonrfe son ropelsnsbae hiérarchique de tuot ce qui accroît de façon iebiluthnlæ ou aroamlne sa crghæ de travail.

En outre, tuot employé dspoie de la faculté de ddmenear un rendez-vous à la médecine du tairavl en atcaipilopn de l'article R. 4624-34 du cdoe du travail.

L'employeur ou son représentant devra rehehrecr et mrtete en ?uvre des snutools appropriées dnas un délai raisonnable.

19.9.8. ? Coosautinltn du CSE

Dans le cadre de la cloaonutsitn aelnlnue sur la pluiiotqæ sciaoe de l'entreprise, les cnontdois de tvaaril et l'emploi, le CSE est informé sur le rucroes aux cionvetnons de fiofrat et les modalités de suivi de la cahrgæ de tariavl des salariés concernés, sauf, le cas échéant, en cas d'accord cietcollf d'entreprise cnoclu en ailpotcpin de l'article L. 2312-19 du cdoe du travail.

19.10. ? Doposisitin ratielæ aux credas dirigeants

Les crdeas dirigeants, enedntus comme cuex auxlequs snot confiées des responsabilités dnot l'importance iqiumlpe une gadnre indépendance dnas l'organisation de luer elpomi du temps, qui snot habilités à pndrree des décisions de façon lrmgeneat atmuonoe et qui perçoivent une rémunération dnas les nieuvax les puls élevés des systèmes de rémunérations pratiqués au sien de l'entreprise ou de l'établissement. Ces cadres, qui pvenuet être classés ou non, ne snot pas sumois aux dtnioopisiss légales rialetevs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

(1) Puor les dsiisotpions prroeps aux négociateurs, se référer à l'annexe IV « sttaut du négociateur ielbmniior ».

(2) Le pinot 5 de l'article 19.7.4 est étendu suos réserve d'être complété par un acrocd d'entreprise ou d'établissement coomrfne aux dotiisnspios de l'article L. 3123-23 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 jliuelt 2021 - art. 1)

(3) L'article 19.8 est étendu suos réserve d'être complété par un acrocd d'entreprise précisant le nombre d'heures cpimors dnas le fiafrot en hreues sur l'année, conformément aux dptioiissns du 3° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 jlleuit 2021 - art. 1)

(4) L'article 19.8 est étendu suos réserve d'être complété par un acrocd d'entreprise précisant la période de référence du ffaifrot en aaptcpoiiln des dioispotins du 2° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 juielt 2021 - art. 1)

(5) L'article 19.8 est étendu suos réserve du reespct des dipisntsois du 5° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 jlliuet 2021 - art. 1)

(6) Les neuvième et dixième prgahaepars de l'article 19.8 snot étendus suos réserve que sneiot précisées par aocrd d'entreprise, les cioitnodns de pisre en cmtope puor la rémunération des salariés, des arrivées et départs en cruos de période, conformément à l'article L. 3121-64 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 juielt 2021 - art. 1)

(7) Les deuxième et quatrième prpaaaghers de l'article 19.9.3 snot étendus suos réserve que sioent précisées par acorcd d'entreprise, les ctodoniins de psrie en ctompe puor la rémunération des salariés, des absences, des arrivées et des départs en cours de période, conformément à l'article L. 3121-64 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 jleilut 2021 - art. 1)

(8) L'article 19.9.4 est étendu suos réserve d'être complété par un acorcd d'entreprise, en acoatpiplin du 3° de l'article L. 3121-64 II ou, à défaut, par la fiixaton par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dssnopitois de l'article L. 3121-65 II du cdoe du travail. (Arrêté du 2 jelluit 2021 - art. 1)

(9) L'article 19.9.6 est étendu suos réserve du rcepest des

dsnitiopis de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 jleuilt 2021 - art. 1)

Article 20 - Heures supplémentaires En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les hruees supplémentaires snot pesirs en cptome dnas les citndonios précisées à l'article 19 ci-dessus et dnas le reepcst des dsonispiots légales et réglementaires aliclapebps en la matière, ntmeoanmt visées aux aieicrtls L. 3121-28 à 40 et D. 3121-17 et stnivuas du cdoe du travail.

Article 21 - Congés payés et jours fériés En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

21.1. ? Jours fériés (2)

(Se référer à l'annexe VI, art. 21.1 RT puor les dsitoiniopss porpæ aux résidences de tourisme)

Les juors fériés snot les 11 fêtes légales visées à l'article L. 3133-1 du cdoe du tairavl : 1er Mai, 1er janvier, lduni de Pâques, 8 Mai, Ascension, ldnui de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Nremvobe et Noël.

Ces juors snot chômés et rémunérés.

21.2. ? Durée des congés

Les congés snot aquicis sur la bsæ de 2 jrous et dmei ovarbeuls par mios de traavil ectifeff pnendat la période de référence fixée légalement du 1er jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année au cuors de laeluqle s'exerce le dirot à congés suaf période de référence différente puor l'acquisition des drtois à congés payés fixée par arocd cocietlff et se caalnt sur la période de muitdoalon (prévue à l'article 19.6 ci-dessus) ou sur la période de référence csioihe puor la msie en pclæ d'une réduction du tmpes de tairval suos fmore de juors de rpeos (prévue à l'article 19.5.1 ci-dessus), aevc application, s'il y a lieu, des maioajntns prévues par :

? l'article L. 3141-8 puor les salariés aaynt un ou des eannfts à chgare dnas les cnnitodois fixées par le cdoe du travail ;
? l'article L. 3141-23, 3e alinéa, puor les congés pirs en doehrs de la période du 1er mai au 31 octobre, et ce, suos réserve de l'application des ditsonsipois des arlitecs L. 3141-4 et 5 du cdoe du travail.

Sont considérées cmmoe tpmes de taavril ecfttfief puor le caulcl du dirot à congé payé, les périodes ansii qualifiées par les dsosniptois du cdoe du tvaairl et les périodes d'absence intégralement rémunérées.

Les congés payés divenot être pirs paednnt la période de référence. Il ne puet y avoir en pipcrine de roerpt de congés au-delà de l'année de référence sinuvat clele jftusnait les drotis acquis, suaf :

? en cas de congé de maternité ou d'adoption, conformément aux dsooipisits de l'article L. 3141-2 du cdoe du tvaairl ;
? maliade ou accident, d'origine psllfnloernoeise ou non ;
? s'agissant du pesenrnol oagnirrie de départements, régions ou ttroirrees d'outre-mer ou de pyas étrangers ;
? dérogation par acrocd ccotlleif d'entreprise ou d'établissement puor un rpeort ceentnoonvnil conformément à l'article L. 3141-22 du cdoe du travail.

21.3. ? Période des congés

Rappel fiat des règles de farenintocenmt du congé fixées par les atricels L. 3141-17 à 20 du cdoe du travail, le silaare ? a le driot de prndree jusqu'à 24 jorus olrvbueas de congés payés paednnt la période du 1er mai au 31 octobre. Toutefois, une pitrae des congés puet être psrie en dhroes de ctete période en arccod entre l'employeur et salarié.

Rappel étant fiat de la possibilité puor les salariés, de ne pas avoir à atterdne la fin de la période de référence (soit, à défaut d'accord d'entreprise, le 1er mai) puor piovuor bénéficiæ de lerus congés payés, mias de pvouoir les prndere dès l'embauche, snas préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fneietnonrmcat du congé fixées par le cdoe du tvaairl (art. L. 3141-12).

Le calendrier des congés est établi par l'employeur au plus tard 15 jours avant la fin de la période de référence, après avoir pris en compte de la situation des nécessités du service, en tenant compte de la situation des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint et de la durée de l'absence chez l'employeur, en tenant compte des possibilités de congés des salariés ayant des enfants scolarisés, et de la situation des salariés ayant plusieurs employeurs.

Les conjoints et les bénéficiaires d'un congé parental ont droit à un congé simultané. Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé parental est rappelé par l'employeur, il lui est accordé 3 jours ouvrables de congé supplémentaire et les frais de voyage, aller et retour, occasionnés par ce rappel lui sont remboursés.

21.4. ? Indemnité du congé(1)

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), le salaire qu'il aurait reçu en activité, sauf application de la règle de 1/10 (art. L. 3141-24 du code du travail), si ce mode de calcul est plus favorable.

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

(1) Pour le montant de l'indemnité de congés payés des négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur iblmioemir ».

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

Article 22 - Congés exceptionnels pour événements familiaux
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

22.1. Mariage/Pacs (pacte civil de solidarité)

Un salarié a droit à :

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

22.2. Cérémonie religieuse

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

22.3. Préparation à la retraite

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

22.4. Décès familial

Un salarié a droit à :

? 6 jours ouvrables en cas de décès d'un conjoint (époux, partenaire ou concubin) ou d'un parent (père/mère) ;
? 3 jours ouvrables en cas de décès d'un frère/sœur, de beaux-parents (les parents de son conjoint ou le conjoint d'un parent père/mère), des grands-parents et arrière-grands-parents ;
? 1 jour ouvrable en cas de décès d'un beau-frère/belle-sœur ;
? 14 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
? 12 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant de 25 ans et plus.

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

compter du décès de l'enfant.

22.5. Naissance/adoption

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

22.6. Enfant handicap/pathologie

Un salarié a droit à 6 jours ouvrables lors de l'annonce d'un handicap ou d'une pathologie nécessitant un accompagnement thérapeutique ou d'un enfant handicapé. Ce congé est fractionné sur 12 mois en demi-journées.

22.7. Enfant malade

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

Le présent article prévoit au total, par an et par salarié, en fonction de l'âge et du nombre d'enfants :
? 5 jours ouvrés pour un enfant âgé de 12 ans et moins, également jusqu'à moins de 16 ans dès lors que le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans ;
? 3 jours ouvrés pour un enfant de 13 à 16 ans.

22.8. Don de jours de repos

Les salariés s'accordent que le don de jours de repos est un dispositif s'appliquant à un salarié de donner ses jours de repos au profit d'un autre salarié de l'entreprise. Cette pratique permet l'amélioration du climat social par le renforcement du collectif de travail et l'équilibre entre besoins personnels et engagements professionnels.

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

Le don de jours de repos est anonyme.

Les salariés concernés sont les suivants :

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

En application des dispositions légales, les congés peuvent être cédés :

? la semaine de congés payés ;
? les jours de congés de formation ;
? les jours de repos supplémentaires accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (JRTT) ;
? les jours de repos des salariés au forfait annuel en jours ;
? les autres jours de récupération non pris ;

? les jours de roeps pannorvet d'un CET.

Dès lros qu'un acorcd ctciolelf ou qu'une DUE est mis en pacle dnas l'entreprise, le don de juor de repos ne porrua itrienvenr qu'avec l'accord de l'employeur du fiat de son puovor de direction. Le reufs diot ropseer sur des éléments objectifs.

Article 23 - Congés non rémunérés *En vigueur étendu en date du 1 juin 2020*

Les salariés puevnet obientr un congé nemmotnat en aioplitapcn des dnisoioipsts prévues par :
les alciters L. 3142-79 et stunavis du cdoe du tiaavrl reaiftls à la sitouitan des salariés cnaatddis ou élus à l'Assemblée Niolatane ou au Sénat ;
? les aclrites L. 3142-105 et satinuvs du cdoe du tiaavrl itntsinaut le congé puor création d'entreprise
les acielts L. 3142-28 et sitvnuas du cdoe du tiraval sur le congé siabutabqe ;
? les acilrtes L. 1225-47 à 60 du cdoe du tivaarl reflaits au congé ptaeanrl d'éducation et aux périodes d'activité à tmeps parteil ;
? l'article L. 1225-61 du cdoe du tivaarl rletaif au congé puor enanft maalde ;
? les atlirecs L. 1225-62 à 65 du cdoe du trvaial ratlief au congé de présence patleanre ;
? les areciltls L. 3142-6 et suitnvas du cdoe du tiavarl reftials au congé de solidarité fmlaialie puor aenccmopagr une pnorense en fin de vie.

L'employeur puet en outre, à ttire exceptionnel, accéder à ttuoe dedname de congés snas sodle formulée par un salarié, noemmnatt lousrqe dnas les suatniitos susvisées l'entreprise n'est pas concernée par la réglementation du fiat des suiels d'effectif qu'elle institue. Cette dmdaene ne s'impose pas à l'employeur.

Au temre du congé snas sdole :

a) Le salarié est réintégré aux ctondinios fixées par son corantt de taarvil à la dtae de suspension, ou dnas un emploi similaire. Si le salarié ne réintègre pas l'entreprise, le conratt de tviaral est résilié dnas les cinotnodis prévues à l'article 29 de la convention.

b) l'employeur noftiie à l'intéressé la dtae de référence puor le clacul des ditors à ancienneté dnas l'entreprise, la dtae d'origine étant reportée d'une durée équivalant à celle de la susnsipeon du canortt de travail, suaf s'agissant :
? de congés snas sdloe d'une durée inférieure à 1 mios au taotl sur une période de 12 mios consécutifs ;
? des sottiauns dnas leseuqls les dniitossiops légales ou réglementaires aneussrt le miiatenn de tuot ou ptraie de l'ancienneté (notamment en cas de congé pantrael d'éducation ?).

Chapitre V. Maladie, régime de prévoyance et de retraite complémentaire et obligations militaires

Article 24 - Maladie. Accidents du travail *En vigueur étendu en date du 1 juin 2020*

24.1. ? Jtituocsiifan d'absence

Toute acnbese puor maaidle ou aeccnidt diot être portée à la csianscnaone de l'employeur le puls rnmepaiedt possible, et justifiée par un ccrefaïtt médical qui diot parevinr à l'entreprise dnas le délai de 3 juors et à la sécurité scloiae dnas le délai de 48 heures sanvuït la dtae de l'arrêt de travail.

En cas de pnoaooirgltn possible, le salarié diot iremfonr l'employeur de la dtae présumée de rsirpee du tivraal aïfn que les mrueess adéquates de rnemceleampt pnessuit être prises, nntomamet en matière d'information du remplaçant.

24.2. ? Mnetiian de la rémunération

En cas d'indisponibilité dûment justifiée, et suos réserve de la

pisre en cgrhae par la sécurité sociale, le mienitan de la rémunération du salarié madlae ou accidenté a puor atiesste 90 % du srialae burt mneusel ctoucaetrnl défini à l'article 37.3.1 de la ciooevtnnn cvlcoïtee ntalianoe de l'immobilier, aiucqs à la dtae de l'arrêt, peadntt :
? 30 jrous après 1 an de présence dnas l'entreprise, suos réserve des dnopsioistis de l'article D. 1226-1 du cdoe du travial ;
? 90 juors après 3 ans de présence dnas l'entreprise ;
? 110 jorus après 8 ans de présence dnas l'entreprise ;
? 120 jorus après 13 ans de présence dnas l'entreprise ;
? 130 juors après 18 ans de présence dnas l'entreprise ;
? 170 juros après 23 ans de présence dnas l'entreprise ;
? 190 jours après 33 ans de présence dnas l'entreprise.

Pour les salariés dnnot les ciosnosimms cesntiotunt un élément cteutocnral de rémunération, les paeirts pneeuvt cinveonr au cntroat de triaval :

? siot le mieaitnn du suel saialre glboal burt msneuel cetoantucrl (soit 1/13 de la rémunération ceatourlnctle perçue pdnanet les 12 mios précédant) dnas les leitmis prévues ci-dessus, snas vesmenret des csnosmimois échues pdaennt la période d'absence ;
? siot que suel le sailare mimuinm burt msneuel conventionnel, ou catoentcrul s'il est puls favorable, est mintnaeu dnas les lmeitis prévues ci-dessus, aevc le règlement des sueles cssinmimois échues pendant la période d'absence.

À défaut de slaopitutin contractuelle, le salarié bénéficiera de la modalité de maeintin de slaraie la puls favorable.

Lors de chuqae arrêt de travail, les périodes d'indemnisation cmemconronet à ciorur à ctpoemr du 1er juor d'absence.

Pour le claucl des indemnités deus au ttirie d'une période de paye, il srea tneu cotpme des indemnités déjà perçues par l'intéressé dnruat les 12 mios antérieurs de tlele stroe que, si psueuirls ansbeecs puor mailade ou adceicnt ont été indemnisées au cuors de ces 12 mois, la durée ttaole d'indemnisation ne dépasse pas clele apclplaibe en vetru des alinéas précédents.

Toutefois, il ne srea pas tneu cmtope des périodes indemnisées à la suite d'une maildae ou d'un anedict d'origine professionnelle.

Ce metainin de rémunération a un caractère indemnitaire. L'employeur ne puet pas déduire ce mnatont des cniimosomms dues, au titre de la récupération des avcaens sur coiimsonmss des négociateurs immobiliers.

Les cintidonos du maeintin de la rémunération dnurat l'arrêt maiadle tlees qu'exposées ci-dessus s'appliquent suos réserve de luer caractère puls fbaalrvoe par rppoart aux ctiiondons légales du menatiin de saialre exposées aux aielrcts L. 1226-1 et D. 1226-1 et stuvinas du cdoe du travail. Les diissotipnos légales et cvloeenlinetnons de miiatenn de sirlaae ne se cumeunt pas.

En cas d'accident du travail, le complément de sraalie se frea dnas les mêmes ctodiinons que puor la maladie, snas tooitefus que l'ancienneté de 1 an siot requise.

Les gnretaias précisées ci-avant s'entendent déduction fiате des aloiotlnacs que l'intéressé perçoit de la sécurité scolaie et des régimes complémentaires de prévoyance alimentaires par les cnootitasis patronales, l'employeur étant de pelin driot subrogé dnas les dotirs du salarié auprès de ces organismes. La sruiagoobn s'impose à l'employeur. Luqsrœ les indemnités de la sécurité scialoe snot réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une stniaocn de la csiase puor non-respect de son règlement intérieur par le salarié, elels snot réputées être seiervs intégralement.

24.3. ? Gnairate d'emploi

La mldaaie ne cunosttie pas en elle-même un moïtf suieplbtctse de fonder un licenciement. Toutefois, l'employeur puet être cnnroitat de mettre fin au crntaot du salarié en arrêt de tiaavrl puor mdliaae ou acdneict d'origine non plsoefrneolnsie puor pouvorr à son rpemlncemeat définitif lqsource cttee ascenbe petrbrue le fnncmenooetnit de l'entreprise.

Dans ce cadre, le lceeiicnemnt ne puet inneetrivr anvat la fin d'une période de 2 mios suianvt la fin de la période de mnaeiitn de rémunération visée à l'article 24.2, snas que ctete grnitaee d'emploi ne pussie être inférieure à 3 mios dès la période d'essai

accomplie.

Les conditions de rupture du contrat de travail au terme de cette période sont fixées par l'article 29.

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

Article 25 - Maternité. - Paternité. - Adoption
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

25.1. ? Maternité. ? Adoption

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

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

Pour les salariées dont les commissions constituent un élément constitutif de rémunération, les parties conviennent au contrat de travail :

? soit le montant du salaire global burt mensuel contractuel (soit 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant) dans les limites prévues ci-dessus, dans le cas de versement des commissions échues pendant la période d'absence ;

? soit que le salaire minimum burt mensuel conventionnel, ou conventionnel s'il est plus favorable, est maintenu dans les limites prévues ci-dessus, avec le règlement des seuls commissions échues pendant la période d'absence.

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

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

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

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires est rémunéré.

25.2. ? Paternité. ? Adoption

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

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

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

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

Ce congé paternité allongé, non rémunéré par l'employeur, est pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Le salarié bénéficiant de ce congé en informe son employeur dans un délai de

soixante jours avant le début de cette hospitalisation. (1)

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

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

(1) Le 5e alinéa de l'article 25.2 est étendu sous réserve du respect de l'article D. 1225-8 du code du travail.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

Article 26 - Régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

1. Objet de l'avenant n° 91

Les salariés des entreprises etant dans le champ d'application de la cotisation collective n'ont pas bénéficié de garanties d'assurance de prévoyance au sens de l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale couvrant les risques de prévoyance lourde à savoir le décès, l'incapacité temporaire, l'invalidité sous la forme de prestations en espèces ainsi qu'apportant des prestations en nature au titre des remboursements de frais engagés en cas de maladie ou d'accident.

2. Dots non contributifs

Les dispositions ci-dessous afférentes aux garanties d'assurance de prévoyance concrétisent un régime de cotisation sociale complémentaire en ce sens qu'en sus de la cotisation de la part et du versement des cotisations sont créés des droits non contributifs matérialisant un objectif de solidarité, une action sociale, une politique de prévention, ceci dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

3. Salariés concernés

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

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

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

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu bénéficient du régime dès lors qu'ils bénéficient d'un minimum de salaire, total ou partiel, ou d'un versement de rémunération versé par l'employeur (par exemple : indemnité d'activité partielle), ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par leur employeur.

Dans tous les cas de suspension du contrat de travail, les intéressés sont susceptibles sous réserve que les salariés puissent décider de maintenir le bénéfice du régime dès lors qu'ils acquiescent la totalité de la cotisation (part patronale et part salariale) sur la base du salaire qu'ils percevraient avant la suspension.

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

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

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

4. Cas de dispense

Le régime firs de santé est otoliabigre en ce qu'il ccronnee tuos les salariés, suos réserve des cas de dipnse mis en ?uvre à la sluee iatiitnve des salariés concernés et qui rnieepmslt l'une des coitnidnos suivantes.

Ainsi et par exception, snas rrtmeete en csaue le caractère oitalogirbe du régime, les salariés ont la faculté de reseufr luer aatotiffiin à la coevrturue firs de santé, s'ils pvneut se prévaloir d'un des cas de dsinsepe d'affiliation prévu par les teexts en vigueur.

Actuellement, les cas de dsepisne prévus par ces ttexes et apblalpcies au présent régime snot :

1) Les salariés et arnepitps bénéficiaires d'un cnortat à durée déterminée ou d'un ctroant de msisoïn d'une durée au minos égale à dzuoe mios à cdooiintn d'en jesiutifr par écrit en punoadrsit tuos dnmctous d'une ceouurrvte ivdIndiueile ssrctiue par alieurs puor le même tpye de giaeatnars ;

2) Les salariés et aipnptres bénéficiaires d'un cnartot à durée déterminée ou d'un ctonrat de mioissn d'une durée inférieure à dozue mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une ctrevuore indeiivulld desuiotsrce par alluries ;

3) Les salariés à tpmes praetil et atepnnris dnnt l'affiliation les crnaioduit à s'acquitter d'une cottaioisn au moins égale à 10 % de luer rémunération btrue ;

Les salariés qui soneuahitt se prévaloir des cas de dinpsee 1, 2 et 3, dovneit foumerlr luer dmanede par écrit, auprès de luer employeur, dnas les tnrtee juors qui sveunit la msie en plcae du régime, luer eamchube ou luer pasage à tmeps partiel.

4) Les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé sraidloie (CSS) (art. L. 861-1 du cdoe de la sécurité sociale). La dseisnpe ne puet jeuor que jusqu'à la dtae à laeullqe les salariés cssneet de bénéficier de cette couverture.

5) Les salariés qui bénéficient, puor les mêmes risques, y cmripes en tnat qu'ayants droit, de pntoatresis seerivs au tirte d'un artue epmloi en tnat que bénéficiaire de l'un ou l'autre des distiisopfs suivants, prévu par l'arrêté ministériel du 26 mras 2012 :

? dotispisf de gienatras rameinspslt les coniidntos mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité scolaie ;

? diistpiof de gtaainres prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 sptmbeee 2007 raelitf à la pitropaiatcin de l'État et de ses étblissements plcbius au fenniemanct de la poeotictn soillace complémentaire de lerus penlsoerns ou par le décret n° 2011-1474 du 8 nbroveme 2011 reailtf à la pcailtporaitn des collectivites ttaerroiirles et de luers étblissements pcbulis au feinecnamt de la poritotecn saiolce complémentaire de luers angets ;

? ctnoarts d'assurance de goprue isuss de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 rtaviee à l'initiative et à l'entreprise indudvelie ;

? régime loacl d'assurance mlaadie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en aiclpapiton des aierctls D. 325-6 et D. 325-7 du cdoe de la sécurité scaolie ;

? régime complémentaire d'assurance mdailae des inirdsuets électriques et gazières en apitpclaion du décret n° 46-1541 du 22 jiun 1946.

6) Les salariés cevtorus par une aacsusnre iivudindllee de fairs de santé lros de la msie en pacle du régime cetilcolf et orbiolatge ou lros de l'embauche si elle est postérieure. Dnas ces cas, la dsinsepe ne puet juoer que jusqu'à échéance du caotrnt individuel.

Les salariés qui suotnhæit se prévaloir des cas de depssine 4, 5 et 6, dnioevt fomrleur luer dnaedme par écrit, auprès de luer employeur, au menomt de l'embauche ou, si eells snot postérieures, à la dtae de msie en pclae des gearntias ou la dtae à llqaeule pnrennet efeit les cruetruoves mentionnées.

7) Les salariés tulirtaies d'un catnort à durée déterminée ou d'un canrott de msisoïn dnnt la durée de la coetuvvrue ccilvotele et orbtagiolie dnnt ils bénéficient en matière de firs de santé est inférieure à 3 mois, suos réserve de jstiuefr d'une crteruove complémentaire santé rcteneaspt les cntnioodis du crtanot responsable

Les salariés qui soueinahitt se prévaloir du cas de dnpseie 7, deioynt frluoemr luer daednme par écrit au monemt de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la dtae de msie en pclae des garanties.

Selon les cas, les salariés dvnoiet pordruie tuos les ans au puls trad le 1er février, les iomrnoitanfs nécessaires jiufistnat de la coervtuure dnnt ils bénéficient par aielulrs en matière de reberntmuosmes de firs de santé répondant aux coditonins ci-dessus précisées.

La dneamde de denspsie d'adhésion, réalisée au tervras d'un fiuraormle spécifique, est le résultat d'une ddneame éclairée du salarié qui diot aoivr été cmeelirnat informé de ses dtrois et otnibloags au trtie du présent régime et nmnmoeatt du fiat qu'en n'adhérant pas au régime ctlioecf et olortabigie en vuuiger au sien de la bnharce de l'immobilier, il ne puet pas bénéficier :

? de l'avantage résultant de la caiisototn pnrataole finançant liedt régime et du régime sciaol et facsil qui y est attaché suaf à pouuivr bénéficier du vrneemest santé prévu par l'article L. 911-7-1 du cdoe de la sécurité scoiale ;

? du mnaieitn de la gaantrie dnas les cnootidins définies par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de caosisten du cartnot de travail, non consécutive à une futae lourde, onvurat dirot à prsie en chrgae par le régime d'assurance chômage ;

? de la possibilité de cacrttoner à titre idvedniuil la même ginatrae aevc une coitsaton dnnt le tarif restcepe le décret n° 2017-372 du 21 mras 2017, en cas d'invalidité, de départ à la retraite, de chômage indemnisé au-delà de la période cevtorue par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité saoilce et aux atayns driot des salariés décédés en activité pednnat un an.

En tuot état de cause, les salariés visés ci-dessus snot tnues de cseoitr au régime :

? s'ils ne fomeurlnt pas luer ddmenae de deispsne d'affiliation dnas les délais et citinondos prévus au présent atrclie ;

? s'ils cssneet d'apporter les jfcfutaiitss exigés seoln la situation.

Les antyas dirot du salarié ont la faculté de refeusr luer aflftioian à la cuevtourre frais de santé puor les mêmes motfis et dnas les mêmes ciinontdos que les salariés.

5. Aisstete des cnosatiioits et répartition employeur-salarié

Les conroubinitts nécessaires à l'alimentation des patosritnes ccoreueallntts asini qu'aux dtrois non cfbnrnutiitos cnennnenoeemlvetloit définis ci-après snot fixées en pgntaoeuvre du salirae aevc des tuax différents, s'agissant de la cuetovurre incapacité, invalidité, puor le sarilae limité au poalnfd sécurité scolae et puor l'excédent, ccei du fiat que les paestotins du régime général ne snot assises, s'agissant de la maladie, que sur le sraliae dnas la ltimie du pnoaldf sécurité sociale. S'agissant de la cutoreurve complémentaire santé, elle est fixée en eorus de manière forfaitaire, le mntnaot tenant ctompe de la coostpmoiin de la famille.

La ctostaioin tlotaie est répartie à raosin de 55 % puor la prat paoarlnte et 45 % puor la prat salariale.

6. Msie en ?uvre des gtraeanis dnas l'entreprise

6.1.1. Les enerestirps dnoviet tuot mrtete en ?uvre puor que siot respectée peeemilnnt l'exigence d'application intégrale du dsioiitspf conventionnel. À cet effet, le caotrnt d'assurance derva expressément fiare référence à l'article 26 de la ciotonnven cltolvceie et à l'annexe qui s'y rapporte. En particulier, il rptesreeca les doirts non coruittfinbs anisi que la ptqoiluie de prévention et l'action saicloie liés à l'objectif de solidarité tles que définis par la cnoveinotn collective.

Si la casiootitn ttlaoe prévue par le caotrnt d'assurance est supérieure à clele fngurait dnas le ttexe de l'annexe puor des gtanaries seneitmctrt identiques, la prat supplémentaire est entièrement due par l'employeur.

Si la cottiisoan tlatoe prévue par le contrat est inférieure à clele fagnriut dnas le ttexe de l'annexe, le mtnaont en eruos de la prat panraltoe ne prorua être inférieure à cluei prévu par le présent régime.

6.1.2. Les eseirntpres aaynt mis en pacle des ginaretas de prévoyance et de rruneemmsebot de frais de santé antérieurement à l'entrée en veuigur du présent txtee diovent les aadpetr puor les rndere au moins égales.

Pour apprécier la niootn de gaetairns égales, la caorpmaoisn se fiat :

? gboeallmnet sur l'ensemble des salariés ;

? séparément puor les grtnaeais décès, incapacité/ invalidité, ptateonisrs en ntruae ;

? puor les pnatttrseois en nature, la caimaspoorn s'effectue sur cquahe tpye de remboursements.

6.2. Dispositioiss éventuellement puls flbovaers msies en palce par l'entreprise

Les garnaets ceiolcetyls de prévoyance définies dnas la présente ctvooninen ceustnotnit un angavtae que ttoue erintespe ernntat dnas son camhp d'application diot respecter, qu'il s'agisse de leus astceps qftntitaauis ou qualitatifs.

Le caractère puls flbavoare des girneatas cleevlctoies mises en pcalle dnas une etrneiprse s'apprécie gbeallemont sur l'ensemble des pratinetoss mias séparément puor chquae garantie, à soaivr décès, incapacité/ invalidité, cueorutrve santé.(1)

La msie en pcalle de gaenrtias puls folearbvass supspoe un atce écrit corfonne aux encgxeies de l'article L. 912-2 du cdoe de la sécurité sicaloe et dnas leeql cneirtaas clesaus snot prohibées en vteru de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale. Cet atce diot résulter snot d'un arccod ciollctef cclnou en vertu des acteirls L. 2221-1 du cdoe du travail, snot d'un référendum, l'accord n'étant efiftcef qu'avec un vtoe falaobvre de 50 % des effeticfs et pas seuemnet des votants, snot d'une décision unilatérale de l'employeur précédée de la caoltnsuoin du comité saoiel et économique.

L'acte fnouedatr de ces giternaas détermine nmteaonmt le mnontat de la cioaiotssn ttaloe et sa répartition.

La quote-part saialalre ne puet excéder celle prévue par le présent txtée à identité de prestations.

7. Les ligites afférents au présent texte

Les lieitgs penuevt être soumis aux peraeirnats siocuax snas préjudice d'une atcion jairduice que peunvet eaegnrg dneavt les tbriuaunx étatiques les salariés à titre iduivndiel et les ogaiosnirntas sneiaatgirs de la présente convention, iddluenvmeilent ou collectivement.

8. Les modalités d'application : annexe III

Les modalités d'application du présent atcrilie snot déclinées dnas une annexe à la présente cnivnetoon (annexe III). Celle-ci en fiat pritae intégrante et ne siraut dnoc matérialiser un arccod thématique autonome. La révision de son cnnoetu est dnoc ssouime aux règles définies à l'article 2 de la présente convention. Elle ne puet daavtgne être dénoncée de manière spécifique, natoemmt du fiat de sa fioitailn au présent article. Ccei étant, eu égard à son objet, les ptnaraeries suioacx pourront, en aaptder le cntoneu au vu des études menées et des csnotats effectués par la cmioimisossn piarirate de suvii du régime.

Par modalités d'application du dipoitsisf né du présent article, il y a leiu d'entendre la faxitoin du naveiu des prtniesaos en espèces ou en nature, du mnaotnt de la catiiootsn gblaole des diipostsifs ctconres déclinant la pqltoioie de prévention, les itrntsmuens de l'action sociale, les drotis non cttnibfouirs piaruerctils à la msie en ?uvre de la solidarité, en dteoriicn d'une plouotapin d'actifs ptluiaerrics ou intergénérationnelle. C'est dnas cette peecvrispte qu'est conçu le diiostpsif de portabilité des ditors cfrnomoe aux exeecigns de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité solcaie adapté à la sioatutin de la brachne puor coieuntrbr à la sécurisation de l'emploi.

9. Cmsoimsoin piitraae de suvii du régime (CPS) ? Règlement intérieur

Il est institué une cmosmoisin piaratre de suvii du régime dnnot les modalités de fnonntomcneiet snot précisées dnas un règlement intérieur annexé à la cntoeinovn collective.

Composition

La cmoisimiosn piaarrtie de suvii du régime est composée de duex représentants de chcuane des oaitaignsonrs scdlaaynes de salariés et d'employeurs représentatives dnass la branche.

Chaque décision de la cismismoion paritiae de suvii supopse un aocrd entre la délégation des otaninsoagris représentatives des salariés et la délégation patronale.

La ciomsmiosn piaarrtie de sviui désigne caughe année et en alternance, un président et un vice-président, appaarentnt l'un aux représentants des osntarngaiios slydaecins représentatives

de salariés, l'autre aux représentants des ornaisoatgins prltaanoes représentatives.

Missions

La csiosiommn ptiarirae de sviui a compétence puor eaexinmr et treaitr teotus qieonutss retliaves au ftieocneonnmnt du régime de pttoioerncn soacile complémentaire institué par le présent alicrte :
? aciapopltin et interprétation des disioiotpnss coenonnntnelvelis ;
? isurnrite et tacehnrr tuot lgiite ou difficultés d'interprétations srnaevnut dnass l'application du régime et caicoiotlnin ;
? eaemxn de tuoets données économiques ou sicoelas se ratnpoprat à la ptoietorcn sclioae au sien de la branche, contrôle des opérations andrteasmtviis et financières ;
? piiootpnosrs d'ajustements, d'aménagements et d'améliorations des diosnoipitss du régime ;
? définition des ortnetaioins rltaeeivs à la ptqoullie d'action sociale. À cet effet, elle puet csnetiutor un comité de gitoesn composé piietrarmenat ;
? définition des oitrneiotnas rlevetais à la puilqtioe de prévention ;
? définition des oneiirattnos realeitvs aux ditors non cobritnuifts prerpos à la msie en ?uvre de la solidarité ;
? potromion du régime ;
? sviui de l'application de l'accord et de la conformité des cntaorts des entreprises.

10. Aicotn sociale. Prévention. Diotrs non contributifs

Les entpserires deioynt mtrete en ?uvre les muesres d'action sociale, la piqolitie de prévention asini que les psatiretons à caractère non dmiecntreet contributifs, tleles que celles-ci snot définies par la cmiooisssn prariaie de suivi et conformément aux oaitrinoetns piress par cette dernière.

L'action sliaoce est concrétisée nateonmmt par l'attribution d'une adie financière aux salariés de la brachne au vu d'une soiatuyn exceptionnelle.

11. Atcion sociale. Prévention. Diotrs non crinotuibtfs : tuax et assiette

Afin de fneacinr les aotnics de prévention et l'action sociale, ansii que les ptnasoitres à caractère non dmerieentct contributifs, est identifiée, à l'intérieur de la ciiooasttn versée à l'organisme coihsi par l'entreprise, une cruobtnition égale à 2 % de la csaitotion btute totale, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. La coissmmoin piiraarte de suivi puet être amenée à décider d'une quote-part puls spécifiquement affectée à l'un ou l'autre de ces toirs denoamis du degré élevé de solidarité.

(1) Le 2e alinéa de l'article 6.2 est étendu suos réserve du rpceest des ditioopinss de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 21 février 2023 - art. 1)

Article 27 - Retraites complémentaires En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le régime de rrtiatee complémentaire de la sécurité scialoe (caisse vieillesse) dnnot bénéficie le pensernol renleavt de la présente convention, est constitué par l'adhésion de l'entreprise à une iituttinson du régime AGIRC-ARRCO dnass les coniodntis prévues par l'accord nnitoaal irtnsnfoeoinpsrel du 17 nmbvroee 2017 ansii que par les ditopnosiiss légales, réglementaires et convelloeniennts rieaevtls à sa msie ?uvre.

Les cinotosaits deus au titre du régime de raitrete complémentaire snot calculées sur les éléments de rémunération tles que définis à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité slaicoe puor le ccuall des cnttisoaios de sécurité sociale.

Pour la détermination des csionattios rlneavt du présent régime, l'assiette de ctsitioaon est constituée sloen duex thacrnés de rémunération :

? la tcahrne 1 des rémunérations (dite T1) est constituée de l'ensemble des éléments de l'assiette dnnot le moantnt n'excède pas le palonfd fixé en atcoppiilan de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité solacie ;

? la tanrche 2 des rémunérations (dite T2) est constituée de l'ensemble des éléments de l'assiette dnnot le mnantot est cmipros ernte le paolnfd fixé en alitaicoppn de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité saiole et le mtoannt égal à hiut fios ce

même plafond.

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

? l'ensemble d'une contribution de millions de duros calculée de façon forfaitaire ;

? appliquer un taux de cotisation dit d'équivalence déterminé de façon forfaitaire ;

? l'application d'une décision de démission soit par accord collectif, soit par accord entre l'employeur et 2/3 des salariés au sein de l'entreprise. Cette solution implique la suspension des droits calculés sur la base d'assiette non forfaitaire et le versement d'une indemnité de démission calculée dans les conditions précisées à l'article 42 de l'accord interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Article 28 - Service national. Journée défense et citoyenneté *En vigueur étendu en date du 1 juin 2020*

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 rapatriement des personnes susceptibles à l'obligation de disponibilité sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les agents légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à la journée défense et citoyenneté, d'une autorisation d'absence équivalente 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 - Résiliation du contrat de travail suspendu *En vigueur étendu en date du 1 juin 2020*

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

Le salarié qui bénéficie d'un congé régi par l'article 23 de la convention est tenu de respecter les délais de prévenance de reprise ou de non-reprise du travail prévus dans chaque cas particulier par la réglementation ou la convention. La rupture du contrat peut notamment être envisagée lorsque à l'issue d'un congé sollicité par le salarié et après mise en demeure de l'employeur, ce dernier n'a pas répondu dans le délai dûment justifié auprès de son employeur.

Si la maladie ne constitue pas en elle-même un motif légitime de fin de contrat du salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, pour pouvoir à son renouvellement définitif lorsque cette absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cadre, le licenciement pourra intervenir au terme de la période d'attente prévue à l'article 24.3.

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

En tout état de cause, l'employeur est tenu de mettre en œuvre une procédure de licenciement conformément aux dispositions légales en vigueur étant précisé que la procédure de licenciement

et le motif retenu pour ces différents cas, être prévus de préavis et d'indemnité de licenciement.

Article 30 - Fin du contrat *En vigueur étendu en date du 1 juin 2020*

30.1. ? Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

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

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

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

30.2. ? Rupture du contrat de travail à durée déterminée

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

? accord des parties ;

? faute grave ;

? force majeure (sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux) ;

? l'invalidité du salarié constatée par le médecin du travail ;

? le salarié justifie d'une incapacité pour une durée indéterminée. Dans cette dernière hypothèse, le salarié ayant conclu un contrat à durée indéterminée est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est de 1 jour par semaine comprise dans la durée totale du contrat conventionnel inclus, en cas de contrat à terme précis ; ou de 1 jour par semaine comprise dans la durée effectuée en cas de contrat sans terme précis ; et, dans les deux cas, dans une limite de 2 semaines.

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

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

Article 31 - Licenciement collectif pour cause économique *En vigueur étendu en date du 1 juin 2020*

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

? l'information et la consultation du CSE ;

? la définition et la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde pour l'emploi, notamment sur son contenu tel que défini par les articles L. 1233-61 à 64 du code du travail ;

? le respect des procédures ;

? la détermination des critères d'ordre, tels que définis aux articles L. 1233-5 et suivants du code du travail ;

? et l'information des autorités administratives.

Article 32 - Préavis (contrat à durée indéterminée) (1) *En vigueur étendu en date du 1 juin 2020*

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

Jusqu'à moins de 1 an d'ancienneté :

? 1 mois pour les employés, ouvriers, agents de maîtrise ;

? 3 mios puor les cadres.

De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté :
? 1 mios puor les employés et ouvriers ;
? 2 mios puor les ategns de maîtrise ;
? 3 mios puor les cadres.

À cmtoper de 2 ans d'ancienneté :
? 2 mios puor les employés, orvueris et aegtns de maîtrise ;
? 3 mios puor les cadres.

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

? jusqu'à moins de 1 an : 1 mios ;
? de 1 à mios de 2 ans : 2 mios ;
? à cmpoetr de 2 ans : 3 mios.

L'employeur ou le salarié qui n'observe pas les délais ansii fixés diot à l'autre une indemnité cradprenosont à la durée du préavis rtesnat à courir. Toutefois, le salarié licencié qui vient à tverour un nouveau ptose en cours de préavis puet qtteur son emopli snas avior à peayr l'indemnité, à ciondotn d'avertir son eypeoulmr 48 hurees à l'avance s'il est employé, 1 saimnee dnas les auetrs cas.

Le salarié en période de préavis a le dirot de s'absenter 2 hreeus par juor puor rcceherhr un emploi, snas réduction de salaire. Le salarié à tmpes pirtael bénéficie du même droit, proratisé en ficionton de son temps de présence. Les hereus d'absence snot fixées d'un cmoumn accrod ernte l'employeur et le salarié ou, à défaut, alternativement. L'employeur puet atoeiusrr par écrit le salarié à cmleuur ses heures puor reerchhce d'emploi en fin de période de préavis si les nécessités du secvrie le permettent.

L'employeur puet libérer le salarié de son oaoiligtbn d'exécuter son préavis. Le salarié ne puet s'opposer à cttee deispnse mias bénéficie, en contrepartie, d'une indemnité caoipcmrestne et des aatnvaegs en nature. Le salarié puet également, sur sa demande, être dispensé d'effectuer son préavis snas compensation. Dnas tuos les cas de dispense, le salarié ne pred pas le bénéfice de l'indemnité de lneieeincmct prévue à l'article 33.

Ces dspisiiionts ne s'appliquent pas à la rutrpue cntlvenoioenlne qui n'est aortisse d'aucun préavis. Les pairets fniext lnerembt

dnas ce cas la dtae de fin du cartnot suos réserve des délais imposés par la loi (délai de rétractation et d'homologation).

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

Article 33 - Indemnités de licenciement En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Pour les salariés aanyt aucqis 8 mios d'ancienneté impenotruirns au sreivce du même epluyemor et conformément aux disionstoips de l'article L. 1234-9 du cdoe du travail, il est prévu une indemnité de licenciement, fixée à l'article R. 1234-2 du cdoe du travail, qui ne puet être inférieure à 1/4 de mios de sialare par année d'ancienneté puor les 10 premières années, puis 1/3 de mios de sraaile par année d'ancienneté à praïtr de la 11e année.

Article 34 - Départ et mise à la retraite En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le départ en rairtete du pensrneol puet irneivnetr :
? à l'initiative du salarié lorsqu'il est en driot de bénéficier d'une pinoesn de vilseliese ;
? à l'initiative de l'employeur à piratr de 65 ans solen la dtae de naniacsse du salarié, conformément aux dipoiotsniss légales (articles L. 1237-5 du cdoe du travail, L. 351-8 et L. 161-17-2 du cdoe de la sécurité sociale), et suos réserve de rcpeester le folmiasmre prévu ci-dessous.

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

Le salarié diot cumeqinoumr à l'employeur qui le lui danmede les éléments d'information ritafels à sa soïitautn au raregd de son driot à pension.

En cas de départ à son initiative, le salarié diot rpetcseer le préavis prévu à l'article 32 en cas de démission, et (1) il perçoit une indemnité de départ en rretatie fixée comme siut sur la bsae du srliaae goabll burt meneusl ctranctoeul défini à l'article 37.3.1, aqiucs à la dtae de caoeisstn du ctoart de taivarl :

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

34.2. Msie à la rrtareie

L'employeur sihaouatnt mterte à la rttierae un salarié anayt anettit l'âge d'ouverture aoatmqtuuie du doit à pisenon à tuax pieln (65 à 67 ans solen la dtae de nsaascine du salarié conformément aux dponsiioits précitées) dvera l'interroger par écrit, dnas un délai de 3 mios aavnt son asirriavnnée sur son itnotien de quitetr veieotmnlnot l'entreprise puor bénéficier d'une pniseon vieillesse. Si le salarié mafeistne son arccod par écrit, il puet être mis à la retraite.

En cas d'absence de réponse ou de réponse négative du salarié

dnas un délai d'un mois, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne puet mterte ce salarié à la rteriate panndet l'année qui siut la dtae de son anniversaire.

Il purroa tfouioets réitérer sa danedme dnas les mêmes ctinoïnods l'année sinutave et clea cauhqe année jusqu'aux 69 ans ilucns du salarié. Lorsqu'il a anettit l'âge de 70 ans, le salarié pred la faculté de s'opposer à sa msie en rttareie par l'employeur.

L'employeur est tneu de rpesetecr le préavis prévu à l'article 32 en cas de licenciement. Le salarié perçoit une indemnité de

départ en retraite fixée sur la base du salaire global brut mensuel cotisant équivalente à l'indemnité légale de licenciement telle que prévue à l'article R. 1234-2 du code du travail.

(1) Les treems « le salarié doit respecter le préavis prévu à l'article 32 en cas de démission, et » sont exclus de l'extension en tant qu'ils concernent aux dispositions des articles L. 1234-1 et L. 1237-10 du code du travail.
(Arrêté du 31 mars 2023 - art. 1)

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

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

En vigueur étendu en date du 2 juin 2022

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

? une première partie relative à la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles hors résidences de tourisme ;

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

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

Les négociateurs imposables ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut régi par l'annexe IV ? Statut du négociateur indépendant ?, octroyé faite des négociateurs exerçant des fonctions d'encadrement et bénéficiant à ce titre d'un statut cadre, qui seront classés dans la grille de l'annexe I de la convention collective notant de l'immobilier, tout en bénéficiant du statut de l'annexe IV.

À la demande d'au moins deux des organisations signataires, et au moins une fois tous les 5 ans, conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties se réunissent pour évaluer la nécessité de réviser ces classifications. Les négociations peuvent en ce cas l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 36 - Ancienneté (1)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Pour tenir compte de l'expérience acquise dans l'entreprise, le salaire global brut mensuel conventionnel défini à l'article 37.3.1 est majoré de 3 euros tous les 3 ans, au 1er janvier suivant la date d'anniversaire.

Le décompte de l'ancienneté pour déterminer le montant 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 intervient le 1er janvier suivant le terme de cette période.

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

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

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

37.1. ? Le salaire minimum brut annuel conventionnel est déterminé par la grille des niveaux des grilles de classification. Il est fixé dans l'annexe II ? Salaires et prime d'ancienneté ?.

Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir :
? tous les ans pour négocier sur les salaires en tant que partie de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ;
? tous les 3 ans, sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures permettant de remédier aux inégalités constatées.

37.2. ? Le salaire minimum brut mensuel conventionnel correspond au 1/13 du salaire minimum brut annuel conventionnel. Il peut constituer en tout ou partie (selon les dispositions à fixer au contrat de travail) un acompte sur la rémunération acquise par application d'un barème convenu entre les parties. À titre exceptionnel et de façon provisoire, l'employeur peut verser des avances sur rémunération mensuelles supérieures au salaire minimum brut mensuel conventionnel et renvoyer 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 conventionnel correspond au salaire réel perçu par le salarié et convenu entre les parties.

Toutefois, pour l'application des dispositions prévues aux articles 6.2, 24.2, 25, 33, 34 et 39, le salaire global brut mensuel conventionnel des salariés dont les revenus sont constitués d'un élément contractuel de rémunération, est réputé égal au 13e de la rémunération globale perçue pendant les 12 mois précédant l'ouverture du droit aux indemnités ou rémunérations prévues par ces articles.

37.3.2. ? Le salaire global brut annuel conventionnel correspond au salaire global brut mensuel contractuel.

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

Le salarié sera réputé être rempli de ses droits au regard du salaire minimum brut annuel conventionnel à son arrivée dès lors que son salaire global brut annuel conventionnel atteint 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 réalisés :
? à titre prime d'indemnité ;
? aux titulaires pour heures supplémentaires ;
? aux primes et gratifications à caractère bénévole ou aléatoire ;
? la prime d'ancienneté,
? les primes correspondant pas à la proportion d'un tirage au sort,
? 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 exclut du salaire pris en compte pour apprécier si le Smc est ou non atteint.

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

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

La négociation de branches sur les salaires porte sur la réaffectation des minima conventionnels de tous les niveaux. Pour mettre en place une hiérarchie entre les niveaux, cette rétrocession peut résulter d'un pragmatisme d'augmentation différent pour chacun d'eux.

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

Des majorations de salaire peuvent être consenties, 1 année donnée, dans le cadre de la réduction du temps de travail ou de la révision des salaires au niveau de l'entreprise. Dans ce cas, ces augmentations sont à valoir sur toute période ultérieurement décidée ultérieurement par la branche, au titre de la même année.

37.7. ? Pour assurer l'adaptation aux réalités socio-économiques et à la situation de l'emploi du secteur, les organisations représentatives seraient de la présente convention collective d'évolution des rémunérations minima comparées aux rémunérations effectives et en tenir les conséquences chaque année.

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

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

Article 38 - Gratification (13e mois) (1)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

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

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

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

Toutefois, pour les salariés dont la rémunération est en tout ou partie établie sur la base d'un barème de commissions conventionnelles entre les parties, le contrat de travail peut prévoir 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 caractéristique de son niveau.

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

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

Article 39 - Prime anniversaire
Remplacé en date du 23 nov. 2010

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

L'attribution de cette prime n'est pas obligatoire et liée à la remise de la médaille d'honneur du travail offerte par l'entreprise après décision préfectorale, les versements anticipés dans un nombre illimité d'entreprises peuvent être effectués par

l'autorité préfectorale, pour justifier des 20, 30, 35 et 40 années de service requises.

Article 39 - Primes associées aux médailles d'honneur du travail
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

39.1. ? Médailles d'honneur du travail

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

Les médailles d'honneur du travail sont :
? la médaille d'argent après 20 années de service ;
? la médaille de vermeil après 30 années de service ;
? la médaille d'or après 35 années de service ;
? la médaille grand or après 40 années de service.

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

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

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

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

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

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

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

Cette attribution aura pour effet de salarier globalement le salarié conformément aux dispositions de l'article 37.3.1 de la convention collective nationale de l'immobilier.

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

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

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

Exemples :
Pour une ancienneté de 12 ans dans l'entreprise : le salarié percevra 12/20 de la prime lors de la remise de sa médaille d'argent.
Un salarié bénéficiant de la médaille d'or (35 années d'activité totales entreprises confondues) avec une ancienneté de 20 ans dans l'entreprise bénéficiera d'une prime de 20/35 de son salaire global brut mensuel contractuel.

39.3. ? Période transitoire

Cette période transitoire est destinée à ne pas léser le salarié qui aurait pu prétendre au versement de l'ancienne prime

avsiiaerrnne et qui ne remplit pas les conditions pour prétendre au versement de la prime versée à l'occasion de la médaille d'honneur du travail.

En conséquence, tout salarié qui, entre le 1^{er} novembre 2016 et le 31 octobre 2021 aurait pu bénéficier de la prime annuelle des 25 ans dans la même entreprise pour avoir prétendu au versement de la prime associée à la médaille d'argent.

Ces dispositions s'appliquent et ne peuvent pas avoir pour effet de verser deux primes sur une périodicité de 5 ans.

Article 40 - Epargne salariale

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

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) ou autres (assimilés à des plans unilatéraux pas le chef d'entreprise) et de ses variantes, le plan d'épargne professionnelle (PEG), le plan d'épargne individuelle (PEI) et le plan particulier d'épargne salariale (PPES) font l'objet d'une négociation d'entreprise.

Article 41 - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le salarié a droit à un bulletin de paie qui doit figurer sur une feuille et même ligne (c'est-à-dire pas de décomposition du montant d'une part et de la différence patrimoniale d'atteindre le salaire contractuel).

41.1. ? Tout salarié a droit de recevoir chaque mois un bulletin de paie établi sur support papier ou au format électronique, étant précisé que le salarié peut s'opposer à la communication au format électronique.

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

1. L'intitulé de la convention collective : CCN de l'immobilier (brochure JO n° 3090).

2. Le nom et l'emploi du salarié, la date d'entrée dans l'entreprise, l'ancienneté reconnue, le niveau hiérarchique selon les grilles de l'annexe I de la convention collective nationale de l'immobilier, le millésime du 1^{er} janvier suivant la date d'entrée dans l'entreprise ou à l'attribution de la prime d'ancienneté, le montant du salaire mensuel brut mensuel capotalement à son niveau.

3. La période et le nombre d'heures de travail auxquelles se rapporte le salaire calculé du pour ce temps de travail, avec l'indication du mode de calcul lorsque le salaire global brut mensuel n'est pas entièrement dû.

4. Le salaire global brut mensuel contractuel. D'où apparaît l'indication :

? la prime d'ancienneté attribuée en application de l'article 36 ;
? les gratifications fixes (13e mois ?) ;
? les gratifications aléatoires (résultant par exemple de fourlements d'intéressement individuels ou collectifs ne résultant 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 conditions de sécurité sociale ;
? les heures complémentaires et/ ou supplémentaires, avec le détail de la rémunération correspondante (base horaire et modalités éventuelles).

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

Article - Annexe IV renommée annexe IX par avenant n 83 du 2 décembre 2019

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2018

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

Article 1er

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

Article 2

Chaque membre de la commission sa délégation limbernet dans la limite du nombre de siège de l'entreprise dont il dispose.

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

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

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

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

Lorsque la commission paritaire de négociation et d'interprétation est réunie en formation mixte le secrétariat technique convoque les procès-verbaux au représentant du ministère du travail qui préside la commission.

Article 3

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

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

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

Article 4

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

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

Article 5

La commission exerce les missions d'intérêt général suivantes :
? elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
? elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et de l'emploi ;

? elle établit un rpoarpt anenul d'activité qu'elle verse dnas la bsae de données nnatoliae instituée en vue d'assurer la publicité des aoccdrs ctclioelfs et formuler, le cas échéant, des rmcmdaieatonos destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le roparpt susvisé cermpnod un blain des aodcrs d'entreprise sur la durée du travail, le ropes quotidien, les jours fériés, les congés et le ctpome épargne-temps, en piceluaitrre de l'impact de ces adorccs sur les cooinndits de tvriaal des salariés et sur la cncnrerocue ertne les eettrpnsrs de la bnarhce ;

Il cnrmloed également un bialn de l'action de la brnhace en fveur de l'égalité pnneroeifsllose ertne les fmmes et les hommes, nmtaneomt en matière de classification, de pmirooton de la mixité des empiols et de d'établissement des ctitrfaeis de quotfiilcaain professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la naurte des ptseos ertne les femmes et les hemmos asini qu'un bailn des outlis mis à dsoiioitpsn des enreieptss puor prévenir et aigr cnrtoe le harcèlement sxueel et les amnstgseis ssixtees ;

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

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

a) Négocier et clunorce des acdocrs de bnrchae ; la csomiosmin diot se réunir au mnois toirs fios par an en vue des négociations de bhrncae et diot définir son creaelnidr de négociations annuellement.

En vue de l'établissement du calendrier, cuqhae oagntaorsiin slrlaiaie et ptlonraae cimqumnoue aux aeturs oairtnoingsas les thèmes de la négociation qu'elle psrpooe puor l'année à vneir ;

b) Interpréter une ou des csuelas cetoenvienllnnos isesus d'accords antérieurement négociés dnas la branche. Si les éléments soiums à son interprétation ne relèvent pas de son chmap d'intervention, la cmimossion se déclare incompetente.

La décision d'interprétation est adoptée à la majorité alosube des présents et représentés par collègues. Elle est tcitsanrre dnas un anavnet et tsnmrasié aux prtaiis qui ont smiuos la dnaedme d'interprétation. À défaut de majorité, il y a un ctanost de désaccord trsncriat par procès-verbal signé par les meemrbs de la cismiosomn eosxnpat les différents potnis de vue (1) ;

c) Rendre, à la dmnadee d'une juridiction, un aivs sur l'interprétation d'une conitonevn ou d'un aocrcd collectif.

Chacune des oiaagronnists puet s'exprimer par écrit sur les éléments sumios à la commission, avant qu'il ne siot procédé à l'adoption d'une décision.

Article 6

Le présent règlement intérieur puet être dénoncé ou modifié dnas les cdooitnins des airtlcs 2.1 et 2.2 de la CNCI dnas luer rédaction issue de l'avenant n° 75.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rscept de la jnedururpscie de la Cuor de catssioan (Cass., soc, 1er décembre 1998, n° 98-40104).
(Arrêté du 24 jilelut 2019 - art. 1)*

Article - Annexe V

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Régimes de prévoyance et de rseonbmruemet de fairs de santé

La présente anxnee décline les modalités d'application des donssioiitps de l'article 26 de la civnnoeton collective, naemotnmt en ce qui conncere la faiiotxn du nevaiu des patensios en espèces ou en nature, du maotnnt de la ctioaotn glaoble due si l'entreprise relève de l'organisme recommandé ou des onreisamgs recommandés, des doifsistips cnreotcs déclinant la pioiqtlue de prévention, les imrtstuenns de l'action sociale, les drtois non ctbiintoufrs piuirclarates à la msie en ?uvre de la solidarité, en diocterin d'une ppaltuooin d'actifs puircitlears ou intergénérationnelle. »

1. Gterniaas incapacité de travail, invalidité, décès

1.1. Définitions Traitement de base

Le tramteneit de bsae srevnat d'assiette au cucall des ptnartsieos de prévoyance est constitué de la rémunération brtue sneavrt d'assiette puor le caulcl des coostaintis de sécurité scolaie perçues au corus des 12 mios clviis précédant le décès ou l'arrêt de taarvil limitée aux tnaechrs sunivetas :

-tranche A : ftcaorin de la rémunération limitée au mtnonat du pnlafod anunel de la sécurité soacile ;

-tranche B : fotaricn de la rémunération supérieure au mnotnat pnfaold auennl de la sécurité scailoe et inférieure ou égale à qtruae fios ce même plafond.

Les primes, indemnités et rlppaes versés lros du départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...) snot elucxs du temntieart de base.

Si le pacirintapt ne cotmpe pas 12 mios de présence à la dtae de l'événement couvert, sa rémunération est annualisée à paritr de la monnyee mselleune des rémunérations betrus sevrnat d'assiette puor le culcal des cstaiontois de sécurité solcaie perçues au crous des mios cvilis précédant le décès ou l'arrêt de taviarl aifn de reettuonscir le tientramet de base.

Il y a rsniouitcton du slariae en cas de miaalde pfsnnorioellose ou non, d'accident du travail, de congé de maternité ou de paternité ou de congés payés sur les 12 dreneirs mois.

Le temtrnaiet de bsae jeruolainr cproeonsrd au ttnraeeimt de bsae divisé par 365.

Conjoint

Est considéré cmome cjoonint :

-le cooinnjt du ptcnpaiirt légalement marié, non séparé de coprs jieicdimnraeut à la dtae d'événement danonnt leiu à piertotsan ;

-le ptnaariree lié au ptnraaicipt par un ptcae ciivl de solidarité (Pacs) à la dtae de l'événement dnnonat leiu à petaiostn ;

-le conbicn du paarpnctit à la dtae de l'événement dnanont leiu à prestation, suos réserve que le ccinboun et le panirtaictpt soeint tuos les duex célibataires, vuefs ou séparés de corps, que le cnbcouigane ait été établi de façon ntirooe ou matérialisé cmome tel diupes puls de 1 an et que le diolimce fisacl des duex cocbinuns siot le même. La cioindton de durée de 1 an est supprimée luorsqe des enftnas snot nés de ctete uonin et répondent à la définition des ennatfs à cghare ci-dessous.

Enfants à charge

Sont considérés cmomoe etnnfas à crahge les eanfnts du pcapantirit et cuex de son cijnoont vniatvs suos le tiot de l'assuré qu'ils sienot légitimes, reconnus, aioipfdts ou recueillis, s'ils snot mrneuis ou qeul que siot luer âge s'ils snot tialierts de la catre d'invalidité prévue à l'article 173 du cdoe de la fllaime et de l'aide sociale, ou s'ils risseemnplnt les cntnoiidos cameutvluis sieutanvs :

-être âgés de moins de 28 ans ;

-ne pas être salariés et ne pas bénéficier de rousscree ppeorrs du fiat de luer travail, suaf lorsqu'ils prsuuonevit des études en cortant d'apprentissage ou de cnorat de ptfoaisnesnroosaln ;

-ne pas être salariés et ne pas bénéficier de reuoecsss proreps du fiat de luer travail, suaf lorsqu'ils pvoenuisrt des études ou s'il s'agit d'un epmoli oncnsoiacle dnot la durée est inférieure à 3 mois, ou d'un elopmi dnot, mensuellement, la rémunération est inférieure à 60 % du Simc ;

-être à caghrfe fcemlesiant du participant, c'est-à-dire :

-soit être pirs en cotpme puor une demi-part au moins d'après la dernière otiope exercée par le patnrcipait dnas le caulcl de l'impôt sur le rvneeu du picpiratnat palyabe par celui-ci l'année de l'événement mttanet en jeu la giraante ;

-soit lorsqu'il s'agit d'étudiants bénéficiant de la sécurité socaile des étudiants et n'ayant pas coishi le retaanctemht au feyor fiscal, reicovr du pntnrcipait une peiosnn atmaniirlee vnenat en déduction dnas le ccual de l'impôt sur le reenvu pyalabe puor celui-ci l'année de l'événement mttanet en jeu la gairante ;

-les enfans rnalsispemt les citonondis ctemuluaivs précitées lorsqu'ils ont le statut d'étudiant et bénéficient à ce trtie de la sécurité soialce des étudiants et que la ptsrouuie de lreus études les obigle à ne puls vrvie suos le tiot du ppitancrait ou ne vnevit pas suos le tiot du participant, et ne snot pas feinsmlceat à cgrgae au snes ci-dessus, mias reoivent de celui-ci par décision de jcsuite une pnisoen alimentaire, venant en déduction dnas le claulc de l'impôt sur le revneeu payalbe l'année de l'événement mteatnt en jeu la gtanraie ;

-l'enfant né valbie mions de 300 jrous après le décès du

participant.

1.2. Garantie décès "tutoes caseus"

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

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

Le participant peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaire(s). Pour cela, il doit en faire la déclaration par pli recommandé avec avis de réception à l'organisme d'assurance et sélectionner 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 salupititn cnotiare ou nolvuee désignation, attribué dans l'ordre de priorité ci-après :

- par parts égales entre eux, aux enfants légitimes, reconnus, adoptés ou naturels à charge familiale du participant ;
- à défaut, au conjoint ou au partenaire lié par un Pacs ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants légitimes, reconnus, adoptés ou naturels qui ne sont pas à charge familiale 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 auteurs asésadntcs 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 "tutoes caseus" peut être versé par anticipation au participant aettint d'une perte totale et irréversible d'autonomie.

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

- avoir reçu la notification par la sécurité sociale de son classement en troisième catégorie d'invalidité (invalides qui étant atteints d'une incapacité permanente de plus de 80 % de leur capacité de travail ne peuvent exercer qu'une activité professionnelle limitée) ;
- en cas d'accident du travail de la reconnaissance d'une incapacité permanente à 100 % avec attribution pour assistance d'une tierce personne.

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

Garantie double effet

La garantie a pour objet le versement d'un capital en cas de décès du conjoint, simultanément ou postérieurement à celui du participant, à condition qu'il reste au moment de son décès au participant, 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, en outre à charge lors du décès du conjoint, ou à l'usufruitier.

Garantie obsèques

En cas de décès du participant, de son conjoint, d'un enfant à charge dans les conditions d'âge prévues par la réglementation, il est prévu le versement d'une somme égale à 150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vue de l'attribution du capital.

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

Les indemnités journalières complémentaires sont versées en outre des indemnités journalières 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 indemnités journalières complémentaires décrites à l'article 24 de la convention collective de branche de l'immobilier, les indemnités journalières complémentaires sont versées à compter du 180e jour d'absence continue.

Le montant de l'indemnité journalière est de 60 % du traitement de base journalier, sous déduction des poésistints brets de CSG et CDRS 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 schéma des prestations ci-dessus au participant :

- dès la fin du versement des prestations en espèces par la sécurité sociale ;
- au 1 095e jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- au jour du décès ;
- en cas de contrôle médical de l'organisme assureur constatant à un arrêt de travail non justifié ou en cas de contrôle médical ayant été rendu négatif 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, ignore le participant des raisons pour lesquelles il ne perçoit pas d'indemnités complémentaires, incapacité de travail.

Le participant en traitement de soins thérapeutiques est indemnisé par l'organisme assureur, sous réserve de l'accord du médecin-conseil de l'assureur, celui qu'il reçoit ou non des indemnités journalières de la sécurité sociale. L'organisme assureur comble le cas échéant l'absence d'indemnités journalières.

L'assureur se charge d'assurer un remboursement auprès des organismes sociaux, chaque année.

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

Les participants en arrêt de travail pour raison de maternité sont indemnisés dans la mesure où ils ne touchent pas la durée de ce congé, pour l'absence ou non, à la même hauteur qu'un arrêt de travail pour maladie sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

1.4. Garantie invalidité Invalidité 1re catégorie

Frais de séjour : stceeur conventionné	100 % de la BR
Frais de séjour : seuetcr non conventionné	100 % de la BR
Honoraires : médecins CAS	100 % de la BR
Honoraires : médecins non CAS	100 % de la BR
Participation forfaitaire	100 % de la DE
Chambre particulière	35 ? par jour
Forfait hospitalier	Prise en chrage intégrale
Lit d'accompagnement (moins de 14 ans et puls de 70 ans)	35 ? par jour
Transport du malade	100 % de la BR
Maternité	10 % PMSS
Médecine	
Consultations, vitiess : médecins CAS	100 % de la BR
Consultations, vieitss : médecins non CAS	100 % de la BR
Petite chirurgie, aetcs de spécialités (CAS/ hros CAS)	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux (*)	100 % de la BR
Analyses	100 % de la BR
Electroradiologie (CAS/ hros CAS)	100 % de la BR
Prothèses auditives	100 % de la BR
Autres prothèses non dentaires	100 % de la BR
Ostéopathie/ médecines douces, par an	100 ? par an et par bénéficiaire
Pharmacie	
Pharmacie remboursée à 65 %	100 % de la BR
Pharmacie remboursée à 30 %	100 % de la BR
Pharmacie remboursée à 15 %	100 % de la BR
Optique	
Un équipement (verres + monture) tuos les 2 ans par personne, suaf efntnas et cehmngaent de vue	
Verres simples	300 ?
Verres complexes	450 ?
Verres très complexes	500 ?
Monture	150 ?
Lentilles acceptées et refusées	320 ? par an et par bénéficiaire
Kératotomie	1 000 ? par an et par bénéficiaire
Dentaire	
Soins dentaires	125 % de la BR
Inlays-onlays	125 % de la BR
Prothèses dieeanrts acceptées et inlays-core	200 % de la BR
Orthodontie acceptée	250 % de la BR
Implants	5 % PSMS par an et par bénéficiaire
(*) Aeiruxlais médicaux : preoinossfs définies au lvrie III du cdoe de la santé publique. Sont en ourte pirs en chrage les tckeits modérateurs de tuos les atecs de prévention prévus dnas l'arrêté du 8 juin 2006 puor l'application de l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale.	

2.1. Tuax de cosnitaitos de la gaantrie rromnmsueeebt de frias de santé

Les ptosaierns snot assurées en ctenortriape du paiement, puor cqahue participant, d'une caitisootn mueenlsle exprimée en punrgoetace du pfaoInd mensuel de la sécurité scaiole

(PMSS).

En cas d'embauche ou de rrtpuue du corantt de tvraail (licenciement, ruputre ctvlnoieolnne ou rpruue de la période d'essai, échéance CDD ?) au crous d'un mios civil, la totalité de la ctosioatin du mios au crous duuqel l'embauche ou la rtrupe est iruvetnne est due.

Régime général	Frais de santé oibrotailge adulte	1,29 %
	Frais de santé orialgboite enfant	0,71 %
Régime Alsace-Moselle	Frais de santé oriltoagbie adulte	0,66 %
	Frais de santé oiailtobgre enfant	0,43 %

Les tuax snot mieuantns puor les eciecerxs 2016 et 2017, suaf évolutions de l'environnement législatif et/ ou réglementaire. Ils snerot rtcuедons en 2018 à coinditon 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 ptcptiiranas dvoinet oieaoimgrentlbt aiutctqer la cotiatsoin

cropeodannst à luer staoutin de faillme réelle.

Les anatys driot du paciaprntit inaniusdt puor ce dneirer une ogialtobin de veresr une ou pureiulss cntiostoaïs ? Alutde ? et/ ou ? Efannt ? snot définis de la manière suavtnie :
? le cnjoiot du patranipcit ou pieanartrt lié au pitanapcrit par un pcate cvuil de solidarité (Pacs) ou cucnibon du participant,

dès lors qu'il est aanty driot au snes de la sécurité salicoe ou dnas le cas contraire, qu'il est en msuree de povruer qu'il n'exerce pas d'activité pnesnsrfloieoe et ne perçoit aucun rneveu (salaires, reuvs de remplacement, etc.) étant précisé que l'organisme aersusur se réserve la possibilité de dendemar tuot jifaisittucf (y compris, la fntuorue de l'avis d'imposition) ? ;
? les eannts du ptnarcpiait ou de son cjooont ou de son prentiaare lié au ppiiraactnt par un pacte ciivil de solidarité (Pacs) ou du cnobiucn du participant, s'ils snot ecfenvtefmiet à cahrgé du papianrcitt (c'est-à-dire si celui-ci poivuort à lueis benoiss et arsuse luer entretien) et sfntsoiat à l'une des ctnoodinis stveauins ;

? être âgés de moins de 16 ans, snas cdinootin ? ;
? être âgés de moins de 18 ans suos réserve de juitsifer alumneeeelnt d'un canrtot d'apprentissage ou de pnrissoinooaetsialfn ? ;
? être âgés de moins de 26 ans suos réserve, snot de ne pas exrcer d'activité rémunératrice et être rcnneuos à chgrae par l'administration fcilsae ou non imposable, snot d'être atitnet d'une invalidité rencunoe telle qu'ils ne penveut se lrveir à acnuue activité rémunératrice ? ;
? seul que snot luer âge, suos réserve de vrive suos le tiot du participant, et d'être teartiuls de la catre d'invalidité prévue à l'article 173 du cdoe de la fallmie et de l'action sociale.
Ainsi, suos réserve des diespnss d'affiliation prévues à l'annexe I, les pptciaianrts devinot olienamirogetbt afiilelfr lerus antyas driot au ditpisoisf et à tirte d'exemple :
? un pcpairtniat dnot le conijnot ne taalvrile pas et ne perçoit aucun rveenu dvrea aqteitucr duex ctasonotiis ? Autlde ? ? ;
? un pcrpaatint divorcé aynat duex etnfans de moins de 16 ans devra acquitter, otrue sa ctasotioh ? Autlde ?, duex ciaoitostns ? Efnnat ?.

3. Dtrois non contributifs

Sont mseis en pcalle des ptensriatos à caractère non dticnmreeet cniuttiborf qui snot les sunitevas :

- les eafnts handicapés à cgrae tles que définis au 1.1 du 1 de l'annexe V de la présente cnonevotin snot covruets snas ctolostnias seul que snot luer âge ;
- gratuité de la cottioiasn eafnt à pitrar du troisième eanfnt ;
- en cas de décès du pppicraiat les anytas diort tles que définis dnas le crdae de cttee ctvouurre snot coruvtes à ttire griutat pndnaet une durée de 12 mios à ceptmor du décès ;
- les aenncis pnitiraatcps denveus ilvandeis qui étaient couevrts par le cntraot et lueis ayants dorit aeqtuicnt une cootistain réduite à heuatur de la sulee prat slarilae des actifs.

Les dirts non cftiniburos snot financés par une prat de la ctotioasin talote égale au mumiiim prévu par l'article 26.

4. Maintien des gtainares après la rutupre du canotrt de travail

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

Conformément aux dntoioiissps de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie " loi Eivn ", la cterouuve " frias de santé " est muatnniee au pofrit des ainnecs paitncprtias bénéficiaires d'une retne d'incapacité ou d'invalidité, d'une penois de reittare ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rneveu de remplacement, snas coidoitnn de durée, suos réserve que les intéressés en faessnt la dedmnae dnas les 6 mios qui sienvut la ruutpre de luer ctroant de tiavral ou, le cas échéant, dnas les 6 mios sanviut l'expiration de la période dunart lauqlele ils bénéficient à trtie teraripmoe du mteianin de ces garanties.

Le tiarf alcalpibpe aux pnsoeenrs visées par le présent atcile ne puet être supérieur de puls de 50 % au traif alipaplcbpe aux salariés. L'organisme asuersur jfsiutie que le tiarf appliqué à ces pneosrnes n'excède pas la réalité du rquisie de cttee population.

Les iavendlis autnctqiet une ciitatsoon réduite à heuatur de la seule quote-part slraaliae des actifs.

La cvruoturee "frais de santé" est meaiuntne snas canirteorpte de ctinsotaiois au profit des peonrsens garntieas du chhf de l'assuré décédé, panndet une durée de 12 mios à cmopter du décès, suos réserve que les intéressés en fsasent la dnademe dnas les 6 mios snaviut le décès.

4.2. Msie en ?uvre de la portabilité

Les ppiittacrans bénéficient du miantien à trtie gtiruut du bénéfice du régime en cas de cesatsoin du crtonat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouavrvnt droit à psrie en

cahrgé par le régime d'assurance chômage, suos réserve de remplir ceteniras conditions.

Ainsi, puor bénéficier du disipostif de la portabilité :

- les dirots à reumbosmeetns complémentaires doevnit aiovrt été oervuts cehz le deerinr employeur. Aeremntut dit, le dsspiitof de portabilité ne cnenorce que les panaipitctrs bénéficiaires du régime au menomt de la csoteiasn de luer cntorat de tarival ;

- l'employeur salnige le mtiniean de ces gatniraes dnas le craectitif de taivarl et ifmonre l'organisme aurusesr de la ctsieoasn du cotrant de tvaialr ;

- l'ancien pianarctpit diot fniuorr à l'organisme assureur, un juiatitcifs de sa pisre en caghe par le régime d'assurance chômage, dnas les mlilerues délais à la suite de la catsieson de son cotnat et cahue fios que son oarminsge aursuesr en frea la demande.

Le matien des gaarnties est aipblplcae à cmptoe de la dtae de ceosaitn du cranot de tvaairl et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltiime de la durée du dnreir coatnt de tavail du pinrictapat ou, le cas échéant, des deirners caontrts de tvaial lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant aonirde au nmrboe supérieur, snas piovuor excéder 12 mois.

La csoetsain du bénéfice des alaooticns du régime d'assurance chômage au cuors de la période de mtiniean des régimes fiat cesser le maintien. L'ancien paipctrinat est dnoc tneu d'informer l'organisme aseursr de tuot cheagntment dnas sa situation.

Les dirots graanits par le régime de prévoyance au ttire de la griaante incapacité ne pvnuet codurine l'ancien pictrainapt à pverioecr des indemnités d'un mtonant supérieur à ceuli des aotoaliclns chômage qu'il aaruit perçues au trite de la même période.

5. Prévention et acoitn sociale

Les aicotns de prévention et d'action soilace snot financées par une cbnttiouron égale à 1,3 % du toatl de la cstooaitn uniofmre versée à l'organisme chiosi par l'entreprise.

0,3 % du toatl de la coatitoisn ufrnoime versée à l'organisme coishi par l'entreprise est affecté au fnnnaiecmte de l'action sociale.

1 % du total de la cttaosiion unofmrie versée à l'organisme choisi par l'entreprise est affecté au fnieanemnt des aticnos de prévention.

Les etpriernses aaynt choisi un artue orsinmage que cueli (ou ceux) recommandé (s) drovent mrttee en ?uvre les meesurs d'action slacoie et la plqutoie de prévention telles que définies par la cmosmision piirratae de siuvi et conformément aux oneirtnoiais priess par ctete dernière.

6. Iiofmtornan des salariés

Conformément aux dstioiinopss des aclteirs L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale, L. 141-4 du cdoe des asuraescns et L. 221-6 du cdoe de la mutualité, l'organisme aursrseur rmeet à l'entreprise une nctioe d'information.

La nctioe d'information est détaillée. Elle définit les genatiras prévues par le contrat, lures cotnnois d'entrée en vigueur, les formalités à acoplmcir en cas de sinistre, les csleuas édictant des nullités, les déchéances, les exlsinocus ou les laiitnmois de gtriaane asini que les délais de prescription. La nctioe d'information décrit également les modalités de feceninmat (taux et atistese des cotoisians poarltnes et salariales) et les sainctos du non-paiement des peirms ou des cotisations.

L'organisme asesurur ne puet se lmieter à la slpmie rsieme d'un elaxmripee des coitdonins générales vlaant ntioe d'information.

Lorsque des mfitocnoiadis snot apportées aux dirots et oatbiinogls des assurés, l'organisme aursrseur rmeet à l'entreprise, 3 mios au moins avnat la dtae de luer entrée en vigueur, une noelvlue nctioe d'information.

Les ernsrpites tnmntsearet un eilreapmx de ctete nctioe d'information, à cahue salarié assuré et à tuot nevuol embauché.

Les salariés snot informés préalablement et individuellement, soeln la même méthode, de tutoes moctdoifiians de leurs driots et obligations.

7. Chtmnegaens d'organisme assureur

7.1. Srtiiness en cours à la dtae d'adhésion

L'organisme asersuur prned en cghare le vmneersset des psatetoirns complémentaires des salariés en arrêt de traavil au

menomnt de la prsie d'effet des garanties, s'ils bénéficient des pnisoeartrts en "espèces" de la sécurité sialoce snas être indemnisés au trite d'un précédent régime de prévoyance. Parallèlement, l'organisme aussurer pnred en charge, si un précédent ornmiagse aesursur ne le garissaatint pas : -la retaoiirlvason des pntitsoreas en cours de screive ; -la rrtiloaseovain des bseas de clluacs des différentes pireaotss reeatvls à la crrvoeuute du riuqse décès. Par ailleurs, l'organisme aesursur prend en cgahre l'éventuel dltea exaxisntt ertne la garantie décès mteainune par le précédent oasingmre aussreur et clele déterminée en atiicolppn du présent dispositif. Ces riqsues en cours snot pirs en carghe en corrtapeitne du pmaieet par l'entreprise concernée d'une pmire unquie ou d'une scoirtistaoun tmrpaoerie selon la nuatre de la reprise, calculée par l'organisme aersusur sur la bsae de la déclaration des rqsues par l'entreprise.

7.2. Seiirnsts en cours à la dtae de résiliation du cnotart d'assurance

L'organisme aeursusr dnnot le cnarott a été résilié maintient, à luer nieavu ainettt à la dtae de résiliation, les pateorntsis ausciqes ou nées antérieurement à cette date. Il apipertant à l'entreprise d'organiser la purioutse des revalorisations. Le maineint des gianraets décès aux assurés en incapacité de tarvial ou invalidité est gantari dnas les cninodiots de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

8. Sviui du régime

Chaque ogmrsiane aessruur frunoit anlnnmeuleet à son cncctaatoront un roapprt détaillé, copnomtrat ntamoment l'ensemble des iootnfiranms prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de son décret d'application n° 90-769du 30 août 1990. A l'occasion de ce rprpaot est établi un bialn spécifique rilatf aux drotis non contributifs. Ce rapport diot être accompagné d'informations précises rilteveas au nombre de siresntis et aux prtetiansos versées. Le ou les oigsmnears asuesrurs recommandés fnot par auilrels un ctpome rdneu des atocins de prévention miess en ?uvre par la bnhrace anisi qu'un bialn de l'action sliacoe et des somems allouées à ce titre. Ces decnoumts snot tsmrnais à la cimmoosisn prairtaie de suivi (ou à l'entreprise puor les onisegmars non recommandés) au puls trad le 31 août sanuvit l'exercice clos. Ces dncteomus snot présentés au comité d'entreprise à sa demande.

9. Période transitoire

Les eripsteners anyat scrusot antérieurement au 1er août 2011 (date d'extension de l'avenant n° 48 du 23 nvomerbe 2010) un ctnraot de prévoyance et de remreuemsbnot de firas de santé ou uneimuqnet de rmoesnmubeert de frais de santé ne gtssnnraaait pas les mêmes reiquss à un neiavu équivalent à l'avenant n° 65 bis à la cetnononivn cievoctlle nnaalitoe de l'immobilier dnroevt apedtar les dsnstpioiois de luer (s) ctaonrt (s) de prévoyance et de frais de santé ou ueneimnqt de roemmbenersut de frais de santé à un nviaeu au moins équivalent au puls trad au 1er janevir 2018, y cmpiros au titre des droits matérialisant un oecbijtf de solidarité.

(1) *Mtos elxcus de l'extension comme étant ciornerats au pirpicne d'égalité tel qu'interprété par la judniescrprue csnotate du Conseil d'Etat (notamment CE, 1re et 6e sous-sections*

réunies, 30 septmbree 2011, n° 341821, aux Tables). (Arrêté du 10 février 2017-art. 1)

Annexe I Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

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

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

1. Aaorciitultn etnre les nuaviex refltais à la prévoyance

Pour l'application des dspointiosis cenlotleivnnneos de la branche, les epoilms reanelvt de la catégorie prolmsfeolneise des creads snot cuex classés dnas les naievux d'emplois alnalt de AM2 à C4.

Pour l'application des diinossptois colotlnnneeneivs de l'article 2.1 et 2.2 de l'accord naional irefsopntniernsoel du 17 nromevbe 2017 rilatf à la prévoyance des cadres, snot visés les salariés rlaveent des niveueax d'emplois aanllt de AM2 à C4.

2. Attucioilarn des différents critères

La glilre de cactisisofialn des ptseos de tiarval jntoie au présent anenavt détermine puor cauchn des 9 nviaeux (E1, E2, E3, AM1, AM2, C1, C2, C3, C4), 5 critères : ? un nevau d'autonomie et de responsabilité (critère impératif) ; ? un neavvu roatenienll (critère indicatif) ; ? des mosiniss repères (critère indicatif) ; ? un niaevu de fmioaotrn (critère indicatif) ; ? des elmpois repères (critère indicatif).

Il est cnvoneu que la mtioenn iaicdntve des 4 dnereirs critères ne confère pas un caractère ftatiuclaf à la gillre de cfiliiasiascton ansii définie.

Ainsi, un salarié jsiiufatnt de la réalisation de l'ensemble des critères d'un naievu diot ooeirnimtagblet être classé à ce niveau.

A contrario, la non-réalisation d'un suel critère iidcanitf ne fiat pas oaltcsbe au cmeenasslt du salarié au nveaiu ceoasdonprnt si celui-ci jtisifue de la réalisation des aretus critères rattachés à ce niveau.

En tuot état de cause, la répartition des salariés au sien des 9 nueiavx de la glilre de csflcitaaiosn diot être effectuée dnas le carde d'une appréciation gabolle de l'ensemble des critères prévus puor cuachn de ces niveaux.

3. Présentation des grilles

Employés

Critères	Employé nieavu 1 (E1)	Employé naievu 2 (E2)	Employé naeivu 3 (E3)
----------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Autonomie/Responsabilité	D'après des itinéraires précis indiquant les activités à accomplir ainsi que les méthodes et moyens appropriés, il exécute, sous le contrôle d'un salarié de qualification supérieure, des travaux complexes ou répétitifs nécessitant une attention de longue durée.	Selon des directives s'appliquant au démarrage d'action et aux moyens disponibles, il choisit les méthodes d'exécution appropriées en relation avec un salarié de qualification supérieure et exécute des travaux variés comportant des opérations combinées en fonction de l'objectif à atteindre.	Dans le cadre de directives générales, il choisit les méthodes opératoires et les moyens de contrôle appropriés pour l'exécution des tâches qualifiées qui lui sont confiées. Il réalise des travaux de son contrôle d'un responsable. Il peut être amené à vérifier le travail d'un ou plusieurs salariés de qualification inférieure. L'exécution de ces tâches constituées d'actions et de réalisations complètes dont il assume la responsabilité de bon achèvement nécessite la maîtrise de la fonction dans ses aspects tant techniques que relationnels et la capacité à mettre en œuvre des règles relevant d'une technique déterminée.
Niveau professionnel (à titre indicatif)	Il accueille (physique ou téléphonique) et oriente des visiteurs dans un souci de qualité de service. Il a la capacité à travailler en équipe.	Il accueille et dirige les visiteurs. Il tient un agenda et gère des agendas. Il réalise des visites de lieux avec la clientèle. Il a la capacité à travailler en équipe.	Il visite des lieux avec la clientèle. Il assure la gestion administrative et relationnelle avec les clients. Il a la capacité à travailler en équipe. Il est doté d'une ascendance relationnelle, s'adapte à des profils d'interlocuteurs différents, et gère les besoins et attentes des clients.
Missions repères (à titre indicatif)	Il gère le courrier et la réception de mails. Il classe et archive. Il réalise des travaux de reprographie. Il entretient des locaux. Il assure le suivi des clients et des moyens généraux.	Il consulte des dossiers et assure le classement. Il rédige des courriers. Il tient des écritures sous le contrôle d'un comptable. Il réalise des opérations techniques, administratives ou de gestion sous le contrôle d'un responsable. Il maîtrise les logiciels métiers.	Il rédige des courriers, prépare des comptes rendus et notes. Il passe les écritures comptables dans le cadre de devricis et établit les déclarations fiscales. Il réalise des opérations techniques, administratives ou de gestion diversifiées. Il maîtrise les logiciels métiers.
Niveau de formation (à titre indicatif)	Diplôme de l'éducation nationale niveau 3 ou 4.	Diplôme de l'éducation nationale niveau 3 ou 4.	Diplôme de l'éducation nationale niveau 4 ou 5.
Emplois repères [1] (à titre indicatif)	Agent d'accueil. Agent administratif débutant(e). Employé(e) services généraux (chauffeur, coursier?). Agent d'entretien.	Agent d'accueil. Agent administratif confirmé(e). Standardiste. Aide comptable. Ouvrier(e) polyvalent(e). Technicien(ne) débutant(e). Assistant(e) de gestion débutant(e).	Comptable débutant(e). Assistant(e) spécialisé(e) (paie, gestion?). Assistant(e) de gestion débutant(e). Technicien(ne) chargé(e) des états des lieux. Commercial(e) interne et externe pour les sociétés foncières. (Nota : Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille car ils ne bénéficient du statut régi par l'annexe IV « Statut du négociateur immobilier »)
[1] Les termes « débutant », « confirmé » et « expérimenté » utilisés pour le critère des emplois repères, s'entendent pour un même poste occupé dans l'entreprise de la façon suivante : ? « débutant » correspond à une expérience inférieure à 3 ans ; ? « confirmé » correspond à une expérience comprise entre 3 et 6 ans ; ? et enfin « expérimenté » correspond à une expérience supérieure à 6 ans.			

Agents de maîtrise

Critères	Agent de maîtrise niveau 1 (AM1)	Agents de maîtrise niveau 2 (AM2)
Autonomie/Responsabilité	Il dispose des capacités personnelles et qualités nécessaires pour assurer ou coordonner la réalisation de travaux d'ensemble grâce à des connaissances générales et techniques et approfondies. Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé du personnel de qualification inférieure. Il peut exercer des fonctions de coordination ou de pilotage.	Il planifie et contrôle les tâches qui lui sont assignées en fonction d'objectifs à atteindre. Il assume la responsabilité et peut superviser plusieurs salariés dans les limites des directives qu'il a reçues.

Niveau nnelioeatnl (à ttrie indicatif)	Il établit des rnlatoies de cnofincae puor obetnr les rimgenesnetens nécessaires à l'évaluation de suionaitts : capacité d'argumentation et de persuasion. Il arusse le svuvi et le tieertmnat des ddemenas et réclamations crnueatos des ctelns ? Il fiat pvreue d'une capacité d'écoute et de diplomatie Il gère des sntiotaus de litige. Il rrechcehe des slionuots aelambis avnat ttuoe procédure jiidicuare lurqsoe clea est possible.	Il asstsie aux rendez-vous aevc les aitchcetres ou techniciens, asstsie aux epxriesets et assrue et cnooondre le svuvi artnitiamsdif et finicnear des acftis immobiliers. Il assrue le svuvi et le ttniemraet des danedems et réclamations cretonuas des ctelns ? Il fiat pvreue d'une capacité d'écoute et de diplomatie. Il gère des sutiaaonts de litige. Il recerhhe des sulnotois alebmias aanvt tuote procédure judriiaice lsuoqre clea est possible.
Missions repères (à tirtre indicatif)	Il prépare et siut les dseosirs confiés par les reasnelpbsos (PV, rapports, assrue un rptrenoig de son activité). Il arsuse et ssirupvee des opérations techniques, aeirvnstiiadmts ou de gestion. Il piirtape à l'élaboration et contrôle des budgets. Il gère l'ensemble des tâches afférentes à puisrelus immeubles. Il repère les réparations et présente des pitopsoronis concrètes puor l'entretien des immeubles. Il tient une comptabilité spécialisée complète. Il maîtrise les llgiecois métiers.	Il connaît des ttexes judrqueius et réglementaires. Il élabore et contrôle des budgets. Il ayanlse et gère le cnrttoat de bail, assrue la bnnoe exécution du mndaat de gotsein et les roalnteis aevc les locataires, établit les donuecmts afsnittamridis et financiers. Il celtole les données chiffrées auprs des différents seercvis de l'entreprise et aursse l'élaboration des deotmcuns de gestion. Il asurse la gseiott des catinhres ou des opérations. Il asruse la comitacasmoireiln des nleuvoles opérations et la railieecmiomrocastn des bnies exsnttais puor le cpotme de sociétés immobilières et foncières. Il maîtrise les lcoglieis métiers.
Niveau de fomitroan (à trite indicatif)	Diplôme de l'éducation naltoiane naeivu 4 ou 5.	Diplôme de l'éducation ntailonae neiauv 4, 5 ou 6.
Emplois repères [1] (à trite indicatif)	Technicien(ne). Chargé(e)/Assistant(e) spécialisé(e) confirmé(e). Comptable mnnadat confirmé(e). Comptable confirmé(e). Gestionnaire/gérant (copropriété?/?gérance) débutant(e). Gestionnaire/gérant de sinistres, de cutnenieotx confirmé(e). Commercial(e) vetne et lotaiocn puor les sociétés foncières (Nota : Les négociateurs ioriemilmbis ne snot pas classés à l'un des nuveiax de la glilre civentnlloonnee mias bénéficient du satutt régi par l'annexe IV « Sauttt du négociateur imbemlioir »).	Juriste débutant(e). Technicien(ne) qualifié(e). Assistant(e) de dieictron confirmé(e). Comptable mndnaat confirmé(e). Comptable confirmé(e). Gestionnaire (copropriété/gérance) débutant(e)/confirmé(e) Gestionnaire/gérant de sinistres, de ctontnueiex expérimenté(e). Économiste de la construction. Commercial(e) vente et laootcin puor les sociétés foncières. (Nota : Les négociateurs ioimlrimebs ne snot pas classés à l'un des niveaux de la grlile coonelnlvneitne mias bénéficient du sutatt régi par l'annexe IV « Sauttt du négociateur ilimemibor »).

[1] Les tremes « débutant », « confirmé » et « expérimenté » utilisés puor le critère des emolpis repères, s'entendent puor un même ptsoe occupé dnas l'entreprise de la façon svnuaitte :
? « débutant » copnesrord à une expérience inférieure à 3 ans,
? « confirmé » ceoronpsrd à une expérience cpomisre ertne 3 et 6 ans
? et eifnn « expérimenté » cenroorspd à une expérience supérieure à 6 ans.

Cadres

Critères	Cadre naeivu 1 (C1)	Cadre naeivu 2 (C2)	Cadre niaeuv 3 (C3)	Cadre nvieau 4 (C4)
Autonomie/Responsabilité	Il diot juifisetr de compétences puor pespoorr des décisions siulbeestpcs d'influer l'activité de son sicvree dnas le cadre des divteriecs qui lui snot données. Il puet réaliser suel des tuvraax complexes. Il pcpiaite à la définition de stratégies sbicpteluse d'impacter son service. Il réalise un orienptg régulier de ses activités auprs de sa hiérarchie. Il puet enedcarr et aegnpccaomr une équipe.	Il fiat pverue d'initiatives dnas le cadre de ses attributions. Il dsipsoe de cnescsnonaiaes et d'expériences confirmées. Il met en ?uvre les mynoes humains, tqeeciuhns et fneiciarns puor atdtienre les ojtceibfs fixés par la direction. Il priaictpe à la définition de stratégies sutpbieecsls d'impacter son service. (exemple : réalisation d'opérations d'audit, de contrôle sur stie et msie en plcae d'actions correctives.) Il réalise un rtipoenrg régulier de ses activités auprs de sa hiérarchie.	Il rned cptmoe de ses moisniss à la dcerotiin générale. Il diot aerpotpr une cooniurttbn déterminante dnas l'activité et les otbicejfs de société. Il priitcpae à la définition de la puiqlotie de l'entreprise dnas différents domaines. Il élabore, met en ?uvre et contrôle la stratégie correspondante. Il eteufuce une veille concurrentielle. Il réalise un rinoterpg régulier de ses activités auprs de sa hiérarchie.	Il dpossie des délégations de poviour nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Il est rbpnalssoee de la bnnoe machre de la société et/ou de département. Il asrue la direction. Il rned cpmtoe de ses activités aux actionnaires.

Niveau rinnteeloa (à trtie indicatif)	Il eereintnit un réseau de penrareaits en innrtee et en externe. Il cndronoe les rionaetls avec les pirttearsas enerxtes (agents d'entretien, ceounutcrds de travaux, huissiers, notaires, experts?).	Il représente la doeticirn auprès des mndaatns et partaetreiss de services. Il ecadrne et agmccanope une équipe. Il initie, gère et siut la réalisation d'un projet. Il sélectionne et siut des éventuels pirttearsas d'accompagnement dnas ses missions. Il gère et/ou enertneitt un réseau de prrteeaans en irtenne et en externe. Il cndrooe les rlianetos avec les ptareasteirs exretns (agents d'entretien, ccnetrduos de travaux, huissiers, neorait ; experts?). Il velle au reecpst des cosegnins de sécurité des bines et des pneoesrns par les collaborateurs, paaeirrestts et cleints sur site.	Il initie, gère et siut la réalisation d'un projet. Il sélectionne et siut des éventuels prraeeaitsts l'accompagnant dnas ses missions. Il est ralsopenbse de la bnnoe mcrhae d'un seicrve punavot reropuegr plesurios métiers ou prlieuuss sveicrs ou d'un département. Il msboile des équipes dnas l'atteinte d'objectifs. Il amine et fomre des équipes techniques. Il s'assure du recpest des procédures par l'ensemble des collaborateurs. Il vlliee au rcseepst des cigseonns de sécurité des beins et des psnnoeres et à la prévention des reqsuis paicuoshcoysx par les collaborateurs, pterseraatis et celints sur site.	Il ecrndae et ainme les piaetrns patenenrs de l'entreprise Il moisbile des équipes puor l'atteinte d'objectifs. Il s'assure du recpest des procédures par l'ensemble des collaborateurs.
Missions repères (à titre indicatif)	Il est doté de ccoianensnass particulières ascueqis par firomtoan ou expérience. Il arssue l'organisation des cntieharis ou des opérations en amont. Il gère la criaiocmsealtmon des nveouels opérations et la rrimisieeaclicoactn des bines existants. Il gère et omipsite un piftluelroee iimlobmeir de l'entreprise (valorisation et rbsietoalntiian des aiftcs immobiliers). Il arsusse la goietsn d'un ponirtmaie ieamiilbm (assure la bonne exécution du mandat de gstoien ou de syndic...) Il astssie la dceitorin dnas l'organisation de son tviaral (réalise des netos de synthèse, rapports, ceiurorrs ; oiagsnre et atisse aux réunions). Il vlliee au repscet du doirt et aprpote son episrexta puor tutoe décision anyat des iiaacmtlonpis juridiques. Il gère la ptsiooin de trésorerie de l'entreprise (gestion des flux, goetsin des comptes...) Il esitme la veaulr des bnies (performances opérationnelles, financières et environnementales), de luer pentieotl d'appréciation ou depréciation (évolution des marchés, échéances d'emprunt?). Il rédige des atecs ou dmtecous à caractère juiiurdqe (mandats et buax en acord avec la réglementation et les ctndinoois cleciaemroms de l'exploitant?). Il inmfoe les propriétaires des turavax nécessaires puor manietnir l'usage et la qualité des immeubles. Il pflnaie letdiss tvuarax et les suit.	Il réalise des études anyat puor ojcbettef de faeiitlcr les psires de décision. Il gère un porrmagme de ctisruotncon ou de tvraaux jusqu'à sa lrriasvon dnas les délais et les coûts. Il esmite la valuer des bnies (performances opérationnelles, financières et environnementales), de luer pitnteoeel d'appréciation ou depréciation (évolution des marchés, échéances d'emprunt?). Il arusse la gstoien d'un ponitrmrae ibmmiloier (assure la bonne exécution du mandat de gostein ou de syndic...) Il velle au rcpeset du driot et appotre son extrpieise puor tuote décision aaynt des iplnoitcmals juridiques. Il gère la ptioison de trésorerie de l'entreprise (gestion des flux, gioestn des comptes...) Il rédige des actes ou dctomeuns à caractère jiquirude (mandats et buax en accrod avec la réglementation et les ctnonodiis commerciales?). Il ifmrone les propriétaires des turvax nécessaires puor mitenianr l'usage et la qualité des immeubles. Il pfiniale ledsits tvuarax et les suit. Il définit et srviepuse la piqtoulie de sécurité de la stcutrue (incendie, anti-vol, dégradations?) en lein avec la doriicetn du site. Il vlliee au recpest des cnsneoigs de sécurité (juridique et réglementaire en matière de santé et d'hygiène) des benis et des peesrnnos par les collaborateurs, pasteiatrers et ctnelis sur site.	Il définit des aexs d'amélioration et des sinulotos fonctionnelles. Il gère un pmogamrre de cootsrcnuitn ou de tvruaax jusqu'à sa lsvoirain dnas les délais et les coûts. Il vlliee au respct du droit et aoprpte son erexitpse puor ttuoe décision ayant des imtnaioipcls juridiques. Il définit et sprsieuve la puqlitote de sécurité de la srcttue (incendie, anti-vol, dégradations?) en lein avec la doicetirn du site. Il vlliee au recpest des cigseonns de sécurité (juridique et réglementaire en matière de santé et d'hygiène) des biens et des ponnesers par les collaborateurs, patstraeries et cnelits sur site. Il définit une stratégie de développement, de giteosn et de vsalalicroton puor l'actif. Il élabore, alaictuse et siut les bdugets (notamment goeistn des flux, gsiteon des comptes...).	Il poposre et définit la stratégie de l'entreprise. Il aursse la dtoireicn de l'entreprise. Il contrôle l'exécution des budgets. Il sirvuespe et contrôle la réalisation des pertojs de la société. Il définit des aexs d'amélioration et des snutolios fonctionnelles.
Niveau de fmoration (à titre indicatif)	Diplôme de l'éducation nlantoaie supérieur à un niaueu 5. Licence, lcinece professionnelle, metasr 1 et 2 ; diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur, doctorat, diplôme de l'ICH ou titre RCNP supérieur à un naeviu 5.			
Emplois repères [1] (à titre indicatif)	Gestionnaire?copropriété?/?gérance?débutant(e)?/?confirmé(e)?/?expérimenté(e). Assistant(e) de dtrieicn expérimenté(e). Chargé(e) de cormltieaioacmsin débutant(e). Comptable mnanadt confirmé(e)?/?expérimenté(e). Comptable confirmé(e). Responsable technique. Chargé(e) d'études. Chargé(e) de projets/de moinsis débutant(e). Juriste débutant(e). Asset menaagr débutant(e). Property mngaer débutant(e). Facility menaagr débutant(e). Chargé(e) des neovlelus tegihnoeocls et du digital. Analyste.	Directeur(trice) d'agence/de stie débutant(e). Responsable tqneicuhe expérimenté(e). Gestionnaire copropriété?/?gérance expérimenté(e). Chargé(e) de citoimlcrasmioean expérimenté(e). Trésorier(e)?/?fiscaliste. Comptable mnanadt expérimenté(e). Juriste?confirmé(e)?/?expérimenté(e). Chargé(e) de mission?/?projet confirmé(e). Responsable de la qualité de service, de l'expérience client. Asset mgeanar confirmé(e). Property maanegr confirmé(e). Facility meanagr confirmé(e). Responsable des sveicrs généraux. Responsable de travaux. Responsable sécurité. Chargé(e) des nouvelevs tcoeihngnoes et du digital. Responsable cehf de projet. Responsable de svecire et département.	Chargé(e)?de?missions?/?projets expérimenté(e). Responsable?de?service expérimenté(e). Directeur(trice) d'agence?/?de stie confirmé(e)?/?expérimenté(e). Trésorier(e)?/?fiscaliste confirmé(e). Directeur(trice)?/?responsable de la qualité de service, de l'expérience client. Directeur(trice)?/?responsable des seveicrs généraux. Directeur(trice) sécurité. Directeur(trice)?/?responsable de stie (centre commercial, iubememls de baeuux ou résidentiel?).	Directeur(trice) général(e). Directeur(trice) de stie (centre commercial, ielembums de baruux ou résidentiel?). Directeur(trice)/responsable d'entreprise. Directeur(trice)/responsable de département.
[1] Les teerms « débutant », « confirmé » et « expérimenté » utilisés puor le critère des elompis repères, s'entendent puor un même ptose occupé dnas l'entreprise de la façon svatiune : ? « débutant » cporsenord à une expérience inférieure à 3 ans ; ? « confirmé » csoneporrd à une expérience crosisme etrne 3 et 6 ans ; ? et enfin « expérimenté » cspreoonrd à une expérience supérieure à 6 ans.				

Article - Seconde partie : classification des

postes de travail et des qualifications professionnelles spécifiques aux résidences de tourisme

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Emplois repères et grille de classifications dans les résidences de tourisme

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

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

Article - Annexe II Salaires et primes d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Voir annexe II dans la partie « Textes Salariaux ».

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La présente annexe définit les modalités d'application des dispositions de l'article 26 de la convention collective, notamment en ce qui concerne la fixation du niveau des prestations en espèces ou en nature, du montant de la cotisation globale due, des destinations des cotisations déclinant la participation de prévention, les imputations de l'action sociale, les droits non cotisés pris en compte à la mise en œuvre de la solidarité, en déduction d'une participation d'actifs pécuniaires ou intergénérationnelle.

1. Garantie incapacité de travail, invalidité, décès

1.1. Définitions

Traitement de base

Le traitement de base senravit d'assiette au calcul des prestations de prévoyance est constitué de la rémunération brute sans retenue 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 :
? tranches A/ tranches 1 : fixation de la rémunération limitée au montant du plafond annuel de la sécurité sociale ;
? tranches B/ tranches 2 : fixation de la rémunération supérieure au montant plafond annuel de la sécurité sociale et limitée à quatre fois ce même plafond.

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

Si ces 12 mois comprennent une période de suspension du travail de travail pendant laquelle le salarié a perçu un revenu de remplacement de la part de l'employeur (par exemple : indemnité d'activité partielle), ce revenu est intégré au calcul du traitement de base. Il est rappelé qu'un atome de droit du travail (par exemple : article ALPD ? activité partielle de longue durée du 26 mai 2021) peut néanmoins prévoir d'utiliser, non pas le revenu de remplacement perçu, mais une rémunération de la rémunération (moyenne des 12 derniers mois précédant la suspension).

Si le participant ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, sa rémunération est annualisée à partir

de la moyenne mensuelle des rémunérations brutes versées 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 représenter le traitement de base.

Il y a subrogation du salaire en cas de maladie pécuniaire 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 est égal au traitement de base divisé par 365.

Conjoint

Est considéré comme conjoint :

? le conjoint du participant légalement marié, non séparé de corps judiciaire à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
? le partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (PACS) à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
? le concubin du participant à la date de l'événement donnant lieu à prestation, sous réserve que le conjoint et le participant soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps, que le concubinage ait été établi de façon certaine ou matérialisé comme tel depuis plus d'un an et que le domicile fiscal des deux conjoints soit le même. La condition de durée d'un an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union et répondent à la définition des enfants à charge ci-dessous.

Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du participant et ceux de son conjoint vivant sous le toit de l'assuré qu'ils soient légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis, s'ils sont mineurs ou qu'il s'agit de l'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 fiscale du participant, c'est-à-dire :
? ? soit être pécuniaire en totalité pour une demi-part au moins d'après la dernière situation exercée par le participant dans le calcul de l'impôt sur le revenu du participant par celui-ci l'année de l'événement mentionné en jeu la garantie ;
? ? soit lorsqu'il s'agit d'étudiant bénéficiant de la sécurité sociale des étudiants et n'ayant pas choisi le régime de la sécurité sociale, rattaché au participant par un lien de filiation veillant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu payé par celui-ci l'année de l'événement mentionné en jeu la garantie ;
? ? les enfants remplissent 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 pas vivre sous le toit du participant ou ne vivent pas sous le toit du participant, et ne sont pas fiscalisés 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 par l'année de l'événement mentionné en jeu la garantie ;
? l'enfant né moins de 300 jours après le décès du participant.

1.2. Garantie décès

Garantie décès « tous causes »

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

Le participant a la possibilité de désigner le ou les bénéficiaires du capital.

Le participant peut, à tout moment, modifier la désignation du

(ou des) bénéficiaire(s). Pour cela, il doit en faire la déclaration par pli recommandé avec avis de réception à l'organisme d'assurance et spécifier 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 s'applique 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 souscription préalable ou nouvelle désignation, attribué dans l'ordre de priorité ci-après :

- ? par parts égales entre eux, aux enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou naturels à charge facilement 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 naturels qui ne sont pas à charge financière 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 ascendants vivants du participant ;
- ? à défaut de toutes personnes susnommées, aux héritiers du participant suivant la dévolution successorale.

Garantie pte toalte et irréversible d'autonomie

Le capital décès « tous causes » peut être versé par anticipation au participant aetntit d'une pte toalte et irréversible d'autonomie.

Le participant est réputé aientit d'une pte toalte et irréversible d'autonomie lorsqu'il remplit les conditions suivantes :

- ? avoir reçu la notification par la sécurité sociale de son classement en troisième catégorie d'invalidité (invalides qui étant atteints d'un handicap d'exercer une profession ne sont pas soumis à l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne posant pour eux des difficultés de la vie) ou en cas d'accident du travail de la reconnaissance d'une incapacité permanente à 100 % avec attribution pour attribution d'une tierce personne.

La date de reconnaissance de la pte toalte 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 pas 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 postérieurement à celui du participant, à condition qu'il résulte au moment de l'attribution du capital ou du conjoint, tel que défini au paragraphe 1.1 ci-dessus à charge du conjoint lors de son décès.

Le montant du capital double effet est égal au montant du capital décès. Il est versé par parts égales aux enfants du participant, encore à charge lors du décès du conjoint, ou à l'usufruitier.

Garantie obsèques

En cas de décès du participant, de son conjoint, d'un enfant à charge dans les conditions d'âge prévues par la réglementation, il est prévu le versement d'une allocation égale à 150 % du montant 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) ? imputation de l'incapacité temporaire).

Les indemnités journalières complémentaires sont versées en plus des indemnités journalières de base 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 diminuée en application de cet article.

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

Le montant de l'indemnité journalière est de 60 % du traitement de base journalier, sous déduction des prestations brutes de CSG et CDRS 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 ne peut pas dépasser 100 % du salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Le service des prestations cesse au plus tard :

- ? dès la fin du versement des prestations en espèces par la sécurité sociale ;
- ? au 1 095e jour d'arrêt de travail ;
- ? à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
- ? à la date de reprise du travail ;
- ? au jour du décès ;
- ? en cas de contrôle médical de l'organisme assureur concluant à un arrêt de travail non justifié ou en cas de contrôle médical ayant été rendu négatif 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, informé 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, c'est-à-dire qu'il reçoive ou non des indemnités journalières de la sécurité sociale. L'organisme assureur considère le cas échéant cette absence d'indemnités journalières.

La garantie prévue par le présent accord sera assurée à concurrence de 60 % de la part de la garantie conventionnelle 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 sont indemnisés dans les conditions prévues tout au long de ce congé, poutilqage ou non, à la même hauteur qu'un arrêt de travail pour maladie sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

1.4. Garantie invalidité

Invalidité 1re catégorie

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

Invalidité 2e ou 3e catégorie

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

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

Le participant ayant un taux d'incapacité permanente déterminé par la sécurité sociale à la suite d'un accident de travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle supérieure à 33 % bénéficie du versement d'une rente :
? dont le montant est inférieur à celui versé aux invalides de 1re catégorie lorsque le taux d'incapacité permanente est supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 % ;
? dont le montant est inférieur à celui versé aux invalides de 2e ou 3e catégorie lorsque le taux d'incapacité permanente est supérieur ou égal à 66 %.

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

La rente d'invalidité est servie dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale pendant toute la durée de l'invalidité du participant. Le versement de la rente cesse au plus tard :
? lorsque le participant n'est plus reconnu invalide par la sécurité sociale ou ne perçoit plus de rente d'accident du travail de la sécurité sociale ;
? à la date de radiation du participant de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente en pension de 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 insatisfaisant du fait du participant.

1.5. Exclusions

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

1) Sont exclus des garanties décès toutes causes, perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes, double effet, frais d'obsèques les décès résultant des faits suivants :
? de faits intentionnels provoqués par l'assuré (hors suicide) ;
? de la guerre étrangère ou de la guerre civile (que la guerre soit déclarée ou non) ;
? d'émeutes, d'insurrections, d'attentats, d'actes de terrorisme ou de sabotage quel que soit le lieu où se déroulent les faits et quel qu'en soient les participants dès lors que l'assuré y prend une part active ;
? de la désintégration du noyau atomique ou de radiations ionisantes, quels qu'en soient l'origine et l'intensité ;
? de la conduite d'un véhicule terrestre à moteur en l'absence de permis en état de validité tel qu'exigé par la réglementation, lorsque celle-ci impose d'en être titulaire.

2) Sont exclus des garanties incapacité de travail, invalidité permanente, les situations résultant des faits suivants :
? de faits intentionnels provoqués par l'assuré ;
? de la guerre étrangère ou de la guerre civile (que la guerre soit déclarée ou non) ;
? d'insurrections, d'attentats, d'actes de terrorisme, ou de sabotage quel que soit le lieu où se déroulent les faits et quel qu'en soient les participants dès lors que l'assuré y prend une part active ;
? de la fabrication et manipulation d'explosifs, de munitions ou de feux d'artifices ;
? de la désintégration du noyau atomique ou de radiations ionisantes, quel que soit l'origine et l'intensité ;
? d'un état d'impregnation alcoolique, s'il est révélé qu'au moment de l'accident, l'assuré avait une concentration d'alcool dans le sang ou dans l'air expiré égale ou supérieure au taux réglementaire en vigueur au jour du sinistre défini à l'article R. 234-1 du code de la route, si l'assuré est reconnu comme étant responsable de l'accident ;
? d'usage de produits toxiques, ainsi que de stupéfiants, de psychotropes et plus généralement de toutes substances

médicamenteuses, en l'absence ou en dehors des limites de la prescription médicale délivrée à l'assuré et valable à la date de l'événement ;

? de la navigation aérienne de l'assuré ;

? ? à bord d'un aéronef non muni d'un certificateur valide de navigabilité ou piloté par une personne ne possédant ni brevet, ni licence ou titulaire d'un brevet ou d'une licence périmée, le pilote ne pouvant être l'assuré lui-même ;

? ? avec utilisation d'un deltaplane, d'un parapente, d'une montgolfière, d'un aéronef léger motorisé (ULM) de la partiel du fait à l'élastique, de saut en parachute ou tout engin ou piquette assimilés, sauf si ces personnes ont été encadrées lors d'une initiation, d'un baptême ou d'une découverte et que la pratique de l'activité a fait l'objet d'un embauchage par du personnel qualifié, titulaire des brevets et autorisations réglementaires nécessaires à un tel encadrement, et avec l'utilisation de matériel homologué ;

? ? au cours d'un meeting, d'un rallye sportif, d'un vol acrobatique, de vols sur gyroplanes d'une tentative de record, d'un essai préparatoire, d'un essai de réception, d'une compétition organisée dans un cadre officiel ou privé ;

? de la participation dans un cadre officiel ou privé, à des concours ou essais, courses, matches, compétitions, acrobaties, démonstration, lorsque cette participation implique l'utilisation de véhicules, d'embarcations à moteur ;

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

? de la pratique de toute activité sportive non représentée par une fédération sportive ;

? de la pratique de sports à tir à l'arc ;

? de la pratique de toute activité sportive sans respecter les règles élémentaires de sécurité recommandées par les pouvoirs publics ou par la fédération du sport correspondant à l'activité ;
? d'activités proposées dans le cadre d'un projet de loisirs, projet d'attractions, fête foraine, en cas de non-respect des consignes de sécurité affichées ou annoncées ;

? d'activités professionnelles dans les arts, la mer et/ ou sous la terre.

1.6. Revalorisation

Une revalorisation en fonction de l'évolution des valeurs minima, décidée dans le cadre de la convention collective nationale de l'immobilier, sous réserve que les résultats financiers et financiers du régime appliqué par l'entreprise le permettent, est affectée :

? sur les prestations d'incapacité de travail ? invalidité après la 1re année d'indemnisation du sinistre ;
? d'autre part sur le montant de base versé au cours de l'ensemble des garanties décès pour la période comprise entre les dates d'arrêt de travail et du décès.

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

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

Ces taux de cotisation intègrent le coût de la portabilité.

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

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

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

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail pendant lesquelles le salarié a un montant forfaitaire des cotisations à la charge du salarié, la cotisation est assise sur le montant de

la rémunération somiuse à ctoitiinaoss au trite du présent régime perçue au curos des 12 drnniees mios au curos dequels une activité a été exercée.

Assiette : tamitrenet de bsae dnas la ltiime de 4 fios le ponlaf de la sécurité sociale.

Prestations	Taux de cotisation
Décès	0,18 %
Incapacité	0,18 %
Invalidité	0,19 %
Total ciniootatss prévoyance lourde	0,55 %

2. Garitane firas de santé

La croeurutve retsepce les eencexgis posées par l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sialolce retilaf aux crtoants dtis « rpsleenbaos » et les décrets pirs puor son application.

2.1. Les prestations

Les psttoneairs qui ilcnuent le rnemeeeoubrsmt de la Sécurité Solcaie ne peeunvt excéder le mtoannt des firas rsentat à la cgahre du salarié ou des bénéficiaires du régime, après les reorsbmmeuets de toute nautre alxeuugs ils ont droit.

Pour la maternité ou l'adoption, la gtirnaae a puor oebjt le vensremet d'une indemnité forfaitaire.

(Tableaux(1) non reproduits, csuaetbollns en lngie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rqriubue « Plcouitbnais ocifflieels » « Btuenills ocilfefis des coivnteonns ctoevcliels ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220019_0000_0016.pdf BCOC

2.2. Tuax de caottniois de la girtanae reubmonemsert de firas de santé

Les pntserioats snot assurées en cterapirnote du paiement, puor cqahue participant, d'une cioaisottn mullseene exprimée en pnacteugroe du plnofad msueenl de la sécurité saicloee (PMSS).

En cas d'embauche ou de rutpure du cntaort de taavril (licenciement, rpuurte conlnonilteenve ou rtuurpe de la période d'essai, échéance CDD ?) au curos d'un mios civil, la totalité de la csoatiioin du mios au curos duquel l'embauche ou la rtuurpe est ivuneenrte est due.

Tableau des tuax de cotisations

Régime général	Frais de santé otgbiaiorle adulte	1,65 % PSMS [1]
	Frais de santé oiltgrbioae enfant	0,92 % PSMS [1]
Régime Alsace-Moselle	Frais de santé oabiiltogre adulte	0,84 % PSMS [1]
	Frais de santé oliratbgioe enfant	0,55 % PSMS [1]

[1] ? PSMS : pafolnd muesenl de la sécurité sociale.

Les ptapcaairtns dvnioet otgbamioieernlt atqeuictir la ctoioasitn cdorosarenntp à luer sttaoiun de famlile réelle.

dvrea acquitter, orute sa cttasiioon « Adtule », duex ctnoiostais « Enafnt ».

3. Ditors non contributifs

Les aynats driot du ppnitaacirt iinandsut puor ce denirer une otiilbgaon de vreesr une ou pseuiurls ctsitnaoios « Adlute » et/ ou « Eafnt » snot définis de la manière suinatve :

? le cnonoijt du pintaacprit ou ptaeerinre lié au pintriacapt par un ptcae ciivl de solidarité (Pacs) ou cocabniu du participant, dès lros qu'il est en msreue de pvroeur qu'il n'exerce pas d'activité penflosinoslree et ne perçoit acun reenvu (salaires, ruveens de remplacement, etc.) étant précisé que l'organisme ausesurr se réserve la possibilité de dmnaeedr tuot jittfisaiucf (y compris, la fruirotnue de l'avis d'imposition) ;
? les etannfs du piarcnitapt ou de son cijnnooit ou de son praenraite lié au ppiicnaatr par un ptcae cvuil de solidarité (Pacs) ou du ccnobuin du participant, s'ils snot eceevfmitneft à cgrhae du pitnipacrat (c'est-à-dire si celui-ci povrouit à lreus bensois et arusse luer entretien) et snaistoft à l'une des ciotindons sianteuvs :
? être âgés de mios de 16 ans, snas citodoinn ;
? être âgés de mios de 18 ans suos réserve de jsutfeir alnneeeumInt d'un cartont d'apprentissage ou de ptalssoniarioiefsn ;
? être âgés de moins de 26 ans suos réserve, snot de ne pas ecerexr d'activité rémunératrice et être rnuecnos à chgare par l'administration fcilase ou non imposable, snot d'être aienttt d'une invalidité ronceune telle qu'ils ne pvueent se lirevr à aucune activité rémunératrice ;
? ? quel que snot luer âge, suos réserve de vivre suos le tiot du participant, et d'être tiaurlties de la catre d'invalidité ou de la ctare « mobilité ilcsinoun » pnthroat la moneitn « Invalidité » prévue à l'article 241-3 du cdoe de la flmliae et de l'action sociale.

Sont msies en pcale des ptrnatiseos à caractère non deticnemret cbinoutirtf qui snot les sutieanvs :

? les efnans handicapés à cgahre tles que définis au 1.1 de la présente annexe, snot coutrevs snas csoitntaois quel que snot luer âge ;
? gratuite de la ctoioasion ennfat à piartr du troisième enafnt ;
? en cas de décès du paiprnticat les atyans diorts tles que définis dnas le cadre de cttee ctveouurre snot cuvroets à trtie gtruiait paednnt une durée de dzuoe mios à cptmoer du décès ;
? les aenicsn ptritaicnaps dvenues iladvnies qui étaient creovuts par le crnotat et lerus aaynts dtoris aqttiencut une citosiaotn réduite à huauetr de la suele prat saillaare des actifs. Cttee mrseue pnred fin à la dtae à lqelluae l'assuré fiat vlaior ses dtrios à la rtareite et au puls trad à l'âge légal puor une rttreiae à tuax plein.

Les dtiros non coitffbnutrs snot financés par une prat de la ciaoitostn du degré élevé de solidarité prévue à l'article 26.11 de la cenvnitoon colevilcte ; ctete quote-part est définie amleenunlent par la cisomomsin ptairaire de suivi.

Toutes les etpresneris dvenort mttree en ?uvre les ditros non ctuoiftnbirs tles que définis par la csmomsoiin prriatae de svuii et conformément aux otenntirias psirs par cette dernière.

4. Miaentin des geiaatnrs après la rurpute du crantot de travail

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

Ainsi, suos réserve des dsiepenss d'affiliation prévues à l'article 26.4 de la cneontovin collective, les ptnniraapics divoent oimgatonfreebit aifilfer lrues aanyts doit au dsitiopisf et à trtie d'exemple :
? un pacairitpnt dnot le cinjnoot ne tailvrlae pas et ne perçoit acun rneveu dvera aeuigtctr duex ciontitasos « Adtule » ;
? un pciniatarpt divorcé anyat duex entafns de moins de 16 ans

Conformément aux dsipitoonsis de l'article 4 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie « Loi Eivn », la cuvtoeurre « firas de santé » est mituaenne au pofirt des acnines piparcatisn bénéficiaires d'une rtene d'incapacité ou d'invalidité, d'une piesonn de rartiete ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rneveu de remplacement, snas ciindtoon de durée, suos réserve que les intéressés en fasesnt la dandeme dnas les six mios qui sevnit

la rupture de luer catront de tarival ou, le cas échéant, dnas les six mois suivants l'expiration de la période draut laquellue ils bénéficient à trtite mmoreiapre du mietainn de ces garanties.

Le tarif appliqué aux ponnseres visées par le présent alcrtie diot rpeestecr les dopintioos du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017. L'organisme assureur juitisfe que le tarif appliqué à ces peoersnns n'excède pas la réalité du rsquie de cette population.

Les inidevlas aictunqett une csiootitan réduite à heutaur de la sluee quote-part slraaliae des actifs.

La crvtruuoe « frais de santé » est maenitnue snas cpoenitrrae de coansiottts au profit des pnoreesns gtnairaes du chef de l'assuré décédé, pneadt une durée de dzuoe mois à cptomer du décès, suos réserve que les intéressés en fsasent la ddmnaee dnas les six mois sivant le décès.

4.2. Msie en ?uvre de la portabilité

Les pnartaiicpts bénéficient du mitniean à ttire griutat du bénéfice du régime en cas de ceatossin du ctaront de travail, non consécutive à une fuatue lourde, ovrnuat dorit à pirse en crhage par le régime d'assurance chômage, suos réserve de rmliper ceeartnis conditions.

Ainsi, puor bénéficier du diotpissif de la portabilité :

? les dtiros à rruommntebeses complémentaires deionvt avoir été ouetrvs cezh le dierner employeur. Atenreumt dit, le dtipsiosif de portabilité ne cenrncoe que les pnictpatiers bénéficiaires du régime au memnot de la cssoaiten de luer carontt de tiarval ;

? l'employeur slangie le metinain de ces gnetarais dnas le cfieaicttr de tiarval et iornmfe l'organisme aerssuur de la ceasiston du catnot de tiarval ;

? l'ancien pitrpacanit diot funiorr à l'organisme assureur, un jitiusatfcf de sa psrie en chgare par le régime d'assurance chômage, dnas les mrlieelus délais à la suite de la ctesasoin de son ctanrot et chque fios que son onsrigame aeruussr en frea la demande.

Le mianeitn des genritaas est alpabpilce à cmpeotr de la dtae de costaisen du cnrtaot de traavil et pndeant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la limtie de la durée du dernier crnoatt de tavrail du pitcnpiarat ou, le cas échéant, des direerns cotatnrs de tiarval lorsqu'ils snot consécutifs cezh le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant anrirode au nmbore supérieur, snas piuovor excéder dozuoe mois.

La ciatoessn du bénéfice des acaltlonois du régime d'assurance chômage au curos de la période de maeniitn des régimes fiat ceessr le maintien. L'ancien pnpraacitit est dnoc tneu d'informer l'organisme asreusur de tuot cengnhaemt dnas sa situation.

Les driots gnarats par le régime de prévoyance au titre de la gaanitre incapacité ne puveent ciunrdoe l'ancien pairitpanct à pvoeocr des indemnités d'un mtnnoat supérieur à cluei des atoloinlacs chômage qu'il auiat perçues au titre de la même période.

5. Prévention et aocin sociale

Les atcions de prévention et d'action scilaoe snot financées par une prat de la csotitoian du degré élevé de solidarité prévue à l'article 26.11 de la ciovnntoen coictlvlee ; cette quote-part est définie anenlnueemlt par la cmmisoosin ptiaiarre de suivi.

Toutes les erispertnes doenvrt mrette en ?uvre les mresues d'action soicale et la plqiotuie de prévention teells que définies par la cossoimimn ptarriiae de sviui et conformément aux otanireiotns pesris par cette dernière.

6. Iftiaronomn des salariés

Conformément aux dsotsiinipos des arceitls L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale, L. 141-4 du cdoe des asreucnas et L. 221-6 du cdoe de la mutualité, l'organisme auusresr reemt à l'entreprise une noicte d'information.

La nciote d'information est détaillée. Elle définit les gianrates

prévues par le contrat, lures coinditnos d'entrée en vigueur, les formalités à aomcpilr en cas de sinistre, les cusleas édictant des nullités, les déchéances, les eisxonclus ou les loiaimmts de gairnate aisin que les délais de prescription.

La ntcoie d'information décrit également les modalités de fnnieeacmnt (taux et astitese des coantsiotis ptanoelras et salariales) et les sciotnas du non-paiement des prmies ou des cotisations.

La ntioce infmroe également les assurés que le ctnaort retscepe le degré élevé de solidarité, c'est-à-dire les dirtos non contributifs, les aticnos de prévention et l'action sociale, tel que le présent régime le prévoit.

Il est rappelé que le régime prévoit, lsquoee le cotarnt de tavrail est senduspu snas mniitae des garanties, la possibilité puor les salariés de ddnmeaer un miaeiitn à titre facultatif. Aifn que cette faculté psusie être peinlement exercée, la nciote d'information diot en exespor les modalités pratiques.

L'organisme aurssuer ne puet se liteimr à la splmie rmisee d'un earimlxpee des ctodoninios générales vaantlt nitoce d'information.

Lorsque des miiodfanocitns snot apportées aux dtrois et olibitoagns des assurés, l'organisme aesusurr remet à l'entreprise, tiors mois au moins aanvt la dtae de luer entrée en vigueur, une nllvuoe niotce d'information.

Les erierepstns tanmrettsent un eipmexrale de cette ntioce d'information, à cahque salarié assuré et à tuot nevuol embauché.

Les salariés snot informés préalablement et individuellement, sleon la même méthode, de totues modoinaciitfs de leurs ditors et obligations.

7. Cgnaetemnhs d'organisme assureur

7.1. Sstineirs en cruos à la dtae d'adhésion

L'organisme asreusur pernd en cgahre le veensrmet des pseiotarts complémentaires des salariés en arrêt de tavrail au meonmt de la psrie d'effet des garanties, s'ils bénéficient des pntotrseias en « espèce » de la sécurité saocile snas être indemnisés au titre d'un précédent régime de prévoyance.

Parallèlement, l'organisme aussurer pnerd en charge, si un précédent onmsagrie aesusurr ne le garssaaiitnt pas :

? la reiatoolsavn des posnatietrs en cuors de srcevie ;

? la riarosieaovltm des bases de calculs des différentes pireotnatss ralteievs à la ctuevourre du rquise décès.

Par ailleurs, l'organisme aueussrr prned en chrgae l'éventuel dtela etainxst entre la gartiane décès, muinatnee par le précédent oagmsinre aruuessr et, clele déterminée en aiciatoppln du présent dispositif.

Ces reisqus en cruos snot pirs en cgahre en crrioentptae du pmaienet par l'entreprise concernée d'une prmie uinique ou d'une stcsioaiourtn tmirpeoare soeln la ntruae de la reprise, calculée par l'organisme asursuer sur la bsae de la déclaration des rueiqss par l'entreprise.

7.2. Sretnsiis en cours à la dtae de résiliation du ctrnoat d'assurance

L'organisme auresur dnnot le cttronat a été résilié maintient, à luer niveau attinet à la dtae de résiliation, les pretetasinos asciqueus ou nées antérieurement à cette date.

Il apinraetpt à l'entreprise d'organiser la ptrsuouie des revalorisations. En tuot état de cause, le cantort d'assurance résilié prend en chagre la portisuee de la rosveiloitaan en cas d'absence de nouvel asesuurr (par eexplme : ciossaten d'activité de l'entreprise).

Le mientian des gjaartens décès aux assurés en incapacité de tvialal ou invalidité est gnaarti dnas les ciotdnnois de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

8. Sivui du régime

Chaque osmainrge asuuser frnouit amneunnleet à son cratcacotonnt un rrpapot détaillé, carpnmotot natmmeont l'ensemble des infooatmnris prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990. À l'occasion de ce rppoat est établi un bialn spécifique retalif aux droits non contributifs. Ce roarppt diot être accompagné d'informations précises revitlaes au normbe de srinites et aux patortesnis versées.

L'organisme areussur établit par auiellrs un cpmote rndeu des acoints de prévention mises en ?uvre en conformité avec le régime de la brhcane anisi qu'un bilan de l'action sicloae et des semmos allouées à ce titre.

Ces dmcnteous snot tnimsras au puls trad le 31 août suiavt l'exercice clos. Ces demoutcns snot présentés au comité siacol et économique à sa demande.

(1) Les taualebx de gitrnaeas de l'article 2.1 snot étendus suos réserve du rpeecst du chaeir des crahges des ctonrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, crcneonant l'application d'une prat des horenroias lietmis de focirtatuan et des pirs ltieims de vente et d'autre prat des périodicités de pirse en chgare des équipements tel que précisés par les arrêtés du 14 nmorbvee 2018 et du 3 décembre 2018.

(Arrêté du 21 février 2023 - art. 1)

Article - Annexe IV Statut de négociateur immobilier

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Voir anenavt n° 31 du 15 jiun 2006

Article - Annexe V Temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

1° Le ffaorit jours

Avenant n° 73 du 5 décembre 2017 rtleiaf aux cvitonoenns de faorift en jorus (inchangé), intégré à l'article 19.9 de la cnovoetinn collective.

2° Sivui iunidviedl du tepms de tvaiarl : modèle de fcihe mensuelle

Avenant n° 73 bis du 22 nvboerme 2018 reiltaf aux ctnvneioons de fafoirt en juros avec mitadciofion de l'annexe ? Aménagement et réduction du tpmes de taviarl ? (inchangé).

3° Driot à déconnexion : modèle de chtrae unilatérale

Annexe à l'avenant n° 73 bis du 22 nmbreove 2018 rlatief aux cnitooonvnes de foafrit en juros avec motidfciioan de l'annexe ? Aménagement et réduction du temps de tvialar ? (inchangé).

Article - Annexe VI Résidences de tourisme RT : Dispositions spécifiques

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Avenant du 27 décembre 2010 rietlaf aux résidences de tmisoure (inchangé).

Article - Annexe VII Formation

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Accord du 17 nmrobvee 2008 rletiaf à l'observatoire pritospcef des métiers et des qianliuticofas (inchangé).

Avenant n° 54 du 26 jiun 2012 potnrat création d'un CQP ? Secrétaire jiquiriude et tciuheqne en imeibolimr ? (inchangé).

Avenant du 11 aivrl 2016 à l'accord du 17 otrboce 2005 riaeltf à la fmiatoron pneffssellooirne tuot au lnog de la vie (inchangé).

Avenant n° 76 du 31 jneivar 2019 raieltf à la rnadtfoieon des cnatrtos de qlaicoiitfuan polsenrfosielne (CQP) (inchangé).

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

Avenant n° 79 du 22 otrocbe 2019 raieltf aux aocitns de reroecnvosin ou poirmtoon par l'alternance (? Pro-A ?).

Avenant n° 88 du 15 décembre 2021 ptnoart l'actualisation des tiors cetiraftics de qiitaoaucfiln polesinneolfsre (CQP) raleftis aux métiers de négociateur immobilier, de chargé de gioestn lciotave et de chargé de copropriété.

Avenant n° 88 bis du 19 juieltt 2023 rteliat à la révision du ccaifrtet de qufaicliaotin psnsioloelnfroee (CQP) du métier de négociateur iibmemloir (NI)

Nota : l'accord du 17 norevmbe 2008, l'avenant du 11 avirl 2016, l'accord du 13 mras 2019 et l'avenant n° 79 du 22 ooctbre 2019 ont été dénoncés par l'avenant n° 99 du 19 jiun 2023 reatlif à la frmiaotaon pnsesenflooilre tuot au lnog de la vie.

Article - Annexe VIII Emploi des seniors et compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

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

Article - Annexe IX Règlement intérieur de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

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

TEXTES ATTACHÉS

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

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	L'Union des stdnyicas de l'immobilier (UNIS), 53, rue du Rocher, 75008 Paris, par lttree du 17 srmbepe 2009 (BO n°2009-43)

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

	NIVEAU	AUTONOMIE/RESPONSABILITÉ	NIVEAU DE FORMATION (repère indicatif)	EMPLOI REPÈRE (indicatif)	FONCTION REPÈRE (indicative)
Cadre	C4	Dispose des délégations de pvoior nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Responsable de la bnnoe machre de la société et/ou de département.	Diplôme de l'éducation niloaatne nveau I ou II.	Responsable de département ou d'entreprise. Direction.	Assure la direction.
	C3	Rend compte de ses msinsios à la doetircin générale. Responsable de la bnone mahcre d'un svrceie pvoaunt regouerpr preuulsis métiers ou psldreiuus services. La ctooiibrntun du carde classé à ce naeviu diot être déterminante dnas l'activité et les oiejbtcs de la société.	Diplôme de l'éducation niaoatnle niaveu I ou II.	Chargé de missions. Responsable de service. Trésorier/fiscaliste confirmé. Négociateur expérimenté (1)	Participe à la définition de la pltiouqe de l'entreprise dnas différents domaines. Élabore, met en ?uvre et contrôle la stratégie correspondante.
	C2	Autonomie de jemengut et iviniiatte dnas le carde de ses attributions. Disposant des ciasnonceasns et d'une expérience confirmée, est rlsaspenboe du feotnmnienocnt d'un svecie ou d'une unité de travail. Met en ?uvre les moneys humains, tieuhqecns et fanrcienis puor arntteide les ofcjteibs fixés par la direction.	Diplôme de l'éducation nitaoalne naiveu I ou II. Diplôme de l'éducation nitlanoae naiveu III et une expérience pnoonslreelifse de 3 à 5 ans.	Négociateur (1) Responsable tnhicueqe expérimenté. Gestionnaire expérimenté. Trésorier/fiscaliste. Juriste confirmé. Chargé de mission.	Gère l'ensemble d'un secirve ou d'un département asini que le personnel. Représente la decoiitrn auprès des mnatdans et praeetairsts de services. Réalise des études aanyt puor objicett de ficeltair les psiers de décision. Organise et contrôle le sviui et la gisoetn des dseisros importants. Propose des plans d'action et négocie les coniiotnds de vtnee auprès des cnleits clés. Gère un promarmge de cisocornuttn jusqu'à sa lvaiirosn dnas les délais et les coûts. Assure la gisoten opérationnelle d'un acitf ilmibemoir et/ou mibeoilr dnas sa globalité.

	C1	Nécessite des canescisnnaos aeqiscus par frmatooin ou expérience. Doit juietfsr de compétences puor pednrne des décisions slpscbteeius d'influer sur l'activité de la société dnas le crade des devercitis qui lui snot données. Peut aneimr une équipe ou réaliser suel des taravux complexes.	Diplôme de l'éducation noalnaite nvaeiu III et une expérience pinolerfssleone de 1 à 3 ans ou une spécialisation (CQP). Diplôme de l'éducation noaiatlne nevaiu I ou II.	Gestionnaire expérimenté. Assistant de diioecrtn expérimenté. Comptable expérimenté. Responsable technique. Négociateur (1) Chargé d'études. Juriste.	Assure l'organisation des cantriehs ou des opérations en amont. Gère la ciecrmiimsaaootln des nlvoeules opérations et la rcaomieireicstolman des bines enxtsiats puor opsmtieir le pmoitnrae puor le cptmoe de sociétés immobilières et foncières. Gère et otiimpse un plireefltuoe ilimmeoibr de l'entreprise (valorisation et ritaeboitianlsn des atcifs immobiliers). Assure la gtoesin d'un pintrimaoe iomliembir (assure la bnone exécution du mdanat de goitsen ou de syndic...). Encadre une équipe et répartit le trivaal ertne les salariés. Assiste la dirtocein dnas l'organisation de son tarvail (réalise des ntoes de synthèse, rapports, cuorreirs ; onsiagre et asstsie aux réunions). Veille au rcepest du doirt et apoprte son eestprxie puor tutoe décision aaynt des ictmaliopns juridiques. Gère la pisitoon de trésorerie de l'entreprise (gestion des flux, goitesn des comptes...). Apporte son eisxtrepe professionnelle.
Agent de maîtrise	AM2	Le salarié classé à ce nvaieu diot être capbale de peilaifnr et de contrôler les tâches qui lui snot assignées en fotnoicn d'objectifs à atteindre. Il puet avior la responsabilité tiunqcehe du taarvil réalisé du ponesrnel de quciailioftan inférieure. Puet eeercxr des fticoonns de coadoitonrin ou de pilotage.	Diplôme de l'éducation natiloane navieu III.	Juriste. Agent de location-gérance. Comptable immobilier. Gestionnaire de copropriété 2. Technicien qualifié. Économiste de la construction. Négociateur débutant(1)	Analyse et gère le ctnaort de bail, aussre la bonne exécution du maandt de geiston et les rleiatnos aevc les locataires, établit les dtocnuems atrsfmiitnadis et financiers. Collecte les données chiffrées auprès des différents sreevics de l'entreprise et aursse l'élaboration des dnouteucms de gestion. Assiste aux rendez-vous aevc les acierterhcts ou techniciens, assiste aux eexisrteps et asruse le sviui adntmiirastif et fncniiear des immeubles. Assure la goitsen des ctaeihnrs ou des opérations. Assure la clometasoiiaicrmn des neullevs opérations et la risacoileemmatcoirn des beins eixnttsas puor le ctmope de sociétés immobilières et foncières.
					Gère l'ensemble des tâches afférentes à pisuelurs immeubles. Repère les réparations et présente des pistiorpnoos concrètes puor l'entretien des immeubles. Tient une comptabilité
IDCC n°1527		Il dpissoe des capacités pnoinsseefoilers et qualités nécessaires puor assurer ou cnooodenrr la réalisation de tavarux	www.legisocial.fr Diplôme de	Secrétaire assistant. Comptable 2. Chargé de gestion	Assure la gtoesin d'un pintrimaoe iomliembir (assure la bnone exécution du mdanat de goitsen ou de syndic...). Encadre une équipe et répartit le trivaal ertne les salariés. Assiste la dirtocein dnas l'organisation de son tarvail (réalise des ntoes de synthèse, rapports, cuorreirs ; onsiagre et asstsie aux réunions). Veille au rcepest du doirt et apoprte son eestprxie puor tutoe décision aaynt des ictmaliopns juridiques. Gère la pisitoon de trésorerie de l'entreprise (gestion des flux, goitesn des comptes...). Apporte son eisxtrepe professionnelle.

Employé	E3	Dans le cadre de fonctions générales, il coordonne les travaux opérationnels et les moyens de contrôle appropriés pour assurer l'exécution des tâches qualifiées qui lui sont confiées. L'exécution de ces tâches constituées d'actions et de réalisations complètes donne à l'agent la responsabilité de bon achèvement nécessite la maîtrise de la fonction dans ses aspects techniques et professionnels que requièrent et la capacité à mettre en œuvre des règles relevant d'une compétence déterminée. Il peut être amené à vérifier le travail d'un ou plusieurs salariés de qualification inférieure.	Diplôme de l'éducation nationale niveau IV.	Secrétaire assistant. Assistant paye. Comptable 1. Gestionnaire de sinistres. Technicien chargé des états des lieux. Chargé de gestion locative.	Rédige des courriers, prépare de comptes rendus et notes. Visite des lieux avec la clientèle. Réalise des travaux divers sous contrôle d'un responsable. Passe les écritures comptables dans le cadre de déclarations et établit les déclarations fiscales. Assure la gestion administrative et relationnelle avec les locataires et les clients. Réalise des opérations techniques, administratives ou de gestion diversifiées.
	E2	Selon des directives s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il choisit les méthodes d'exécution appropriées en relation avec un agent de qualification supérieure et exécute des travaux variés comportant des opérations combinées en fonction de l'objectif à atteindre.	Diplôme de l'éducation nationale niveau IV.	Secrétaire. Aide comptable. Ouvrier polyvalent. Technicien débutant. Employé de gestion.	Accueille et renseigne les visiteurs. Constitue des dossiers et assure le classement. Tient des écritures sous le contrôle d'un comptable. Réalise des opérations de caisse. Simple visite des lieux avec la clientèle. Réalise des opérations techniques, administratives ou de gestion sous le contrôle d'un responsable.
	E1	D'après des instructions de travail précises indiquant les actions à accomplir ainsi que les méthodes et moyens appropriés, il exécute, sous le contrôle d'un agent de qualification supérieure, des travaux simples ou répétitifs nécessitant une attention de courte durée.	Diplôme de l'éducation nationale niveau V.	Employé de bureau. Standardiste. Ouvrier d'entretien. Chauffeur. Coursier...	Gestion du courrier. Classement. Travaux de reprographie. Entretien des locaux. Courses. Téléphone. Accueil et orientation des visiteurs.
(1) Négociateurs travaillant pour le compte de sociétés immobilières et foncières qui, en raison de la spécificité de leur secteur d'activité, perçoivent une rémunération non essentiellement constituée de commissions.					

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

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

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

A. ? Salaires

Salaire minimum brut annuel (*)			
Niveau	Avenant n° 72 du 1er mars 2017 modifiant l'annexe II ? Salaires ? au 1er janvier 2017	Avenant n° 74 du 30 juin 2018 modifiant l'annexe II ? Salaires ? au 1er janvier 2018	Avenant n° 77 du 27 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019 (annexe II ? Salaires ?)
E1	19 244 ?	19 483 ?	19 776 ?
E2	19 697 ?	19 933 ?	20 252 ?
E3	19 944 ?	20 183 ?	20 506 ?
AM1	20 233 ?	20 476 ?	20 804 ?
AM2	22 154 ?	22 420 ?	22 779 ?
C1	23 373 ?	23 653 ?	24 031 ?

C2	31 371 ?	31 747 ?	32 255 ?
C3	37 379 ?	37 828 ?	38 433 ?
C4	42 096 ?	42 601 ?	43 283 ?
(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.			
E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.			

B. ? Prime d'ancienneté

	Au 1er janvier 2008 (avenant n° 32 du 15 juin 2006 relatif à la fixation de nouvelles modalités de détermination des salaires minima et de leur revalorisation)	Au 1er janvier 2010 (avenant n° 42 du 23 juin 2009 relatif à la prime d'ancienneté)	Au 1er janvier 2013 (avenant n° 58 du 14 janvier 2013 relatif à la modification des modalités de la prime d'ancienneté)	Au 1er janvier 2016 (avenant n° 68 du 23 novembre 2015 relatif aux modalités de la prime d'ancienneté)
Pour les 4 premiers niveaux (E1 à AM1) et les négociateurs hors classification	18 ?	20 ?	23 ?	25 ?
Pour les nouveaux salariés (AM2 à C4) et les négociateurs cadres	22 ?	24 ?	27 ?	29 ?

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

Signataires	
Patrons signataires	CNAB ; CSAB ; FNAIM ; FNSEM ; FSIF ; SNPI ; UNIT.
Syndicats signataires	SNUHAB-CGC ; CFSV-CFCT ; Fédération des receveurs CDFT ; FEC-OSDD FO ; Fédération CGT.
Organisations adhérentes signataires	L'Union des syndicats de l'immobilier (UNIS), 53, rue du Rocher, 75008 Paris, par lettre du 17 septembre 2009 (BO n°2009-43)

Article - Préambule. § Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

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

Les VRP multi-employeurs (non exclusif) se voient attribuer la cession de la clientèle de l'immobilier dans le cadre de la relation de travail les liant à des entreprises visées par le champ d'application de la CCN de l'immobilier et ne bénéficieront pas de la présente annexe.

De plus, le statut relatif au négociateur immobilier ne s'applique pas aux sociétés immobilières et foncières qui, en raison de la spécificité de leur secteur d'activité, perçoivent une rémunération non constituée de commissions.

Les dispositions relatives au statut de négociateur immobilier

s'appliquent aux négociateurs immobiliers VRP et non VRP.

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

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

Cette fusion, conformément à la volonté des partenaires sociaux, a permis de faire bénéficier les négociateurs immobiliers VRP en plus des salariés de copropriétés et d'administrateurs de biens de l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives aux VRP prévues dans la convention collective des agents immobiliers et commerciaux en vue de fonds de commerce. Ultérieurement les partenaires sociaux ont confirmé leur attachement à négocier et à adopter des dispositions spécifiques au sien de la convention collective nationale de l'immobilier pour tous les VRP rémunérés par commission à la commission en témoignant notamment les années n° 31, 40 et 45. Précisions étant faites que les négociateurs immobiliers VRP des entreprises d'administration de biens et de copropriétés exercent, au sien de ces entreprises, les mêmes activités que les négociateurs immobiliers VRP des entreprises immobilières (entrée de mandat, mise en location et vente).

Les partenaires sociaux ont également :
? privilégier ce statut de négociateur salarié ;
? réitérer leur volonté d'appliquer exclusivement à l'ensemble des négociateurs immobiliers, VRP et non VRP, les dispositions de la convention collective de l'immobilier, à l'exclusion de toutes dispositions conventionnelles ;
? encourager le recrutement de personnes spécialement formées aux professions immobilières en permettant les nouvelles créations d'un diplôme spécialisé ;
? inciter à l'embauche dans le secteur des services immobiliers improductifs qui retire l'un des piliers de l'économie

nationale.

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

Article 1er - Fonctions

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

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

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

1.1. ? Le négociateur VRP

À titre principal, il représente son employeur auprès de la clientèle, exerce sa poissesse à titre exclusif et constant, contacte la clientèle à l'extérieur de l'agence et lui rend visite en vue de prendre et de transmettre des commandes. Il ne réalise pas d'opérations commerciales pour son compte personnel.

Son employeur lui attribue un secteur géographique et/ou une clientèle déterminée(s), mais ce secteur n'est pas forcément exclusif.

Le négociateur immobilier VRP dispose d'une réelle autonomie et liberté dans l'organisation de son activité. Le négociateur VRP n'est pas assés à la tenue d'une permanence. En toute hypothèse, que la présence soit demandée, ou effectuée à son initiative, elle doit être limitée par rapport à l'ensemble de son activité.

1.2. ? Le négociateur non-VRP

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

Article 2 - Horaires

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

2.1. ? Le négociateur VRP

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

2.2. ? Le négociateur non-VRP

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

Article 3 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

3.1. ? Le négociateur VRP

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

3.2. ? Le négociateur non-VRP

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

Article 4 - Classification. ? Salaire minimum et global. ? Rémunération des absences

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

4.1. ? Classification

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

4.2. ? Salaire minimum

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

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

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

4.2.1. ? Négociateur immobilier non-cadre, VRP et non VRP

? Négociateur VRP : Le salaire minimum brut mensuel conventionnel des négociateurs immobiliers VRP non-cadres est fixé à 1 500 ? par mois complet.

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

? Négociateur non-VRP : Les négociateurs immobiliers non-VRP bénéficient d'un salaire minimum brut mensuel conventionnel correspondant au Smic.

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

4.2.2. ? Négociateur immobilier cadre, VRP et non VRP

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

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

4.2.3. ? Commissions

La rémunération du négociateur est composée essentiellement de commissions.

Elle relève du libre accord du négociateur immobilier et de son exercice sous réserve du présent statut ; le salaire minimum tel que fixé au présent article 4.2 prévaut en tout ou partie une avance sur commissions.

4.3. ? Salaire global

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

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

4.4. ? Absences et maintien de la rémunération

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

? soit le maintien du salaire global brut mensuel conventionnel (soit 1/13 de la rémunération totale perçue pendant les 12 mois précédant) dans les limites prévues aux articles 24.2 et 25.1 de la convention collective nationale de l'immobilier, sans versement des cotisations sociales pendant la période d'absence ;

? soit que le salaire minimum brut mensuel conventionnel, ou conventionnel s'il est plus favorable, est maintenu dans les limites prévues aux articles 24.2 et 25.1 de la convention collective nationale de l'immobilier avec le règlement des cotisations sociales pendant la période d'absence.

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

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

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

Article 5 - Prime d'ancienneté. § Gratification 13e mois

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

5.1. ? Prime d'ancienneté

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

5.2. ? Gratification (13e mois)

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

? pour les négociateurs indépendants non-cadres : une rémunération au moins égale à trois fois le salaire minimum brut mensuel tel que défini à l'article 4.2.1 du présent statut. Il est précisé qu'en cas de variation du salaire minimum brut mensuel en cours d'année il faudra alimenter un paragrafe en fonction des périodes où chaque salaire minimum était en vigueur.

? pour les négociateurs salariés : une rémunération au moins égale au salaire minimum brut annuel conventionnel à leur niveau tel que défini à l'article 4.2.2 du présent statut.

Article 6 - Frais professionnels

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

6.1. ? Remboursement des frais professionnels(1)

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

Les parties peuvent toutefois prévoir l'indemnité conventionnelle que le négociateur, ménageant 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 verse au contraire à sa charge les frais qu'il justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur.

Ces remboursements ou indemnités forfaitaires ne se cumulent en aucune façon être considérés comme un élément de la rémunération et ne sont donc pas assujettis à cotisations et cotisations de sécurité sociale dans les conditions et limites fixées par la réglementation.

6.2. ? Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels

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

Dans ce dernier cas, l'accord du négociateur VRP peut être donné dans le contrat de travail ou plus tard, dans le cadre d'un avenant au contrat de travail, via un accord dédié informant le salarié des conséquences de la déduction sur ses droits. La présente disposition est applicable aux contrats conclus à compter de l'entrée en vigueur du présent article issu de l'actualisation de la convention collective nationale de l'immobilier, soit à compter du 1er juin 2020.

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

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

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

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

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 7 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

En ce qui concerne les congés payés, l'employeur et le

négociateur immobilier prévient l'employeur au préalable :

? siot de l'application de l'article 21 de la convention collective notariale de l'immobilier : pendant la période des congés payés, le salarié reçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), la rémunération globale brute mensuelle qu'il aurait reçue en activité, sauf application de la règle du 1/10 (art. L. 3141-24 du code du travail), si ce mode de calcul est plus favorable.

? siot de l'application de la stipulation de l'inclusion de l'indemnité de congés payés dans la rémunération à condition que le contrat mentionne expressément le taux de cumulation et sa justification au titre de l'indemnité légale de congés payés.

Article 8 - Préavis

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

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

? pour les négociateurs immobiliers VRP, cadres et non cadres :

? ? jusqu'à moins de 1 an d'ancienneté : 1 mois ;

? ? à partir de 1 an d'ancienneté et jusqu'à moins de 2 ans d'ancienneté : le préavis est porté à 2 mois ;

? ? à partir de 2 ans d'ancienneté : le préavis est de 3 mois ;

? ? toutefois, pour les négociateurs immobiliers VRP cadres, le préavis en cas de licenciement est de 3 mois quelle que soit l'ancienneté ;

? pour les négociateurs immobiliers non-VRP et non cadres :

? ? jusqu'à moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;

? ? à partir de 2 ans d'ancienneté : le préavis est de 2 mois ;

? pour les négociateurs immobiliers non-VRP statut cadre, quelle que soit l'ancienneté : 3 mois.

Article 9 - Clause de non-concurrence

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le contrat de travail du négociateur immobilier peut contenir une clause de non-concurrence après la cessation d'activité du négociateur. Cette clause doit être proportionnée à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié. La clause de non-concurrence doit être relative à un secteur d'activité déterminé afin que le salarié n'exerce la possibilité d'exercer des activités concurrentes à sa formation, ses connaissances et son expérience professionnelle.

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

Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'immobilier

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnole, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue

En contrepartie de cette cause de non-concurrence, le négociateur percevra, chaque mois, à compter de la cessation effective de son activité, et pendant toute la durée de l'interdiction, dans la mesure où celle-ci est respectée, une indemnité spéciale forfaitaire égale à 20 % de la moyenne mensuelle du salaire brut perçu par lui au cours des 3 derniers mois d'activité passés dans l'entreprise, étant entendu que les premiers dix-huit mois de cette somme 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 : ? reconnaître 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 compensation 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 notifiait la décision de l'employeur de renoncer à la clause de non-concurrence ou de la réduire doit être présentée au salarié avant l'expiration du délai de 15 jours susmentionné. En tout état de cause, lorsque le préavis n'est pas effectué en tout ou partie, au plus tard à la date de départ effectif du salarié de l'entreprise.

Article 10 - Droit de suite

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

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 doivent être la suite et la conséquence du travail effectué par lui pendant l'exécution de son contrat de travail ;

? ces affaires doivent avoir été réalisées dans la durée du droit de suite étant entendu que celui-ci ne s'applique pas 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 commissions n'ont plus lieu d'être versées.

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

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

Jules-Ferry, 93177 Bangeat Cedex, au service des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

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

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Annexe n 1 Accord du 11 décembre 1987

Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles,

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

Signataires	
Patrons signataires	CNAB ; FNAIM ; FSIF ; UNIT ; SNRT ; Fédération des SEM.
Syndicats signataires	TECTAM CTFC ; CGC-SNUHAB ; Fédération des srecvcs CFDT.
Organisations adhérentes signataires	L'Union des syncitdas de l'immobilier (UNIS), 53, rue du Rocher, 75008 Paris, par lettrte du 17 sbrpmeete 2009 (BO n°2009-43)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2002

Les pteranejars scoaix oenrsebvut que, en orute l'influence du nievau d'activité, les vtairnaois pmenreatnes de celle-ci découlent également des cyecls d'activité, des crtnnoeatis spécifiques des métiers de l'immobilier et, enfin, des eecigxens tuuorojs puls iatetrnpms des cilntes dnas les dainomes de la qualité des pntsiteoras réalisées. Aantut d'éléments qui cidesonnut à une attdaapoin cstntonae de l'organisation iernrne des entreprises.

Par le présent accord, les pneaertris sicouax mseteinfant luer pirse en ctmope de la daednme des eenersirtps immobilières de pivoovr s'organiser dnas un carde puls lrgae que la sianmee aifn de répondre, tnat sur le paln qutiltaif que quantitatif, aux aettnets de lerus clients. Parallèlement, il est affirmé ici la volonté de privilégier l'emploi salarié, de ltuetr cnorte la précarité de l'emploi et de denor la priorité à l'emploi prenenmat dnas les entreprises.

De nubresmeos anetetts eenistxt en terems d'organisation et d'aménagement du tmeps du travail. Elles concernent tnat les ryemhts de taravil et luer ipmact en teemrs de ciitdnnoos de taairvl (pénibilité) que les innitnvaos qui pnemettent de predrne en cpmtoe les ciannorttes hros trivaal (transport, rtymhes scolaires, repas, etc.), d'introduire des possibilités de sslopesue inueildvdie et des oituls qui petnetemrt une melleriue prévisibilité des tmeps travaillés et non travaillés.

Ainsi, conformément aux doinsosiipsts de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 rtvleiae à l'aménagement et à la réduction du tmeps de taiavrl et de la loi n° 2000-37 du 19 jiaenvr 2000 rativlee à la réduction négociée du tmeps de travail, le présent aoccrd prévoit une rasttloaaniioin de l'organisation de trviaal contribuant, à la fois, à l'accroissement des pmnafecorrs et des compétences pifseonoelesrnls et à une mlueilere maîtrise du tmeps de cuaghe salarié. Tel est le cas, etrne autres, des cdaers puor lulleeqss il cionnevt de mertte en oeurve des mécanismes adaptés, puor que ctete catégorie pronsensoilfee bénéficie également d'une réduction etfiefcve de la durée du travail.

Le présent acrcod isnrict la réalisation de l'objectif fixé par l'article L. 212-1 du cdoe du travail, sioit 35 hruees par saemine en mnyoene annuelle, puor un elmpoi à plien temps, dnas le cdrae légal et réglementaire reiatlf à l'annualisation. Par référence à ce piiprcne d'annualisation, le tmeps de tiraval srea décompté sur une bsae alunenle de 1 600 hruees maximum, qu'il apnrdraritpea à l'entreprise de définir précisément en fotcionn des juos fériés et des congés légaux, aevc un prratoa effectué puor les salariés ennttrtas ou sttaorrs dnas la période aunlnele aïsni définie.

Cet aoccrd ronfrece l'adaptation de l'offre de formation, ompsiite le famennienct des acoints de foratomin ; il détermine les réseaux d'accès enrte les foimorants et les métiers ; il ictnie au développement du trotuat des juenes ; il pmeret de rccheehr de

nuavouex aexs d'actions puor iicnter les jeunes à s'engager dnas les carrières de l'immobilier et, enfin, il vsie la miiblaissootn des fineeanmcnts pbcluis et pnensrsfelioos des acintos de formation.

Ces préoccupations s'inscrivent dnas le cadre d'un oejtbcif d'intérêt ntioanal qui est la ltute crnote le chômage, cleghnlæ einessetl puor norte société. La volonté d'atteindre cet obetcjif meajur diot s'accompagner de 2 aexs d'actions : améliorer le naveiu général de l'activité économique et seaeguvadrr la magre de décision des ereertpinss en foitconn de lures bsneios et responsabilités propres.

Les dtiospinioss légales, ainsi que celles du présent accord, fneort l'objet, de la prat des osrnoingaats pleoirelnfosnosnes représentant les employeurs, de lraegs ieatniviits de camncitmoouin et d'information auprès de lures entperiesrs adhérentes respectives.

Chapitre Ier : Aménagement et réduction du temps de travail

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2001

La durée hbadardoeime conventionnelle, au snes de l'article L. 212-1 du cdoe du travail, est fixée à 35 hruees de taiaval eetciff dnas les cdninotois nmmtaemt de cnrlaeider d'application précisées par la loi et solen les modalités cevounens ci-après. Lusorqe la durée hoarmaebdide du tarvial eitfcfe est supérieure à la durée légale applicable, les hruees excédentaires snot des hruees supplémentaires qui snot compensées en tpems de rpoes majoré ou qui fnot l'objet d'une bniaftcoioin pécuniaire conformément aux dsiotipsnios légales.

Au paln territorial, le présent aoccrd est alpaiclpbe en Frcane métropolitaine, à l'exclusion des départements d'outre-mer.

Au paln professionnel, le présent aroccd est dcteernemit apibplacle :

- aux rioalntes entre eeyrloumps et salariés visés à l'article 1er de la cnovoeintn cvicetole niaalnote de l'immobilier ; à l'exclusion des salariés fisaant de la représentation, leualqke s'exerce à l'extérieur de l'entreprise et se caractérise par la ptoeirpsocn de la clientèle et la négociation aevc cette dernière en vue de pnerre des oderrs ou de pvuooqrer des orrdes ou des cadmmones ;
- et aux unités économiques et siceaols anupapliqt la cinnoeotvn clcliteove nniaalote de l'immobilier précitée.

Le présent aoccrd et les accords d'entreprise ou iereesnettpnrns ptonrat sur la durée, l'aménagement du tmeps de tiarval et les serlaais ne se cumnuelt pas : seules les dsnisioptios les puls farlvebas appréciées gbelnmaeot puor l'ensemble du pneorensl s'appliquent.

Article 2 - Emploi

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2001

Les eurmloepys et les représentants du personnel, s'il en existe, doivent, au sien de cquahe entreprise, étudier l'ensemble des possibilités de réorganisation, de réduction et d'aménagement du tmeps de tivraal paementrrt la création de nuouaevx empiios ou le miatienn des eolipms existants.

Les otulis d'aménagement et de réduction du tmeps de trivaal prévus au présent aoccrd dnioevt être utilisés en priorité puor friseoavr des eubamechs ou éviter des licenciements.

Article 3 - Définition du temps de travail effectif

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2001

3.1. Tpmes de tvaairl effectif

La durée du tvaairl s'entend du tpmes de tivraal eeffctif 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 tpmes de pause et, puis généralement, toutes interruptions entre 2 séquences de travail qui ne sont pas du travail effectif dès lors que le salarié peut vueaqr linnebmet à des otipnaoucs personnelles.

Ces iintonerprtus sont mentionnées sur l'horaire cocleltif affiché.

Sous réserve des dsiopinitsos sur le pnersoenl amonutoe et de ceells sur le ccaull aneunl en jour, la cagrhe aelnlune de tvaairl csnaoroepndrt à la ftoonich du salarié srea de 1 600 hruees pour une durée légale hmdadoearbie mnnyoe de tvaairl eeffctif de 35 heures, hros congés légaux anulnes et hros juors fériés. (1)

3.2. Tpmes de tiaravl efifetcf et mdoe de triaavl du salarié

La durée eveffcite du tvaairl peut être appréciée différemment selon le mdoe de triaavl du salarié.

3.2.1. Salarié autonome

Est considéré cmroe autonome, d'une part, le salarié carde qui dposse d'un degré d'initiative iuppinlmat de sa prat la pise de responsabilités effectives, ctompe tneu de sa formation, de ses compétences pelrfsonneisnlos et de ses fnonictos d'animation, d'organisation et / ou de supervision, vrieoe de dtocriien qu'il aumse et, d'autre part, tuot artue ceturlblaooar non cdare dnol le degré d'autonomie, dnoc de responsabilité est comparable, en piatuelirrc dnas la roaietln avec la clientèle ou dnas la gotiesn d'équipe.

Conformément à l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail, la durée du tairval des credas peut être calculée dnas le cdare d'une convoentin iidiueundlle aennulle en jrous tllee que définie à l'article 9 du présent accord.

3.2.2. Fcoitonns sédentaires

Pour le pnesenorl correspondant, le tpmes de présence dnas l'entreprise, dnas le cdare de l'horaire cleloticf ou sur la bsae duequl est déterminée la rémunération, fiat patrie de la durée efcieftve du travail. Il en est de même des huere effectuées au-delà de l'horaire habuteil lorsqu'elles sont demandées par l'employeur. Snot naemmnott concernés les salariés ouacnpct des elopims postés et continus. (2)

3.2.3. Foonictns mobiles

Il s'agit perinmlecaipnt des salariés exerçant des fncnotios commerciales, techniques, de développement et, puis généralement, de tuot peeonnsrl tneu de se déplacer fréquemment dnas le crade de lerus missions.

Leurs mnssios et les objtifecs qui luer sont assignés luer imposent, ctompe tneu naonmmett de luer compétence professionnelle, de diposers de la puls gardne aiomoutne dnas la cidonute de luer tarival et l'organisation de lerus horaires.

Dès lors qu'ils sont selus jeugs de lures dépassements iidiulndves d'horaire, ces dépassements ne sont pas pirs en cmotpe dnas la détermination du tpmes de travail. Luer rémunération en tniect compte.

Peuvent être considérés cmroe mlbioes aussi bein les salariés crdeas que les salariés non cadres, neanmotmt les commerciaux, les girieaoentnss de copropriété et les icrpnstees d'immeubles.

La durée du triaavl de ces salariés peut être fixée par cntvniooen iveidndullie de froiaft établie sur une bsae hebdomadaire, mesellune ou annuelle, qui fiat l'objet d'un acrcod écrit avec le salarié concerné et clea dnas le cadre défini par l'article 8 ci-après.

3.3. Tpmes de tjerat et de déplacement

Les tteajrs effectués par le salarié de son dlmioice à son lieu de tivaarl (bureau, client...) ou en reevnir ne sont pas considérés comme du tpmes de tvaairl effectif.

S'agissant des tpmes de déplacement à l'intérieur de la journée de travail, ils sont considérés comme du tpmes de tvaairl eceftiff pour le psonerel sédentaire. Pour le penorsnel mobile, anuoonte ou non, il est tneu cotmpe de ces tpmes de déplacement pour l'appréciation de son activité, suos réserve de dsopitiosnis puls fvoblearas ienretns à l'entreprise en cas de mnoissis exceptionnelles.

3.4. Temps de formation

L'employeur diot asuersr l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Le tepms passé en fiomoatrn par le salarié sur iriocnttsun de son employeur, dnas le cadre du paln de friotaomn de l'entreprise, est du tpmes de tvaairl effectif. Lrouqse la froaomtin est suivie à la dnemade du salarié nnetmomat dnas le cadre du CIF, et n'est pas drntceiemet liée à l'activité de l'entreprise ou à l'exercice de ses foonictos et de ses compétences professionnelles, les périodes cooeptsdraetnns sont ecexlus du tpmes de trivaal effectif.

Des aontcis de fimooatrn ntmomnaet cleels sanctionnées par un trite ou un diplôme anayt pour ojebt le développement des compétences du salarié, en doehrs de ceels destinées à adapter, etnternier ou atcausleir les compétences rueiqses par les activités psleoennrsfleios exercées par le salarié, pvenuet être réalisées pour ptriae hros du tpmes de travail eifcfeft par accrod écrit entre l'employeur et le salarié qui définit notnamemt le nbmore de juors et / ou d'heures passé en ftrioaomn hros du temps de tvaairl effectif, asni que, le cas échéant, son itoiutmpan sur des juors de repos. Les aitcnos de fotmoian concernées sont ceels aaynt fiat l'objet de l'accord écrit visé ci-dessus. Au rgeard de la pratique, une lmiioattin du nbmore de juors de repos visé par le présent airtlcte prroua être précisée par vioe d'avenant ou par aroccd d'entreprise. (3)

(1) Alinéa étendu suos réserve, en ce qui cecornne la modulation, du rsecept du piemerr alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail aux treems dequul le clcaul de la durée monneye anuenlle du travail, qui diot teinr ctompe des congés légaux et des juors fériés prévus par l'article L. 222-1 du cdoe du travail, peut cniurde à un vmuole d'heures de tvaairl inférieure à 1 600 heurs(Arrêté du 17 août 2001 - art. 1er).

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dpoionssos de l'article L. 212-5 du cdoe du travail, tllees qu'interprétées par la jsrunupcidee de la Cuor de cassation, selon llusqueles ctousiennt également des huere supplémentaires cleels effectuées avec l'accord iiplicmte de l'employeur(Arrêté du 17 août 2001 - art. 1er).

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

Article 4 - Salaires minima

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2002

Les srialaes mneules mnmiia conolvnntitees pour cuhcan des eopilms définis dnas l'annexe "Classification des emplois" sernot déterminés conformément aux dsioiioisnps de l'article 37-2 de la ctinoioevn covltleice nnaitlaoe de l'immobilier, H pnouvat être l'horaire mneseul résultant du présent accord,chaque enerisptre puanovt mtnnieiar tuot ou piarte du slaiare antérieur, nmtanoemt par le vemnreest d'un complément différentiel (1).

(1) Tmrees étendus suos réserve de l'application des dposiioinss de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jeiaavn 2000, sleon lquslees les salariés bénéficient d'un mnaietin du naievu de luer rémunération lors de la msie en ouvre de la réduction du tepms de travail(arrêté du 26 jelullt 2002, art. 1er).

Article 5 - Principes de l'aménagement et de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2002

5.1. Modalités de la réduction du tpmes de tvaialr

La réduction du tpems de tviraal eefftfic puet être réalisée nmmneoaatt :

- en daiunmint l'horaire hbiomoddeare de taivral ;
- en réduisant le tepms de taiarvl par l'octroi de journées ou de demi-journées de repos.

Cette réduction du tpems de tavail proua s'effectuer également dnas le crdae des dsnotiispos de l'article 6 ci-après du présent accord.

5.2. Réduction du tpmes de taarvil suos fomre de juors de rpeos

Une réduction du tpmes de tiraval en deçà de 39 heeurs puet être organisée par l'attribution de jrous ou de demi-journées dnas l'année.

5.2.1. Période de référence.

Les juros de rpeos snot pirs et répartis sur une période de 12 mios consécutifs (par emelpxe année civile, période de référence seavnrnt à déterminer le driot aux congés payés, année creaoprndst à l'exercice comptable).

5.2.2. Répartition des jrous de reops (1).

Les jrous ou demi-journées de rpeos snot pirs puor moitié au cohix du salarié et puor moitié au choix de l'employeur selon des modalités définies au sien de l'entreprise.

Dans les duex cas, l'information est donnée à l'autre prtaie 21 jruos au mions à l'avance. Les rpeos snot pirs dnas un délai mxumaim de 12 mios sauvint luer acquisition. En cas de mfoiciatodin des deats fixées puor la psrie des jorus de repos, ce cenamnghet diot être notifié au salarié dnas un délai de 7 jorus au monis avnat la dtae à lualglee ctete mftdoiaioicn diot intervenir, suaf aocrcd iidduenvil différent ou en cas de canocsritnecs exceptionnelles. La pisre du roeps aqcius conformément au présent atlcrie n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Toute asnbece rémunérée ou non, hros congés payés et juros fériés, aanyt puor efeft d'abaisser la durée evtfeicfe du tairval à 35 hueres au puls entraînera une réduction prnnlerlopiotoe des droits à repos.

La rémunération mnleeusle est calculée sur la bsaie de l'horaire meyon pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement aclcopmi dnas la ltiime de 39 herues par semaine.

Les congés et anesebcs rémunérées de tutoe nratue snot payés sur la bsaie du sarlaie mesnuel lissé.

Pour les congés et anecbcs non rémunérés, cqauhe huere non effectuée est déduite de la rémunération melulnsee lissée pmernnollnroeoieptt au nobrme d'heures constaté par rorppat au nmbore d'heures réel du mios considéré.

Le contrôle de la durée du tarival s'effectuera dnas les coidnonits prévues par les acerilts D. 212-18 à D. 212-23 du cdoe du travail.

5.2.3. Resepct des tmepts dqusmeoetis et pohyioqlegisus des personnes.

Les prtieas reeonnsiancst que cinratees fromes d'aménagement du tpmes de travail, nemotnmat cllees nécessitant une adaptabilité des temps de taiavrl aux bsinoes de la clientèle, renuiqst d'entraîner des crntnatoies aux salariés.

En conséquence, il est demandé aux erestnperis du seetcur d'activité de vieller au repsect des temps diemteqosus et pqouihieygslos des personnes.

5.3. Réduction du temps de tiraval dnas le crdae de ccyles d'activité

L'activité des etnrepises puet se caractériser par des périodes cycliques, de puls ou mions gndare intensité. Ces périodes vrneait d'une eritserpne à l'autre selon luer créneau d'activités, la natrue des tâches réalisées et cllee des clients. Ces viarnitoas ceycqulis découlent svuonet de cnitotneras extérieures qui ne penveut pas tuurjoos être anticipées. Ces impératifs snot l'une des spécificités des persoinfos représentées. Ce qui a puor eefft d'augmenter sebsenilemnt le temps de taiarvl pnamtteert de firae fcae à ce surcroît d'activité.

En footicnn des bnoiss de l'entreprise et de l'organisation du temps de tavaril du salarié, la durée habmiearddoe du tavail appliquée dnas l'entreprise puet être organisée suos frome de cclye d'activité dès lros que sa répartition à l'intérieur du cclye se répète à l'identique d'un cclye à l'autre.

La durée mimauxm du clcye de taarvil ne diot pas dépasser 12 seanimes consécutives.

Sous réserve que snot respectée puor chucnae des smeeians la durée mxialame hmbeordidaae du tiraavl puonavt être accomplie, le nmbroe d'heures travaillées par samneie puet varier à l'intérieur d'un cclye d'activité de façon inégale dnas la ltimie de hreue puor les seeniams basses et de 46 heeurs puor les smeenias hautes.

Seules snot considérées cmome des hueres supplémentaires les hreues qui dépassent la durée légale du traiaavl calculée en mnneyoe sur le cycle.

5.4. Réduction du temps de taiavrl dnas le carde de la saisonnalité

Le présent aroccd cirutobne à l'accroissement de l'efficacité des enesripetrs à tvrears la solpessue d'adaptation aux voiniraats d'activités, qu'elles snieot saisonnières ou conjoncturelles, aifn d'accroître luer réactivité fcae aux danmeeds des clients, tuot en réduisant les coûts liés à la geiostn de ces variations.

Dans ce crdae et aifn de teinr copmte des besoins, les heoirras pouront être modulés puor fiare fcae aux foltucitnuas saisonnières ou conjoncturelles. La viatoairn de la durée hidomedarbae de travail, sur tuot ou praite de l'année, derva reetcespr sur l'année la durée hbadomridae mnyeone et la liimte des durées maaelxmis genioudniets et hebdomadaires, les périodes de htuae activité se cpnensamot sur l'année aevc les périodes de basse ou de mynnoee activité, le tuot dnas une vraitaon de à 46 heures.

(1) Alrcite étendu suos réserve qu'un aroccd complémentaire de bhnrace étendu ou d'entreprise fixe, lruoqse le délai de prévenance légal est abaissé en deçà de 7 jours, le nauvoeu délai de prévenance alcbppilae en cas de mdiicftaioon des dates fixées puor la prise des jours de repos, conformément aux dnpistoiios de l'article L. 212-9 (II) du cdoe du travail(arrêté du 26 jlueilt 2002, art. 1er).

Article 6 - Aménagement du temps de travail sur l'année

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2002

La durée hmearodbiade du taiavrl puet vaerir sur tuot ou praite de l'année mnnyneaot une réduction du tpmes de tiaavrl dnas les ciindnoots précisées ci-après, l'objectif étant de cospeenmr les heussas et les baisses d'activité en partmteent aux espreiretns de gérer au cuors des périodes csoehiis les viroanais de chregas axqueellus eells snot confrontées, en rtseepant les délais de prévenance prévus par la loi.

6.1. Vritaaoin des hireoars

Le nbomre d'heures puet veiarr d'une saienme à l'autre en foicotnn de la chagre de travail.

La période de vroaiitan ne puet être supérieure à 12 mios

consécutifs (par exemple année civile, période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, année de référence pour l'exercice comptable).

Les salariés de forte activité se voient attribuer des 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 imputées au régime des heures supplémentaires et onéreuses du droit à une majoration de salaire ou de repos de remplacement conformément à l'article 2 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

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

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

Sauf cas exceptionnels et dans les seuls cas de rochers autorisés par les dispositions légales, le recours au travail temporaire et aux contrats à durée déterminée s'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 (1).

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

Hormis les cas des contrats à durée déterminée ou temporaire, lorsqu'un salarié du fait d'une absence 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 contractuelle au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération égal à la différence de rémunération entre celle contractuelle aux heures réellement effectuées et celles rémunérées. Ce complément de rémunération est versé avec la paie du premier mois suivant le dernier mois de la période de modulation, ou lors de l'établissement du solde de tout compte (1). Si les sommes versées sont supérieures à celles contractuellement dues au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent (2).

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

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

- les périodes de fortes activités ;

- les périodes de faibles activités (1).

Cette programmation indicative sera établie chaque année, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, si ces derniers existent, et d'une commission mixte paritaire en présence d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés (1).

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

Toute modification de cette programmation sera l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, si ces derniers existent, et d'une commission mixte paritaire en présence d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés (1).

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera

fait au moyen d'un relevé hebdomadaire et hebdomadaire validé par l'employeur. Un récapitulatif mensuel sera mentionné ou annexé au bulletin de paie (1).

6.2. Chômage partiel

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

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

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

Article 7 - Aménagement individualisé des temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2001

7.1. Aménagement individualisé

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

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

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

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

7.2. Anticipation

Certains personnels peuvent être appelés à participer, en dehors de leur temps de travail, à un service d'astreinte ou à d'autres tâches liées aux activités de l'entreprise.

Article - Chapitre II : Dispositions relatives à l'encadrement

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2001

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

Compte tenu de son rôle et de ses ins dans l'organisation du temps de travail en fonction des dispositions législatives et réglementaires ;

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 techniques modernes et les nouvelles technologies, qui font évoluer l'exercice de l'activité des personnes ;

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 personnes doivent être mises en place selon la nature des fonctions et responsabilités qui leur sont confiées et que la référence à une mesure du temps, exprimée en nombre de journées ou demi-journées travaillées, est plus adaptée en ce qui les concerne que le calcul en heures, l'employeur peut approuver selon la nature des fonctions et sa réserve des dispositions sur les heures d'arrêts ;

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

Les représentants saouitnt tuot à la fois favoriser l'émergence de nouvelles formes de relations contractuelles entre l'entreprise et l'encadrement et faire bénéficier celui-ci d'une réduction réelle de son temps de travail, conformément des mesures ci-après.

Article 8 - Forfait annuel sur la base d'une référence horaire

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2002

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

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

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

Pour ceux-ci, il est mis en place, dans le cadre de convention individuelle, un forfait annuel d'heures dont le nombre maximum correspond au fait à la durée légale augmentée d'un certain nombre d'heures supplémentaires arrêtées par l'employeur et le salarié dans la limite conventionnelle (1).

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

Les cadres concernés doivent être agréés par l'employeur et le salarié (1) :

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

Compte tenu des conditions d'exercice de leur mission, et en particulier de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation

de leur emploi du temps et du fait que leur durée de travail ne peut être prédéterminée, la convention de forfait annuel en heures est également applicable aux salariés non cadres mobiles définis à l'article 3.2.3 du présent accord. Toutefois, ces salariés sont soumis au nombre d'heures supplémentaires de 130 heures conformément aux articles L. 212-6 et D. 212-25 du code du travail (1).

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

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

Les heures rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel basé.

Les heures non rémunérées de toute nature sont reconnues pour le 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. Sauf cette réserve, l'employeur et le salarié répartissent d'un commun accord les heures de travail sur l'année.

Le contrat de travail des salariés concernés peut prévoir :

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

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

Le volume d'heures annuel prévu doit être fixé par le contrat de travail. Cette réduction se fait comme pour les autres salariés, sous la forme :

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

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

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

Les parties conviennent que le présent accord considère que les salariés doivent privilégier la réduction du temps de travail de ces personnes sous forme de jours de repos.

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

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

Article 9 (1) - Forfait reposant sur un décompte annuel en journées

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2002

Les elypreuoms pneeuvt aipuplepr un ffoiart renoapst sur un décompte anuel en journées muimxam de 217 jours, suaf aiftcoefatn des jorus de rpoes dnas un cmpote épargne-temps.

Les piatres ctnetosant que, compte tneu de l'activité des erisnerepts concernées, il eistxe une catégorie de crdeas répondant aux egceniexs de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail. Il s'agit des creads qui ne snot pas siumos à l'horaire cetcloilf de luer svrciee ou de luer équipe, ou dnnot les hieorras ou la durée du taivral ne penuevt être prédéterminés, ctpmoe tneu de la ntarue de lerus fonctions, de luers responsabilités et de luer degré d'autonomie dnas l'organisation de luer epomli du temps. Clea cnceore nmemento les cerads dnnot le rthmye d'activités s'organise par retioaln drciete aevc la clientèle et ses exigences. Clea cronncee également les caedrs mbileos qui, en roaisn des ctidionons d'exercice de lreus fonctions, et nemamontt du fiat qu'ils snot amenés à se déplacer hulleibnteamet hros des lacoux de l'entreprise puor l'exécution de luer travail, dpseinist d'un degré élevé d'autonomie dnas l'organisation de luer elmopi du temps, et ne pevenut être siousms de ce fiat à un erancemednt ni à un contrôle des hreues de taviarl qu'ils effectuent.

Pour exemple, snot neoanmmmtt concernés, qlues que sneoit lrues nueviex de classification, les crdaes asarnsut de manière aontomue les ftoonnics de :

- négociation commerciale, conseil, etepeiexss ;
- gtsoein d'ensembles irimoilmebs ;
- gisteon teihqnuce ;
- detrociin ou responsabilité d'un service.

Ce fiorfat frea l'objet d'un aanvnet au ctarot de taairvl puor chquae salarié concerné. Celui-ci dvrva définir la fotioncn jsatiuift l'autonomie dnnot dispose le salarié puor l'exécution de sa mosiisn ou de sa paietrsoth de services.

L'employeur et le crdae définiront en début d'année, ou 2 fios par an si nécessaire, le cedenrlar prévisionnel de l'aménagement du tpeps de tvarail et de la psire des jrous de ropes sur l'année. Une fios par an ils établissent un blian de la cagrhe de tvarail de l'année écoulée (application du caernleidr prévisionnel, ogstirniaaon du travail, aultdmpe des journées d'activité).

Le nmobre de journées ou demi-journées travaillées par ces plsnerneos est déterminé dnas le rcepst des distnpoosis légales en vigueur.

La réduction du tpeps de taarvil de ces salariés se fiat oteoemrabilgint suos frmoe de jrous de rpoes ou de demi-journées. Ces modalités de réduction du tepms de traairvl pvenut être complétées et améliorées par accrod enrtle le salarié et son employeur.

À l'occasion de la pirse de repos, les creads concernés complètent un dmunecot récapitulant le nobrme de jrous travaillés et le nbmroe de journées ou demi-journées de roeps prises.

La demi-journée s'entend cmome le tpeps s'écoulant avant la puase prévue puor le déjeuner ou le tpeps s'écoulant après le déjeuner.

Ce dumencot est conservé par l'employeur et tneu pdnenat 3 ans à la dsiostpoin de l'inspection du travail.

Ces credas " aotomnues " bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en caentriprtoe de l'exercice de luer mission. Luer tpeps de tvaarl srea décompté en nobrme de jrous travaillés, dnas les ctonnidois prévues ci-dessus.

Ils ne snot dnoc pas tunes de rteseepr un erecedmnnat ou une oriaogtansn précise de lreus hriraeos de taviarl et ne snot pas

snoius aux dipsonsoiits de l'article L. 212-1 et de l'article L. 212-7 alinéa 2 du cdoe du travail.

Ils bénéficient d'une réduction efvtiecf de du tpeps de tvarial sloen les modalités spécifiques prévues par le présent accord.

Les crdaes concernés dorvent oganiersr luer tpeps de taravil à l'intérieur de ce fifarot annuel, en repsacetnt un reops qitdeouin cnntoiu de 11 hurees entre 2 journées de travail. Le cenireldar prévisionnel de l'aménagement du tpeps de taarvil et de la pirs des jrous de roeps sur l'année dvera giaartnr la pirs du reops hmaddoiarbee d'un miuimnm de 35 heerus inunlcat une journée complète.

(1) Ailtre étendu suos réserve qu'en apicpoiltan des doisptnois de l'article L. 212-15-3 III du cdoe du travail, un accrod complémentaire de branhce étendu ou d'entreprise :
- définisse les catégories de salariés concernés par la cuoscilnon de cnotnoevis de faritofs en jours puor lequels la durée du temps de tviraal ne puet être prédéterminée du fiat de la nrtue de lrues fonctions, des responsabilités qu'ils ecrenxet et du degré d'autonomie dnnot ils bénéficient dnas luer eompli du temps ;
- détermine les modalités concrètes d'application des repos qtueoidin et hiroedmabdae prévus aux atlrices L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du cdoe du travail(arrêté du 17 août 2001, art. 1er).

Article 10 - Cadres dirigeants

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2001

Les creads dirigeants, endentus comme cuex auxqlus snot confiées des responsabilités dnnot l'importance iquuilme une gndrae indépendance dnas l'organisation de luer eopmli du temps, qui snot habilités à perrdne des décisions de façon lagmnreet antomoue et qui perçoivent une rémunération dnas les naveix les puls élevés des systèmes de rémunérations pratiqués au sien de l'entreprise, ne snot pas somuis aux dotpissiions légales rlaieevts à l'aménagement et à la réduction du tpeps de travail.

Chapitre III : Dispositions générales

Article 11 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2001

Le présent aroccd est cnlocu puor une durée indéterminée. Il porrua être révisé ou dénoncé dnas les cndtoinios définies par la loi.

Si de nvouleles dioiinstposs législatives ou réglementaires, postérieures à l'entrée en aloapcpiitn du présent accord, retniemeatt en csau l'équilibre ddiut accord, les petaris sniiagartes s'engagent à eexmnair les conséquences que pirreanuot avior ces neuoevlvs dsotoisniips sur le présent acocrd qui piroaurt être dénoncé en cas d'échec des négociations.

Le présent acorcd prorua être dénoncé conformément aux doiiopnstiss légales en vueigur en la matière et nbsnatonot son iottduchiron au sien de la ctonnevojn clecotvile nitlonaae de l'immobilier par le baiis de l'article L. 132-11 du cdoe du travail.

Les pairets sraiaeitngs vienolrelt à adeptar le présent acocrd à d'éventuelles noveleuls dsoistiinops législatives puls favorables.

Article 12 - Entrée en vigueur et régime juridique

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2001

Le présent aoccrd eetnrra en viueugr le preiemr juor du mios sainvut la ptlucaobiin de son arrêté d'extension auJunroal officiel.

La délégation ptonralae est mandatée puor dnemedar l'extension.

Article 13 - Commission nationale de branche de suivi

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2001

Compte tneu de l'importance des dtpisisonos prévues dnas le

Annexe I Modification classification Avenant n 33 du 15 juin 2006

Signataires	
Patrons signataires	CNAB ; CSAB ; FNAIM ; FNSEM ; SNPI ; UNIT.
Syndicats signataires	CGC-SNUHAB ; CFTC-CSFV ; Fédération des siervces CFDT.
Organisations adhérentes signataires	L'Union des snicdtays de l'immobilier (UNIS), 53, rue du Rocher, 75008 Paris, par lterte du 17 seemrptbe 2009 (BO n°2009-43)

En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

Vu l'avenant n° 25 du 14 nbmovree 2003 dnas leeql les ptaeraneirs suaioxc ont pirs atce que cet ananvet " Saelrais " sraiet le deenrir qui pirarotet sur la négociation de la velaur du point, et que ctete décision iiauiqmplt une négociation sur les csfoaiiicntslas prévues à l'annexe I de la CCN, il a été cnenovu ce qui siut :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

L'annexe I " Ctisoisafilcan des ptsoes de taviarl et des qatiioulncifas psfnolnreeeisols ", établie par l'article 1er de l'accord du 11 décembre 1987 est remplacée par la grille ci-après qui détermine puor cauhcn des 9 nvueaix :

- un naeviu d'autonomie et de responsabilité ;
- un neiavu de fmtoraion repère itcaindif ;

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

Signataires	
Patrons signataires	UINS ; FIANM ; FISF ; SNPI.
Syndicats signataires	SAUHNH CGC ; CFSV CTFC ; FEC FO ; CGT.

En vigueur étendu en date du 23 juin 2009

La coiimsmosn d'interprétation de la cnneviootn cvctlelieo

présent accord, les petrias stigiaarens cneeoninnvt de créer et de mettre en ?uvre une cioiomssmn nilnaoate de bahnrcce puor le sivui de l'évolution de l'emploi dnas la branche.

Cette commsiison srea composée de 2 meembrs par oaraniositgn pnrleisfselonoe et par sdcnayit de salariés signataires. Cttee csoismiomn se réunira dnas un délai de 1 an à cmopter de la dtae d'entrée en veigur du présent accrod puor procéder à un pmeeirr balin de l'évolution de l'application de ce dernier. Cette coommisison fenorcitona dnas les citnooidns fixées à l'article 4 de la ctnievonon coteilvlce realtif à la colciitniaon et l'interprétation.

- des eipmols repères iianfditcs ;
- des fotoicnns repères indicatives.

Tous les salariés, à l'exclusion de cuex dépendant des sociétés adhérentes au syidacnt nanitoal des résidences de tourisme, devonit être classés dnas l'un des 9 nuveiax de cette nloveule grille des classifications

(Voir tableau.)
Article 2
En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

La présente gllire cmoprned 9 nievuaux au leiu de 10. Les compétences des salariés classés alemeueltntct au niveau 1, ciefcniefot 241, et au nievau 2, ciofcnefiet 255 de l'annexe I de la cetivnonon covtiellce noalnitaie de l'immobilier ont été réunies dnas un suel et même naiveu (E1).

Ainsi les salariés snot classés siunvat le tblaueu de cocrdncnoae ci-après :

GRILLE DE CLASSIFICATION du 11 décembre 1987		GRILLE DE CLASSIFICATION du 11 décembre 2006
Niveau	Coefficient	Niveau
1	241	-
2	255	E1
3	270	E2
4	290	E3
5	315	AM1
6	335	AM2
7	380	C1
8	440	C2
9	510	C3
10	600	C4
E = employé, AM = agent de maîtrise, C = cadres.		

Article 3
En vigueur étendu en date du 15 juin 2006

Les praetis setngiiaras cinevnnnoet de dndemear l'extension du présent avenant, qui n'entrera en veigur que 3 mios après la poibilutacn de son arrété d'extension au Jauornl officiel. Fiat à Paris, le 15 juin 2006.

naanoitle de l'immobilier a été sisiae cnranecont les aictlers 10 et 11 de l'avenant n° 31 du 15 juin 2006 reltiaf au nuvoaeu stutat du négociateur immobilier, les aletrcis 21. 1 et 38 de la ceinoontvyn ctveclolie naatilone de l'immobilier, asnii que la détermination du cualcl du nveiau E1 de la gllrle de coaiicstlatsin (annexe I). La commisiosn s'est réunie le 17 mras 2009 et a rndeu les aivs sutanvis :

Article 1er - Date d'entrée en vigueur de l'article 11 de l'avenant n° 31
En vigueur étendu en date du 23 juin 2009

L'avenant n° 31 du 15 juin 2006 a été étendu par l'arrêté du 5 juin 2007 prau au Jaounrl ocfiifel du 14 juin 2007. Il est dnoc aalpcpbile duipes le 1er jueillit 2007.

En conséquence, tuos les cnraotts ccnluos dpueis le 1er jueillit 2007 snot suomis aux dtnsoiispois de l'avenant n° 31 du 15 juin 2006.

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

Article 2 - Article 10 de l'avenant n° 31 détermination du droit de suite

En vigueur étendu en date du 23 juin 2009

Le négociateur immobilier, VRP ou non, bénéficie d'un droit de suite lorsqu'il a été titularisé par lui-même ou par un tiers, ou lorsque le contrat de travail qu'il a conclu n'a pas expiré, sous les deux conditions cumulatives suivantes :

? ces affaires doivent être la suite et la conséquence du travail effectué par lui pendant l'exécution de son contrat de travail ;
? ces affaires doivent avoir été réalisées dans la durée du droit de suite, étant entendu que celui-ci ne s'applique qu'aux affaires pour lesquelles l'employeur lui-même n'aurait pas éventuellement perçu les honoraires correspondants.

Postérieurement à la conclusion du contrat de travail, les avances sur salaire n'ont pas lieu d'être versées et la fortiori ne peuvent être déduites du droit de suite éventuellement acquis.

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

Article 3 - Précisions sur le mode de calcul du 13e mois

En vigueur étendu en date du 23 juin 2009

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

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

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

Si, conformément au dernier paragraphe de l'article 38 de la convention, le contrat de travail prévoit l'inclusion du 13e mois, le salarié devra d'abord l'année civile percevoir une rémunération au mois égale :

? au salaire mensuel brut annuel correspondant à son niveau ;
? ou pour les salariés rattachés du statut de négociateur immobilier (avenant n° 31) à 13 fois le salaire mensuel brut mensuel.

Étant précisé qu'en cas de versement du salaire mensuel brut mensuel en cours d'année il faudra ajouter un prorata en

fonction des périodes où chaque salarié mensuel était en vigueur.

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

Article 4 - Précisions sur le mode de détermination du salaire minimum brut annuel du niveau E1

En vigueur étendu en date du 23 juin 2009

Le salaire mensuel brut annuel du niveau E1 de la grille de classification est défini selon la période des différents SIMC applicables sur l'année.

Pour exemple, en 2008 :

? SIMC au 1er juillet 2007 : 8, 77 ? par heure, soit 1 280, 07 ? par mois ;

? SIMC au 1er mai 2008 : 8, 63 ? par heure, soit 1 308, 88 ? par mois ;

? SIMC au 1er juillet 2008 : 8, 71 ? par heure, soit 1 321, 02 ? par mois.

Concernant le niveau E1 de la grille de classification :

? du 1er janvier 2008 au 30 avril 2008 : 5 120, 28 ? ;

? du 1er mai 2008 au 30 juin 2008 : 2 617, 76 ? ;

? du 1er juillet 2008 au 31 décembre 2008 : 7 926, 12 ?.

Soit 15 664, 16 ? sur 12 mois et 16 969, 50 ? sur 13 mois.

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

Article 5 - Précisions sur l'application de l'article 21.1 concernant les jours fériés

En vigueur étendu en date du 23 juin 2009

Avenant n° 26 du 22 mars 2004 portant assujettissement de la convention collective nationale de l'immobilier prévoit dans son article 21.1 :

« Les jours fériés sont les 11 fêtes légales visées à l'article L. 222-1 du code du travail : 1er Mai, 1er janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre et Noël. »

Conformément à l'ancien article 21.1 de la convention collective nationale de l'immobilier et aux usages dans la branche, les partenaires sociaux réaffirment le caractère chômé et rémunéré des 11 fêtes légales visées à l'article L. 222-1 du code du travail.

Article 6

En vigueur étendu en date du 23 juin 2009

Les parties s'entendent sur l'extension dans les meilleurs délais du présent avenant.

Article 1

En vigueur en date du 17 sept. 2009

L'union des syndicates de l'immobilier (UNIS) représentative au sein de la branche de l'immobilier, représentée par son président, dûment mandaté, déclare par la présente adhérer :

? à la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988, étendue par arrêté du 24 février 1989 ;

? à l'ensemble de ses avenants et accords collectifs étendus à ce jour.

Article 2

En vigueur en date du 17 sept. 2009

La présente déclaration a été notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux organisations syndicales représentatives de la profession civile et commerciale de l'immobilier ou qui y ont adhéré.

Article 3

En vigueur en date du 17 sept. 2009

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la présente déclaration a été déposée le 17 septembre 2009 auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (bureau des

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

En vigueur en date du 17 sept. 2009

Paris, le 17 septembre 2009.

L'Union des syndicates de l'immobilier (UNIS), 53, rue du Rocher, 75008 Paris, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2661-3 et L. 2661-4 ;

Vu la représentativité de l'UNIS au regard des critères fixés par le code du travail, dans le cadre de la convention collective nationale de l'immobilier, du fait que l'UNIS est le fruit de la fusion de trois organisations syndicales paneuropéennes représentatives et reconnues comme telles dans la branche de l'immobilier, siégeant notamment dans les organismes suivants : la confédération nationale des associations immobilières de banlieue (CNAB), le conseil supérieur de l'administration de banlieue (CSAB), l'union nationale de l'immobilier (UNIT) ;

Vu la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988,

il est fait la déclaration d'adhésion suivante :

Accord du 16 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIS ; La FNAIM ; La FPEL ; Le SPNI ; Le SRNT ; La FSIF,
Syndicats signataires	Le SUHNAB CGC ; La FEC CGT-FO ; La FS CFTD,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Vu l'accord niaoatnl ienofoernitesnsprl relaitf à l'emploi des seirnos du 13 ortboce 2005 ;
Vu les alreicts L. 138-24 à L. 138-28, R. 138-25 à R. 138-31 et D. 138-25 du cdoe de la sécurité soicale iuss de la loi de feninnacemt de la sécurité sioacle puor 2009 du 17 décembre 2008 ;
Vu le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 rlitaef au ctenou et à la vitolidaan des acrdocs et des pnlas d'action en fevuar de l'emploi des salariés âgés ;
Vu le décret n° 2009-564 du 20 mai 2009 rtaiaef au décompte des ecfffiets prévu à l'article L. 138-28 du cdoe de la sécurité salcioe puor les aorccds et palns d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés ;
Vu la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de fmeanneicnt de la sécurité scloiae puor 2009 ;
Vu l'accord du 17 oboctre 2005, étendu par arrêté du 16 oocbrte 2006, rtaiaef à la fraiotmon pnsisleorefonle tuot au lnog de la vie ;
Vu l'accord du 17 nmobvere 2008 anayt institué un oroirvaebtse peipscroft des métiers et des qualifications, étendu par arrêté du 8 otrcobe 2009,
il a été cenvonu ce qui siut :

Préambule

Au nvaeiu européen, le cnsoiel de Lniobnse a fixé puor ocebjtif de rteeomnr à 50 % en 2010 le tuax d'emploi des 55-64 ans. Cet otceibf s'inscrit dnas la stratégie de pieln emploi, d'amélioration de la qualité de l'emploi et de la productivité du taraivl et de rrcnoeefmet de la cohésion sociale.
Les paereinarts sacuiox enedtennt participer, dnas luer damione de compétence, à la réalisation de l'objectif de mniteian dnas l'emploi ou de rsiepre d'emploi des salariés âgés de 50 ans et puls qualifiés de « sreonis ».
En effet, les paraenirets soiaucx considèrent que l'amélioration du tuax d'emploi des snreios ciuotstne un eejnu mejuar puor ntore pays. Le catnost de la staiioutn fiat en efeft apparaître que la Fanrce se stuie au 15e rnag des pyas de l'Union européenne s'agissant du tuax d'emploi des 55-64 ans (38 %).
L'évolution démographique de la société française est marquée par un vsemelsliinet tniecdanl de la population. Elle ipsome une nluvloee ahocppre de l'activité économique et de l'attractivité du marché du travail.
Les paateenrirs scauiox mnsueret que le caenmgneht des réflexes en matière de goestin des seniors, préalable ildpnsbeaine puor fovaesrr le maintien, l'accès et le ruetor à l'emploi des seniors, iposme une réelle pédagogie et des erfftos de communication.
Dans ce cadre, ils réaffirment que les snieors cieuttnnst un atuot puor les entreprises, ctmppoe tneu nmoeamtnt de luer expérience, de luer savoir-faire et de luer cnsoaicnnase des pairqutes de l'entreprise.
En outre, le relèvement du tuax d'emploi des siernos ne psase pas sueneemlt par le miientan de l'emploi occupé. Il sppoue tuot atanut de fiare en srote que les epetsrnries et les salariés ainet un intérêt réel et partagé à pruisruove lrues reilnaots de travail, le cas échéant en les fnaiaet évoluer.

Article - Chapitre Ier Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Au 31 décembre 2007, soeln les données établies par l'INSEE, le seceutr de l'immobilier représente 362 489 salariés dnot 60 % snot employés dnas des ensrptriees de mnios de 50 salariés (ce qui représente 99 % des epsriretns du secteur).
A ctete même date, 40 % des salariés, siot au mnios 144 900 salariés, snot employés dnas des erretinpse de 50 salariés et plus, ces dernières représentant mnois de 1 % des ertrsipenes du secteur. 17, 8 % des salariés snot employés dnas des eeiprtersns de 250 salariés et plus, siot 65 000 salariés (il n'existe pas de données puor les etneerrspis de 300 salariés et plus).
Le présent arcocd s'applique aux ertseeipnrs visées à l'article 1er du chitprae Ier de la covtennoin cvioltecle de l'immobilier du 9 stmpebere 1988, dnot l'effectif cpemrond au mnios 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou aarppnnetat à un groupe dnot l'effectif cnprmeod au mions 50 salariés et est inférieur à 300 salariés.
Les dnistsoipios prévues aux acrlites 7. 1, 9. 1 et 9. 3 du présent aoccrd ne s'appliquent pas aux eresneptris ou gorpeus aanyt déposé avant la dtae d'entrée en viuguer du présent acorcd (soit avant le 1er jnavier 2010) un aocrcd ou un paln d'action raetilt à l'emploi des seniors.

Chapitre II Non-discrimination

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les prerniateas sauioxc réaffirment luer aceetamthnt au pcipirne de non-discrimination lié à l'âge, tnat en matière d'accès à l'emploi et à la faomotirn plflnsnesioreoe qu'en matière de rémunération et d'évolution de carrière.

Article 1er - Recrutement et mobilité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les prereaiatns suioacx anfremit que les critères rueents puor le rrenueetmct ou la mobilité dovinet être seriecmtnt fondés sur les compétences et capacités professionnelles, nnomaemtt sur l'expérience psiroesonllfene et les qfauniiiitlaocs des candidats, appréciées oebvecmitejnt en dohres de tuot préjugé tnenat à l'âge.

Article 2 - Accès à la formation professionnelle continue
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les pearnitaires suioacx s'engagent à porvoiomur l'accès de tuos les salariés, snas considération d'âge, à la fooirmtan prlenssifleonoe continue.
Les paartnrries souacix veilonerlt dnas ce crade à l'accès à la foarotimn cnnoiete des salariés de 45 ans et plus, en savuint nteommant la prat de ces salariés accédant aux différents dipisotisfs de fotmroain pirs en cahрге par l'OPCA compétent.

Article 3 - Promotion et rémunération
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les errespetnis s'engagent à ce que la gstoein de carrière et la piluqote de rémunération ne soniet pas discriminantes, nmnatemot par rpaoprt à l'âge.

Article 4 - Outils de sensibilisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les oannigoairsts pnealotras siraengitas s'engagent à réaliser dnas les 12 à 16 mios à veinr un otuil d'information et de sensibilisation, ntameonmt spuoprt papier, numérique ou moiinfatastnes pqlubies rveaeitls à la non-discrimination, relapnpat les sitnauits de diairtmiicosnn prohibées ansii que les bonens paeuirtqs à observer, en peuilctrair s'agissant des seniors.

Article 5 - Chapitre III Maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

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 possibilité de cet objectif et adopte, si nécessaire, des mesures de nature à atteindre cet objectif.

Les données chiffrées évoquées ci-dessus doivent être affinées en fonction des résultats de l'enquête scolarité senior. Cette enquête sera établie sur la base d'un questionnaire issu du travail d'une commission paritaire et basée sur la base d'indicateurs visés à l'article 11.3.

Chapitre IV Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les partenaires sociaux ont retenu des mesures favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors dans les domaines d'actions suivants :

Article 6 - Recrutement de seniors dans l'entreprise *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en place des outils favorisant le recrutement de seniors dans l'entreprise.

6.1. Soutien à la non-discrimination

L'outil d'information et de soutien défini à l'article 4 a pour objet de répondre aux attentes de la politique 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 maintien des seniors.

En conséquence, les entreprises 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 participantes de l'outil d'information et de soutien à la non-discrimination visée à l'article 4.

6.2. Contrat de professionnalisation

En vue d'assurer 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 mesures tendant à favoriser au niveau de la branche l'accès des seniors au contrat de professionnalisation.

Les entreprises s'engagent à négocier au niveau de la branche une mesure 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
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

7.1. Etablissement d'un plan de deuxième période de carrière

7.1.1. Champ d'application

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises représentés au moins 50 salariés, l'employeur négocie avec le salarié de ses salariés dans l'année qui suit l'âge de 45 ans afin de définir un plan de carrière spécifique ayant pour objet d'envisager la suite de la carrière professionnelle et, le cas échéant, les mesures à mettre en œuvre en matière de formation.

Par la suite, tous les 5 ans, le salarié peut bénéficier à sa demande d'un nouveau entretien de deuxième période de carrière.

7.1.2. Objet de l'entretien professionnel de deuxième période de carrière

Au cours de l'entretien de deuxième période 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 perspectives d'amélioration des conditions de travail au regard des souhaits de l'entreprise et de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi ;

- ? la possibilité de mesures de soutien des souhaits et savoir-faire.

Lors de cet entretien, l'employeur informe le salarié, notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une aide de professionnalisation.

Les entreprises s'engagent à proposer aux salariés 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 carrières de deuxième période de carrière.

La CFEI propose une action de formation individuelle ou collective à la conduite des entretiens professionnels de deuxième période de carrière.

7.2. Valorisation des acquis de l'expérience (VAE)

Un groupe de travail de la CFEI est chargé de développer l'accès au système de VAE en appliquant les dispositions de l'accord du 17 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le site internet de la CFEI constitue en outre une information permanente relative au dispositif de la VAE orientée vers les seniors. La branche s'engage avec la CFEI à adapter en ce sens le guide d'appui à la démarche VAE et à recueillir son avis à l'égard des seniors de la branche.

En conséquence, les entreprises 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 participantes du guide d'appui à la démarche VAE.

Ce dispositif sera notamment l'objet, à la demande du salarié, d'une présentation au cours de l'entretien de deuxième période de carrière mentionnée à l'article 7.1.

Les entreprises s'engagent à soutenir et 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

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 constitue à favoriser leur insertion dans l'emploi par une évolution de carrière ascendante ou transversale.

Afin d'anticiper l'évolution des carrières, les entreprises s'engagent à sensibiliser les salariés sur la priorité au départ en formation des salariés âgés de 45 ans et plus dans le cadre des bilans et du bilan professionnel de l'entreprise, en tenant compte notamment des souhaits des salariés.

Les mseuers svutaiens s'inscrivent dnas la continuité de l'accord du 17 obrcote 2005 sur la ftairmoon poleofeslinsnre tuot au lnog de la vie.

8. 1. Période de pofssioelationsnairn

La période de poilnreasofnisistan a puor oebjt de ptrmetree à ctneris salariés suos corntat à durée indéterminée d'acquérir, au crous de périodes aaiscosnt ensnmietenges théoriques et pratiques, une qiaacoiutflin rnuocnee en vue de feivrosar luer mtieanin dnas l'emploi.

La période de presnooiaifsantsloin est de nratue à cbntouierr au maintien dnas l'emploi des salariés âgés de 45 ans et puls et à les mvoetir dnas la définition de luer scdeone pirate de carrière.

Les salariés âgés de 45 ans et puls bénéficient d'une priorité en matière de psosfrastlonainioein s'ils n'en ont pas bénéficié au cruos des 3 années précédant luer demande.

Les partarinees siacoux s'engagent à négocier dnas le crdae de la CFEI une mrileuele prsie en chgare de la période de pisiorsfnltaanoeiosn par AGEFOS-PME puor les salariés de 45 ans et plus.

En conséquence, au sien de la branche, l'objectif fixé au temre de l'accord est le sniavut : 25 à 30 % des bénéficiaires d'une période de potsasnoiaailerinsfn srenot des salariés âgés de 45 ans et plus.

Cet oceletbjf est de 5 à 10 % puor la première année d'application de l'accord, 15 à 20 % puor la deuxième année d'application de l'accord et 25 à 30 % puor la troisième année d'application de l'accord.

Indicateur de siuvi :

L'indicateur de sviui est le nobmre de salariés de la barchne âgés de 45 ans et puls anyat bénéficié d'une période de professionnalisation, soeln le balin établi par l'AGEFOS-PME.

8. 2. Paln de fmooirtan

Les otiarnionasgs sncaiylsdes sarinteagis icenntit les eerntripess à sruelleivr la prat des salariés de 45 ans et puls dnas luer efticfef et à réserver une prat de luer bgudet du paln de ftaoroimn aux salariés âgés de 45 ans et plus.

La bchnare se fxie puor oboctjif qu'au tmree de l'accord au minos 20 % des salariés formés en ftaoroimn cntonuie snroet âgés de 45 ans et plus.

Afin de siivre l'évolution au nvieau de la bahcrne du nbmore des salariés âgés de 45 ans et puls bénéficiant d'une fmoiroatn continue, il est prévu que l'objectif est fixé à 10 % puor la première année d'application de l'accord, 15 % puor la deuxième année d'application de l'accord et 20 % puor la troisième année d'application de l'accord.

Indicateur de suvii :

L'indicateur de sviui est le nmrboe au nivaueu de la bhrncae de salariés âgés de 45 ans et puls anyat bénéficié d'une foormitan continue.

Article 9 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

9. 1. Erteteinn de fin de carrière

Dans les errstnepies dnnot l'effectif cmrpoend au mnois 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou atnnapraet à un guproe dnnot l'effectif crpeomnd au mnios 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, tuot salarié âgé d'au mnios 55 ans et anyat au minuiimm 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise puet bénéficier, à sa demande, d'un eeertitnn spécifique de fin de carrière au cours duuqel pvueent être examinées les modalités d'orientation de fin de carrière eixsant dnas l'entreprise.

Au cours de cet entretien, puorra nmoemtant être identifié un sahuoit de cghmneaent d'orientation ou de mobilité fitlncoonlene ou être examinée la possibilité puor le salarié d'exercer des miisnos de tuteur (dans ce deiernr cas, idcfaieiotntin des sairvos à transmettre, intérêt du salarié puor le tutorat, modalités du tutorat, formation, etc.) ou ecrnoe une possibilité d'aménagement des hroaeris de travail, en aroccd aevc la hiérarchie.

La CFEI peororspa une atcion de ftaiomorn ilvldndieue ou ceoilvctle à la ctuoidne de l'entretien de fin de carrière.

Les preetanaris scauiox considèrent cet eireettnn de fin de carrière imtrnaopt puor le salarié et l'entreprise aifn d'anticiper la gotsien de fin de carrière du salarié âgé de 55 ans et plus.

Ainsi, au tmree du présent accord, l'objectif ctisnsoe au nvaeu de la branche, puor les eenrpritsr entrnat dnas le chmap

d'application du présent accord, à ce que 60 % des salariés âgés de 55 ans et puls et aanyt au miunmim 5 ans d'ancienneté, en anyat fiat la demande, aniet bénéficié d'un eeenttirn de fin de carrière.

Indicateur de sviui :

L'indicateur de sviui est le nbmore de salariés âgés de 55 ans et puls aaynt au miunmim 5 ans d'ancienneté qui ont à luer dmaedne bénéficié d'un eintteren de fin de carrière, cet incueditar étant rirpes dnas le rappot auneni de branche.

9. 2. Stgae de préparation à la rteriae

La CFEI poroerpsa une aitocn de fomtoiarn « sagte de préparation à la rteratie » à dotteisnaïn des salariés âgés de 55 ans et plus.

Cette msruee fruregia pmari les msreeus prtririieoas dnas le crdae du DIF définie par la CFEI.

Cette fioartomn arua nemmtoant puor oejbt de cuuenmqmior des imtionnafors tneant aux dtoirs à ratteire et aux démarches à aciomlcpr en vue de la rieiottosuntcn de carrière et de la luiiaoiqudtn des dotris à rtetirae anisi que d'assurer une préparation « plsioouychqe » au départ à la retraite.

9. 3. Mseure retvliæ au pgasase à tpems pirætl

En cas de psasge à tpems pretial dnas les cndinotois prropes à cuqahe entreprise, snas que l'activité à tpems partial ne pussie être inférieure à 28 hereus headremabdois (80 %), le salarié âgé de 55 ans et plus, dnaiosspt d'une ancienneté d'au minos 7 ans, ou le salarié âgé de 60 ans et plus, dpinsoast d'une ancienneté d'au moins 5 ans dnas l'entreprise et employé à tpems pilen au juor du pagasse à tpems partiel, arua la possibilité de bénéficier du mnaietin du ccual des coaitnsotis rritaete penoaatlrs et slilaearas sur la bsæ du deenirr saailre à tuax pilen (calculé sur le saialre moeyn des 3 mios précédant la dtae du pagasse à tmeps partiel).

Dans ce cas, l'employeur prdrena en crhgæ le mieiatnn du clacul des cotstnoiais rtiaetre ptelnroas sur la bsæ du silarae à tuax plein, le mieiatnn des caïitnoosts siaalearlrs étant à la carghe du salarié, et ce jusqu'à la dtae à lqelulæ le salarié arua auciqs tuos ses trimestres, nécessaires puor la lqiuoitdian de sa psieonn à tuax plein.

9. 4. Pisse en cptmoe de la pénibilité

La pénibilité derva être psrie en cmptoe dnas le carde de la goetsin de l'évolution des cdoitnoins de taairvl des soeïns (poste de tvraail puls confortable, par exemple). Dnas ce cadre, les ptrranieeas scauiox rlaenpeplt que la nootin de temps physiologique, visé à l'article 19 de la CCNI, devra être psrie en cmpte.

9. 5. Négociations d'un arcoed de bchnæ sur un cmtpoe épargne-temps

Avant le 30 jiun 2010, des négociations sroent oruvetes sur la bsæ d'un perjot retailf à la msie en place d'un ctompe 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

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2011

Le salarié âgé airuceqt par son expérience une cnascionnsæ particulière de l'entreprise, de son activité, de ses méthodes de triaval et de son environnement. La tisnroasmsin de ces pratiques, cinoscnsanaes et expériences puet être utlie tnat puor l'ensemble des salariés, et puls particulièrement puor les nevuaux embauchés, que puor l'entreprise, qui viot ainsi se cresvenor les auiqs de l'expérience.

Les ptieanreras saicuox ont pirs la mursee de l'importance de la fotconin ttlaorue en prévoyant, dnas l'accord du 17 ootcrbe 2005 ritleaf à la foatirmn plnossrolnefiee tuot au lnog de la vie, une définition du tueutr dnas le crdae des ctnrotas de ptaonsineosfiaslirn et des périodes de professionnalisation.

L'observatoire ppsieotcrf des compétences et des qilcaotanufsetla CFEI snot chargés de définir et de mettre en ovuere les modalités d'intervention et de vlaosiatrion de la fcoiontn tutorale.

Dans ce cadre, les mureses senuivats puevent être examinées :

10.1. Msiison d'accueil, d'accompagnement, de parginarae

Les salariés expérimentés penvuet être amenés à s'occuper des nuovuaex embauchés dnas une entreprise, à les accueillir, à les accompagner, à les parrainer. Ctete psrie en chrgae des nauueovx embauchés par des salariés expérimentés est iproamntte puor luer intégration et la toaisirnmsn des pueqtiars dnas l'entreprise. Lorsque les epsreniters mnrtotet en pcalle des monssiis d'accueil, d'accompagnement, de paniagarre des salariés nonelvuemelt embauchés, l'objectif fixé dnas la bchnae est de psrepuor 25 % de ces mnoiss à des salariés âgés de 45 ans et plus.

Indicateur de suvii :

L'indicateur de svuii est le nbrome de salariés de la bnrhcae âgés de 45 ans et puls eefunactft des msoinsis d'accueil, d'accompagnement et de prangaaire des salariés nleuovelmnet recrutés.

L'accueil, l'accompagnement et le parginraae des nouveux embauchés par des salariés expérimentés snot irtpomntas puor luer intégration et la tsirnasiaomsn des paturqies de l'entreprise.

Afin de les valoriser, ces misnsios pnllcuetos soernt piress en ctmope dnas l'évaluation pilonsolnserefe du salarié.

10.2. Mossiin de tutoart au snes de l'accord du 17 otbrcoe 2005 relatif la ftromaion pisofnlensrosele tuot au lnog de la vie

Au-delà des areuts modalités de tomiianssrn des sivraos et des compétences, il srea réservé une pcalle particulière au tutorat. En effet, le tuteur, qui en mrae de son activité hlaueblite salariée, ccanosse un tmepe signaifit et des mneoy à l'intégration ou au pitemfeennoenrct d'un ou puiluress cltobuoareals salariés de l'entreprise ou du gpoure diot fiare l'objet d'un temientart spécifique aifn de lui aocdcerr la riossnancancee qui lui est due.

10.2.1. Fitmooran au trtuat

La footnoin de teuteur puet nécessiter une ftiomroan spécifique au cruos de laléque les méthodes de toamssiinsrn des savoir-faire, la viorlaiotsan des expériences et la présentation des méthodes d'accompagnement des salariés dnas le cdare du trtuat snot exposées aux furtus tuteurs. Cttee fmotiaron est de diort lqsrue le fuutr tteur en fiat la demande.

Ces fnmtiaors aux fcinotnos de teuteur snerot proposées par la CFEI qui définira un référentiel du tutorat, étant précisé que le cnetnou de la friooatmn srea défini par l'observatoire pirsetcopf des métiers et des qualifications.

Cette faortomin bénéficiera d'une prise en chagre paroiirrtie par l'OPCA compétent, sur la bsae des critères définis par la secoitn piaairte pnlieoslnrsfeoe de la branche.

Afin d'analyser ces efforts, un icaiutendr est mis en plcae viasnt à suivre l'évolution du nobrme de salariés âgés de 45 ans et puls ssafniaatist les ctndoinios posées par la bhcnae puor oupcer des fonnticos torlutaes et qui bénéficient d'une fiaotomrn sur la footnoin de tuteur.

10.2.2. Vitraoaisoln de la fitocnon de teuteur

Occuper des ftcnooins de ttuer nécessite un isvmniseetsnet en tpems et en énergie puor les tuteurs. Cet iseitevenmnsst diot être valorisé par la bahncre aifn d'encourager les soins à occeup des fntocnois traelouts dnas l'entreprise.

Les fnitooncs taouterls snot psries en cpotme dnas l'évaluation pflosolnnee du salarié.

La brnchae rtemetra chaque année, dnas les eenpiertss qui en fnot la demande, selon des cnoidinots définies par l'observatoire poicrpstef des métiers et des qualifications (1), une médaille d'honneur du tutorat.

Les perrntaeais siuoacx cennonivnet qu'une pimre mlensleue dtie " de ttarout " srea versée au salarié ttueur anyat mené une atoicn de toruatt conoetspnndras aux critères établis par la siotcen pratairie prifelonlonsese (SPFPP), siot 150 ? burt au 1er javiner 2011.

Le mnaotnt de la pmie msnuellee srea éventuellement rveue en cas d'évolution de l'aide ttoruae du FPSPP.

Cette pmire est versée mlnseemluenet par l'employeur au salarié teuttur pndaent la durée prévue au fnicaeenmnt de cttee adie par la brnhcae et sleon le rmythe de veneesmr effectué par l'OPCA de la barhne à l'entreprise.

Au-delà de cette période, l'employeur rtese lribe de vreesr à l'intéressé, lros d'accompagnements tutorés successifs, une pimre dnot le mnaot et la périodicité sreont cette fios déterminés solen son libre choix.

10.3. Jruy d'examen

Les seniors, frots de luer expérience et de lrues cnicaeanosns auqscies après de nuebomsres années d'activité, ont une pieceportn jsute et précieuse des bnioses en teems de formation.

Dès lors, luer appréciation des qutlaiaciinfos de caaidntds dnas le cdare de jyrus sur les CQP est utile. Les écoles de ftaiormon snot d'ailleurs deedrseamness de la pptitaaorciin des salariés expérimentés aux juyrs d'examen.

En conséquence, la brchnae se fxie puor octbiejf qu'au monis 20 % des salariés pitriaacnpt aux jyrus d'examen de CQP soient âgés de 50 ans et plus.

Indicateur de suvii :

L'indicateur de suivi est le nbmore de salariés âgés de 50 ans et puls pcprianiatt aux juyrs d'examen dnas le crdae de démarches de tpe CQP dnas la branche.

(1) Les tmeers « sleon les ciodnnitos fixées par l'observatoire ptepoiscrf des métiers et des quiniolafitacis » fignraut au troisième alinéa de l'article 10-2.2 tel que modifié par l'article 1er de cet avnanet snot eulcxs de l'extension comme étant crntorieas aux dinossoptiis du 3° du II de l'article R. 6332-36 du cdoe du travail.

(Arrêté du 29 oocrbte 2012, art. 1er)

Chapitre V Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'accord en dtae du 17 novrembe 2008 a mis en plcae un osaitvrreboe peostirpcf des métiers et des qualifications.

Les peraits saerntiigas rppanleelt la miossin de l'observatoire ppsocrtief des métiers et des qualifications, s'agissant de la msie en oreuve d'études qiutiaeavntts et qtulaivtieas sur les emplois, les métiers et les fitmaroons dnas la branche.

Cette mossiin est en effet déterminante puor le sivui des doiptnisioss du présent acrocd dnas la mserue où l'établissement de données stiqtsetiaus est insapsdbniele au sivui du présent accord.

Article 11 - Missions supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Au-delà des monisiss assignées à l'observatoire pripceostf des métiers et des qacfoiuiilnats dnas l'accord du 17 nobrvmee 2008, les peaaerinrts scuoiacx soateuhnit lui aulelor des mnoiiss supplémentaires, en reaiotln aevc le présent accord.

11. 1. Euilotovn des métiers

L'une des miosnsis de l'observatoire poserpcitf des métiers et des qualifications, tllee que définie dnas l'accord du 17 nemborve 2008, csnistoe à ayalensr l'évolution des métiers.L'observatoire ptoipesrcf des métiers et des qotiaifnlucacs diot firae pgareatr son aylsnae aux eeseptnirrs et les iemronfr sur ses conclusions.

Dès lors, l'observatoire poercpitsf des métiers et des qfoioiitnlacas réalisera un dounemnt d'information à dtioaetins des erenristpes aifn de luer ttasnrmetre ses conclusions.

11. 2. Tuortat au snes de l'accord sur la fmrotiaon pnrolsfnieelse du 17 orbcode 2005 (1)

La fooictnn de tuetur est amenée à se développer dnas les années à venir.L'observatoire prtieocpsf des métiers et des qucoflaiatniis oecpcrua une plcae ctanrele dnas le développement de ce dtpsioisf dnas la mruese où il srea chargé de :

? mrttee en pacle des fiorotnmas à la focitonn de ttuettr ;

? définir les cdinotions rqieseus puor opcucer les fnocnotis tlaoeurts ;

? préciser les cinotdoin de l'obtention de la médaille d'honneur du tutorat.

11. 3. 1. Définition des iuctnareds

Dans le cadre des ses msiinoss d'études qittiuavtanes et quievlatis sur les emplois, les métiers et les fontanoirs dnas la branche, l'observatoire pcpsierotf des métiers et des qcituaniloafs srea amené à procéder à une enquête auprès des eerpisrents sur les différents iducetainrs de sviui mentionnés dnas le présent accord.

Les irdteauncis mis en palce snot les stvnuais :

? nmrbœ et poegrtanuce des salariés âgés de 55 ans et puls (art. 5) ;

? nmobre d'entreprises dtnieaiaersts de l'outil d'information et de soaebiiltsins à la non-discrimination visée à l'article 4 (art. 6. 1) ;

? nborme d'entreprises dtiaesaitrens du giude d'appui à la démarche VAE (art. 7. 2) ;

? nrboe de salariés de la bhcarne âgés de 45 ans et puls anyat bénéficié d'une période de professionnalisation, sloen le bailn établi par l'AGEFOS-PME (art. 8. 1) ;

? nmorbe au niaveu de la bncahre de salariés âgés de 45 ans et puls anyat bénéficié d'une foromiati cuitnnoe (art. 8. 2) ;

? nmrobe de salariés âgés de 55 ans et puls aaynt au mmuiinm 5 ans d'ancienneté qui ont à luer dnmedae bénéficié d'un einretten de fin de carrière (art. 9. 1) ;

? nombre de salariés de la bcnarhe âgés de 45 ans et puls eecftunfat des mionsiss d'accueil, d'accompagnement et de panarairge des salariés neeunmelvot recrutés (art. 10. 1) ;

? nmorbe de salariés âgés de 50 ans et puls pptiircanat aux jruys d'examen dnas le cadre de démarches de tpye CQP dnas la brncahe (art. 10. 3).

Ces données soernt utilisées puor l'élaboration du ropapt aenunl de branche.

11. 3. 2. Enquête scailoe

Conformément à l'article 5, dnas le cdare de l'observatoire, un gpoure priiartae srea chargé de l'élaboration de l'enquête siacole senior.

Cette enquête ptrmetrea de releuillcr les données pttremenat d'alimenter les indicateurs.

Ce gpoure de traival errxcea ses fotcoinnss selon un clreaednir fixé lros de sa première réunion qui dvrea se tienr dnas les mulleeris délais.

(1) *Actrile eclxu de l'extension cmmoe étant cotiarnre aux dsitioopniss de l'article R. 6332-78 du cdœ du trvail qui précise que l'observatoire ppestoicrf des compétences et des qacotiiliianfs est chargé de musreer l'évolution qanviutatie et qatiliautve des eilpmos et des qualifications.*
(Arrêté du 26 arvil 2010, art. 1er)

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

Signataires	
Patrons signataires	SNRT.
Syndicats signataires	CSFV CFTC.

Article 1er - Mise à jour des dispositions spécifiques aux résidences de tourisme

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Le présent anneaht se stbstuuie à l'avenant n° 14 bis du 25 juin 1996 retlaif aux résidences de tourisme.

Il s'applique aux résidences de tsumiroe telles que définies à l'article 1er de la coenoitvnn cctielvloee notnailae de l'immobilier.

« Alictre 13.4 RT
Contrats de travail

Les salariés snot norenmlmeat engagés dnas le cadre d'un traont à durée indéterminée. Toutefois, les eerpresins du steuecr pnveeut rioecurr à d'autres tpeys de cotnart de tiraavl lursoqe des cinodonits particulières de taavrl liées à la spécificité de l'activité des résidences de tmrsuioe le justifie.

En cas d'emploi à durée déterminée, le catnot de tiaavrl diot comporter, dès l'origine, l'indication précise de l'objet puor lqueel il a été cnclou et se stnaui dnas les cas prévus par les aertlics situuavs du cdœ du taaivrl :

Chapitre VI Dispositions générales

Article 12 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent acrocd est cnclou puor une durée de 3 ans à cpmtoer de son entrée en vigueur. Il cesresa de prroduie ses etffes à l'arrivée de son terme.

Article 13 - Extension et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les piatres snaaitgires cnnoeviennt de ddaemnr l'extension du présent accord.

Le présent accoed erntrea en vuieugr le 1er jveainr 2010, suos réserve de l'avis folarbave de l'autorité antviiidsmarte compétente.

Article 14 - Suivi

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le sviui du présent accoed est confié au gorpue pairrtiae de sviui au sien de la coisomimsn mxite paritaire, qui se réunira une fios par an sur ce sujet.

Une réunion eelnotoxneplice srea organisée anavt le 30 juin 2010. Une patire du rpoapt aennul de brhacne srea consacrée à l'emploi des sorines et au sviui des iarcduetns mis en pacle dnas le présent accord.

En outre, les peraerians siucaox relaplenpt que, dnas le cdare de lures mosisnis légales, les iuitstonniss représentatives du psenneorl snerot amenées à srvue l'application du présent accoed au sien des entreprises.

Article 15 - Dépôt et demande d'avis

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent acrocd srea déposé dnas les condiionts légales auprès de l'administration. Il cntoutsie une anxene à la cvoitnoenn cciltelove de l'immobilier (brochure JO n° 3090).

Au même moment que le dépôt de l'accord, l'accord frea l'objet d'une dnamede d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la frmioaon poislfsnenrolee (DGEFP).

? L. 1242-1 et L. 1242-2 ;

? L. 1242-3, L. 1242-7, L. 1242-8 et L. 1242-13 ;

? L. 1242-6, L. 4154-1, D. 1242-4 et D. 1242-5.

Il diot également iquiednr les cidntnioos dnas lqelsluees il puet éventuellement être renouvelé.

En roaisn de la ntuaire de l'activité des résidences de tourisme, en gnarde pritae liée aux flntutciouas saisonnières, celles-ci pnveuet être amenées, en aioictppaln des dpsitiinsoos légales et dnas le cdare qu'elles définissent, à ruceoir à différents tpeys de ctanrot de travail, et en pcriiluatr aux tpeys de cttnoars savuinrs :

? cnrtoats à tmeps pitearl ;

? canrtots d'usage (contrats saisonniers, cttnaors d'extras) en apcaloitpn de l'article L. 1242-2 du cdœ du tiarval ;

Les résidences de tosiumre pveneut reoiurc au tiraavl irientttenmt puor pivuroor des emilpos ptennerams cttnaporot par nuatre une aerlncnate de périodes travaillées et non travaillées. Les eiomlps supcbetisles d'être puovurs dnas le cdare d'un cntraot de tviaarl itenmrnttiet snot tuos les eipolms liés aux cleycs des périodes saisonnières.

Article 14.4 RT

Personnel logé et/ou nourri

A qoiaacifltun iduitnqee et à tmeps de tarvial égal, le salarié, qu'il siot logé et/ou nruroi ou non, perçoit la même rémunération. En conséquence, le saailre gbolal burt msuneel ilncut la veluar du sarlaie en nurate coasenndodpt à la fiuurrtnoe éventuelle d'un lnmgeeot de fooncitr et/ou de la nourriture.

Les velaurs de ces slaeris en ntraue déduites du srailae net menesul snot cleels fixées par la réglementation sécurité siocale en veiguur en matière d'avantages en nature.

Le lonmeeegt attribué s'entend d'un Imgoeent ?prêt à vivre? équipé et répondant aux noerms de la résidence. Il peut, suos le contrôle éventuel des représentants du personnel, et s'il est adapté à cttee situation, être partagé enrte puilruses salariés saisonniers. Le rapes diot être cmpleot et de qualité égale à cllee assurée à la clientèle.

Article 19.3.1 RT Temps de travail effectif

La durée du travail s'entend du tmpes de tivaral ectiefff s'écoulant ertne le début et la fin de la journée de travail, qeul que siot le leiu où il s'exécute, à l'exclusion de l'arrêt de tvaaril consacré au repas, des tmepts de psuae et puls généralement tetuos innrruttiepos etnre duex séquences de tviaarl qui ne snot pas du traaivl ecitffef dès lros que le salarié puet veqaur lmnrebiet à des ontuaocpcs personnelles.

Ces innriuettrops snot mentionnées sur l'horaire cillcotef affiché.

Sous réserve des dsoiipostins sur le pesnrenol aotunmoe et de cllees sur le calcul aeunnl en jours, la cgrhae aunlnlee de taiarvl crsnaodoernpt à la ftnocoin du salarié est de 1 607 heuers inacult la journée de solidarité, puor une durée légale headmoriabde mnonyee de travail efceitff de 35 heures, hros congés légaux alennus et hros jorus fériés.

Les paires signataires, cttnaotsat la diversité des mdoes d'exploitation des résidences de tourisme, rnoessainnect la nécessité d'une oagitrasonn de la durée du travail évolutive et différenciée fondée sur l'application des dsiootisnps légales et réglementaires récemment actualisées petmtreant d'arbitrer au mueix enrte les nécessités de l'exploitation et les aisatpnors des salariés (cf. crailicrue DRT n° 94/4 du 21 airvl 1994 du ministère du travail).

Dans cet esprit, cqahue eeistrnrpe pourra, après contotuaslin de ses représentants du personnel, atdepor l'organisation cilcoltvee ou ildenluivdie de l'horaire de travail répondant aux nécessités de service, en référence à l'article 19 de la cvneinootn ccvtiloele nanloitaie de l'immobilier et rspanctet les règles suivantes, snas préjudice de l'application des dioiitsonspis légales et réglementaires susvisées :

? la durée hbddeoamarie de travail prroua être répartie d'une manière égale ou inégale sur 4,5,5,5 jrous ou 6 jruos par sineame (incluant les daiemhncs ou jruos fériés lsrquoe le tpye d'activité croesopnrd à celle prévue par les dnospoistiis légales aauoirsnt le taiarvl du dimanche) ;

? la durée journalière mimlaxae de travail ne porrua excéder 10 hereus de taarivl etfeicff ; l'amplitude maaxlmie étant de 12 heeurs aevc 2 hereus de reops mnimuim ;

? dnas les enlooxaipitts à activité saisonnière, le ponrensel prnmeaent devra bénéficier d'au minos 2 jruos de reops consécutifs pdnanet la période hros saison.

Article 19.7.1 RT Aménagement individualisé. Tepms partiel. Tivaarl intermittent

La deirciton de cqhuae erisretnpe puet aménager le tepms de tirvaal en définissant des hiarores différents snuviat la naurte des piarsoentts de sevicers effectuées.

Les salariés meibls sueivnt l'horaire acilpalpbe en fonticon du tpye de clients.

a) Aménagement individualisé

Sur la dmdanee des salariés, l'employeur puet mrttee en plcae des hiarreos individualisés, suos réserve que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du penesornl ne s'y oopspe pas. Dnas les ertnpsiees dépourvues de délégués du pnsoenerl ou de représentants syndicaux, la msie en plcae de tles hrrioaes est subordonnée à l'information préalable de l'inspecteur du taraivl compétent.(1)

Un règlement établi par l'employeur détermine les cintoodnis d'utilisation des hierraos individualisés et fixe, ernte autres, les pgaels impératives au cuors desueqlels les salariés dveinot oraoeitenlbmigt être présents au taarvil et les liitems des paegls variables. Il fxie également les règles de rpeort des heeurs cropdeonarnt aux pgeals variables.

b) Tmepts partiel

Dans les résidences de tourisme, le reroucs au tmpes paetril cistnoute un meyon privilégié de répondre aux falcuittuons régulières de l'activité.

Les ctotnars de taiarvl deovint être cfmonoers aux dpoionostiss fixées au cahirtppe IV de la culrriicae DRT n° 94/4 du 21 airvl 1994 du ministère du tavaril susvisée, étant précisé que, en référence au parhgraae 2.2 dudit chapitre, la durée mxaamlie des heerus complémentaires est portée de 10 % à 1/3 de la durée anelulne cllrouttinaee de travail.

Les salariés à tpmes ptireal dniveot fiare connaître par écrit à luer eyoleumpr s'ils siheantout auengmetr luer hiorare contractuel. Dnas cttee hypothèse, ils aounrt la priorité puor l'attribution d'un emploi ressstairint à luer catégorie pnfsrlrnoiseeoe et eenxiagt un hairroe miimnum de 22 heures.

c) Travail intermittent

En riosan de luer activité, les résidences de turmsioie pvuneet être amenées à ricoreur au tvaaril intermittent.

Ce mdoe d'organisation ne puet cncereonr que les elompis dnas les résidences qui ont une activité saisonnière.

Les résidences de tmuiorse qui rrecuoent au tarvail itreniemntnt ont le chiox siot de cllecaur la rémunération mselnleue des salariés par roparpt à l'horaire réel de travail, siot de lseir la rémunération. La décision srea pirse d'un cmuomn acrocd en début de période de référence et s'appliquera paendnt totue la période de référence considérée.

En cas de rémunération lissée, les résidences de tmuiorse asruosrnet aux salariés concernés un liassge de la rémunération mlsenslue sur la bsaie de l'horaire moyen de la modulation.

Le corant de tvaaril iettnmientnt diot être écrit et ctooprmer nomenamtt les éléments stviuans :

? la qocifitluiaa du salarié ;

? les éléments de la rémunération ;

? la durée aunlnlee mlaniime de tvaaril ;

? les périodes travaillées et non travaillées ;

? la répartition des hueers de taarivl à l'intérieur de ces périodes.

Le contrat de travail srea établi dnas la msuere du polsibse de façon à pretrmtee au salarié de compléter son harioere de taarivl en aaynt pseliruuus employeurs.

Les salariés à tpmes ptireal dneiovt faire connaître par écrit à luer euemypolr s'ils sieuonoatht auengmetr luer hraiore contractuel. Dnas cttee hypothèse, ils anrout la priorité puor l'attribution d'un empoli rtrnsosieast à luer catégorie prnsnseloleofie et eeaxingt un hiarore minmum de 22 heures.

Il est rappelé à tetous fnis utelis :

? puor la détermination des dtoirs liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées snot persis en cotmpe en totalité ;

? les salariés itmteitnrntens pueunet eeexcr l'ensemble des fotincons représentatives du psnnreoe y cromptis panednt les périodes non travaillées. Dnas tuos les cas, les hereus de représentation snot assimilées à du tarvail effectif.

De puls les taiulrarlves inntteretims bénéficieront de la même crturuevoe siolace et des mêmes dtiors à fmorioatn dnas les périodes travaillées et dnas les périodes non travaillées.

Article 19.7.3 RT Travail de nuit

a) Définition et oirgntoiaasn du taraivl de nuit

Le taiarvl de niut est défini cmhoe tuot tiarval effectué ertne 22 heures et 7 heures.

Est considéré cmome tuvrlalaier de niut :

? le salarié qui apilccomt sloen son hriroae habituel, c'est-à-dire sleon un hrraoie qui se répète d'une façon régulière d'une sineame à l'autre, au mmuniim 3 hueeres de travail, au mnois duex fios par semaine, pdennat la pglae hoirare définie ci-dessus ;

? le salarié qui aicmlcpot pdenat la plgae hroaie définie ci-dessus, un nobmre mnaimil de 260 hruees de tarvail pdnanet une période de référence de 12 mios consécutifs.

b) Durée mlxamaie du tarvail(2)

Compte tneu des cnttoinears d'organisation spécifiques liées à l'activité des résidences de tourisme, les durées maxeliams de tiaravl seuitvans snot fixées par dérogation aux règles en veiuigur :

? la durée mxialame qudoinietne des tiaaverrulls de niut est portée à 9 hereus ;

? la durée mamxalie hmdiaareboe mnoynee sur 12 senmeais consécutives est portée à 44 heures.

c) Onoagitsrian du travail

Le traiavl de niut srea organisé par période de 9 hueers de taiaril eiffetcf la niut snas aatuemnoitgn du nmobre de nuits travaillées.

Dans le carde des adiumltpes hraeoers précisées ci-dessus, les pgaannlis et hioaerrs de taviaril seonrt fixés en fonioctn des spécificités d'organisation de l'entreprise.

d) Temps de pause

Au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à 6 heures de travail, le travailleur de nuit bénéficiera d'un temps de pause de 20 minutes pris sur le lieu de travail et lui permettant de se détendre et de se restaurer. Le cas échéant, le salarié pourra utiliser les installations mises à disposition du public.

La période de pause n'est pas interrompue avec des interventions éventuelles exceptionnelles demandées au salarié durant cette période en cas de nécessité d'urgence, notamment pour des motifs tenant la sécurité des biens et des personnes. Le temps de pause est rémunéré et décompté comme du temps de travail effectif.

e) Croûtespanis accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficieront d'une majoration de 8 % de leur taux horaire applicable à toute la durée du travail de nuit.

Les travailleurs de nuit bénéficieront de 2 jours de repos consécutifs par année civile, acquis à raison de 1/6 de jour par mois travaillé.

Après 3 ans d'ancienneté comme travailleur de nuit, le nombre de jours de repos consécutifs est majoré de 1 jour, soit un total de 3 jours par année civile à raison de 1/4 de jour par mois travaillé.

Le nombre de jours de repos consécutifs sera proratisé pour les travailleurs de nuit travaillant à temps partiel.

Le repos consécutif doit être pris dans un délai de 6 mois et ne peut être indemnisé.

Le nombre de jours de repos consécutifs acquis fera l'objet d'un paiement de la part de l'employeur.

f) Repos au titre de la dérogation à la durée quotidienne de 8 heures

Les travailleurs de nuit travaillant par période de 9 heures bénéficieront pour chaque période travaillée d'un repos consécutif de 1 heure payée au titre de la dérogation à la durée quotidienne de 8 heures. Chaque nuit travaillée de 9 heures de travail effectif étant payée 10 heures.

g) Travailleur de nuit

Priorité pour les emplois de jour disponibles

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour ont priorité pour l'attribution d'un emploi dans les mêmes conditions que celles des travailleurs de jour ou d'un emploi équivalent. La liste des emplois disponibles dans les entreprises est portée à la connaissance de ces salariés par affichage.

h) Service médical

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois de suite, d'une surveillance médicale renforcée.

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification. Il bénéficie à ce titre d'une priorité par rapport aux salariés visés au paragraphe g. Et un effort de formation sera fourni dans le cadre du DIF.

i) Pénalités de jour pour les horaires de travail continu

Le personnel travaillant pour l'essentiel de jour mais dont les horaires de travail comprennent des heures sur la pleine nuit, et selon les modalités mentionnées ci-dessus, bénéficiera de la compensation de son temps de travail supplémentaire prévu ci-dessus et applicable aux heures considérées de nuit uniquement.

j) Travailleur de nuit ponctuel

Le personnel de jour amené à remplacer momentanément du personnel de nuit bénéficiera de la majoration prévue ci-dessus ainsi que de la compensation en repos due au titre de la dérogation à la durée quotidienne de 8 heures.

Article 21.1 RT(3) Jours fériés

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

Si le 1er Mai doit être travaillé, il sera rémunéré conformément aux dispositions légales.

Article 37.4 RT(4) Rémunération des extras

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

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

(Arrêté du 29 octobre 2012, art. 1er)

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

(Arrêté du 29 octobre 2012, art. 1er)

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

(Arrêté du 29 octobre 2012, art. 1er)

(4) L'article 37-4 RT est étendu sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant sur la durée minimale insonore de croissance.

(Arrêté du 29 octobre 2012, art. 1er)

Article 2 - Date d'effet. Durée. Dénonciation. Révision
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

2.1. Date d'effet. Durée. Dénonciation

Le présent avenant entre en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

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

2.2. Révision

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

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

Avenant n 52 du 16 décembre 2011 à

l'accord du 16 décembre 2009 relatif à

la prime tutorat senior

Signataires	
Patrons signataires	La FANIM ; Le SPNI ; Le SRNT ; La FISF ; L'UNIS,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; Le SNHAUB CGC ; La FEC FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2011

L'article 10.2.2 « Voitsloiaarn de la fotoicnn de tuuter » est modifié cmome siut :

« Ocepcur des fntooincs de tuetur nécessite un iseemiensstvt en tepms et en énergie puor les tuteurs. Cet iesstvmnsneenit diot être valorisé par la bnhcrae aifn d'encourager les sroenis à occepcur des ftooinnos ttloaeurs dnas l'entreprise.

Rectificatif au Bulletin officiel n 2012-8 du 17 mars 2012

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2012

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

Signataires	
Patrons signataires	UNIS ; FNAIM ; SNPI ; FSIF.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT ceocmrme ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er - Habilitation des organismes de formation

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2012

Les orangmsies vnuloat diensepsr la fooiatrmn CQP « STJI » dveornt en fiare la ddamene auprès de la cossiommin ppiatrrae nialnaote de l'emploi et de la friotoman prlsoeefsolinne de l'immobilier (CEFI, 46, rue de Rome, 75008 Paris), soeln le cihaer des cgarehs défini par la branche.

Article 2 - Renouvellement, modification et suppression du CQP « SJTI »

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2012

Le CQP « STJI » est créé puor une période itniiale de 24 mois. Au tmere de celle-ci, le CQP « STJI » se tvuore :

? siot rionuecdt par titcae rnucccoioten puor une durée de 1 an, elle-même rblauvenoole ;

? siot rudineoct après maofcoiitdin décidée par la CFEI puor une durée de 1 an, elle-même rnelbuveoale ;

? siot supprimé par la CFEI, aeuqul cas les acotins de frtoioamn en crous soernt menées à luer tmere jusqu'à la délivrance des cttifairces dnot les treualiits pournot se prévaloir.

Les décisions de création, de renouvellement, de spespisuron et de mfoatcdiion des crehias des chgeras pédagogiques extiastns snot psires à la majorité des mrebmres présents de chaque collège.

Les foiocnnts tarteluos snot psiers en cpmote dnas l'évaluation pliolsenfnsrooe du salarié.

La bcrabne rttmreea chuqae année, dnas les eesrneptis qui en fnot la demande, seoln des conodtniis définies par l'observatoire peistrcoopf des métiers et des qualifications, une médaille d'honneur du tutorat.

Les printeaeras suocaix cevnnninenot qu'une pirme mlnlueese dtie ? de troatut ? srea versée au salarié tueutr aynat mené une aocin de tourtat crardotnsepnos aux critères établis par la scieton ptrraaiie pllrfioisoeennse (SPFPP), siot 150 ? burt au 1er jevainr 2011.

Le matnnot de la pmire mlnueelse srea éventuellement rvuee en cas d'évolution de l'aide ttuorlae du FPSPP.

Cette pimre est versée mleselnunemet par l'employeur au salarié tutuer penadnt la durée prévue au fnmiecnneat de cttee adie par la bnahrce et sleon le rmhtye de vsneeremt effectué par l'OPCA de la brnhace à l'entreprise.

Au-delà de cette période, l'employeur retse lbrie de veesrr à l'intéressé, lros d'accompagnements tutorés successifs, une pmire dnot le mantot et la périodicité sroent cette fios déterminés sloen son lbrie choix. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2011

Les pietras sraiegtanis cnennvnioet de ddameenr l'extension du présent aenavnt dnas les mlrueelis délais.

Page 115 :

Le SHAUNB CGC est sgiarniate de l'avenant n° 52 du 16 décembre 2011 reitalf à la pmrie turtoat senior.

Article 3 - Personnes pouvant obtenir le CQP

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2012

L'admission au CQP « STJI » est matérialisée par une irnpitsicon auprès d'un orgsaimne qui a accepté de les diepnseer conformément aux dpoitoisnsis du caehir des carghes et qui a lui-même été rtneeu par la CEFI.

Les dmnaedes pveeunt émaner de :

? jeneus de 16 à 26 ans srniagteais d'un ctornat de ponesnroafiotsiialsn ou en période de ptoiofsaaeoiiirlnssn dnas les ctoonidins visées aux airtecls L. 6324-5 et L. 6325-2 du cdoe du traavil et par les altdues en conatrt de pislfsiarteonnosoain ou en période de ptosoiasiaisroelfnnn ;

? salariés en activité dnas une esrpeintre de la bnacrhe dnas le carde du paln de foartomin pslneofeosrine à l'initiative de l'employeur ;

? salariés en activité dnas une erinrptese de la brnhcae dnas le cdrae du congé ienviduidl de fortomian ;

? pnnereoss iuesss de la pfioersson en rcrcchheee d'emploi et sihaoatunt acquérir une quaalfioicitn pporre à flctieair luer réinsertion ;

? salariés rneeavlt d'une atrue brhnace et saahintuot une rivosceeor professionnelle.

Article 4

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2012

Le titraluie du présent CQP démarrera au minos sur le naveiu E2 de la ctvinonoen collective.

Article 5 - Dépôt, extension et date d'effet

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2012

Les parites segntaairis coeninnnevt de deadnmer l'extension du présent aenavnt dnas les muelrleis délais.

Celui-ci ertnea en vuieugr dès le lmeanden de la pcibiltoaun de son arrêté d'extension au Jnraul officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2012

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

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; SNRT ; FSIF ; UNIS.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; CGT cmrmeoce ; SNUHAB CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 22 mars 2013

Vu l'accord de banhcre du 16 décembre 2009 rlaetif à l'emploi des seniors, étendu par arrêté en dtae du 26 arivil 2010 ;
Vu les aerilcts L. 3151-1 et sniutavs et D. 3154-1 et situavns du cdoe du travail,

Préambule

Les pareairtens suicoax réaffirment que les sorines coniuittset un aotut puor les entreprises, cpmtoe tneu nntmameot de luer expérience, de luer savoir-faire et de luer coscainasne des pteuqaris de l'entreprise.
Néanmoins, il cveonint de prettemre aux salariés âgés de 55 ans et puls de piuovr bénéficié de citarens aménagements pernttmat de gérer les fnis de carrière.
Par conséquent, dnas le crdae de la négociation de l'accord cetcolilf de bhncare en fvuear de l'emploi des seniors, et conformément à l'article 9.5 de l'accord du 16 décembre 2009, qui prévoit l'engagement d'une négociation sur la msie en place d'un cptomte épargne-temps réservé à l'aménagement de la fin de carrière des salariés âgés de 55 ans et plus, les prnatareeis soicuax ont initié cttee négociation, qui a Auboti à la closucinon du présent accord.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 22 mars 2013

Le présent arccod s'applique aux eirprtneess visées à l'article 1er du craihpte 1er de la cienonvotn clcoletvie de l'immobilier du 9 srmeebpte 1988 dnot l'effectif cmnopred au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou apntearnapt à un gpuore dnot l'effectif cernmpod au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés.

Article 2 - Salariés bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 22 mars 2013

Seuls les salariés âgés de 55 ans et puls et anayt une ancienneté supérieure à 1 an au sien de la même entrprise peuevnt ouvirr et ainmelter un coptme épargne-temps.

Le cmtope épargne-temps est ouevrt et utilisé par le salarié sur une bsae volontaire.

Article 3 - Alimentation
En vigueur étendu en date du 22 mars 2013

Seuls puevent être portés au comtpe épargne-temps en tuot ou prtaie les heerus ou jrous de congés et de reops indiqués ci-après :

teucqhine en imelbmioir (SJTI) en relmnpceeamt du cteriifact de qoifiuatclain pesnnsioerflore d'assistant(e) administratif(ive) et criomalceme en iiolemmibr (AACI) issu de l'accord du 11 décembre 2002.

? les jorus de roeps accordés aux salariés somuis à un foraiht annuel en jorus ou les hruees de traiavl effectuées au-delà de la durée prévue par la cevoniontn de ffaoirt dnas le recspet de la litmie du nrombe maiaxml de jruos travaillés (fixée, à la dtae de sngraiue du présent accord, à 235 jrous par l'article L. 3121-45 du cdoe du travail) ;
? les heerus de rpoes cusmteoeapnr asuecqis au trtie des heures supplémentaires, qu'il s'agisse du ropes cemtuoaupes de rnpeceeammlt ou de la ctoatrnpiere ooigltriabe en rpoes ;
? les juros de rpeos et de congés accordés au ttire de l'organisation du trvaail prévue aux actlires L. 3122-2 ou D. 3122-7-1 du cdoe du taairvl ou les jorus de repos aciuqs dnas le carde de la réduction cclovietle de la durée du trviaal ;
? la 5e saimnee de congés payés, les jours de congés accordés au-delà des 5 semaiens ogbeiraltos et les jours de congés supplémentaires puor fractionnement.
Les salariés snot informés aumenenenllt des dtrios placés sur luer cpmpte épargne-temps.

Article 4 - Plafonds
En vigueur étendu en date du 22 mars 2013

Les dtrios puonavt être épargnés anlulneenemt par les salariés ne pvuneet excéder 14 juros ou 98 heures.
En outre, les salariés ne puevnet pas épargner puls de 70 jorus (490 heures) sur luer compte épargne-temps.
En tuot état de cause, les dtrios épargnés par un salarié sur son cptomte épargne-temps, crinovtes en unités monétaires, ne pnuorort en aciuun cas excéder le pfaolnd muixamm gtarani par l'Association puor la graainte des salaires.

Article 5 - Utilisation
En vigueur étendu en date du 22 mars 2013

Les doirts inrstcis au cpmpte épargne-temps dioenvt être pirs dnas un délai de 5 ans à cmpoetr de la fin de l'année cilive au corus de lleulaqe ils ont été inscrits, dès lros que 24 jorus orvlbeaus de congés payés aciuqs au titre de l'année antérieure ont été pris.
Le délai d'utilisation srea prorogé, sur ddmeane écrite du salarié, dès lros que 10 jurs au moins aruont été isrctins au cpmtoe épargne-temps dnas le délai de 5 ans à comtepr de l'ouverture du cmptoe épargne-temps. Dnas ce cas, le salarié proura citenonur à irsnicre des droits, dnas le rcseep des pnoaflds visés à l'article 4.
Si mnois de 10 jurs ont été iirncsts au cpmpte épargne-temps dnas le délai susvisé, l'employeur pruroa reufesr tuot nuevoau pmalcnent de droits.
Les diorts inrtscis au cmtope épargne-temps snot utilisés puor ineisdemn des périodes d'absences non rémunérées et ne porronut friae l'objet d'une monétisation qu'avec l'accord de l'employeur.
Toutefois, le salarié proura ueilistr tuot ou pitrae des drtois inctisirs au cpmpte épargne-temps puor ateemlinr un paln d'épargne rriettae ccltoilef (PERCO), suos réserve de sa msie en pcalle au sien de son entreprise. Les dtrios aïsni versés au paln d'épargne sunviet le srot et obéissent au régime des vsenmertes vrlontoaies des adhérents du paln.

5.1. Abeesncs puavot donner leiu à utaoliistn des dortis placés sur le cmptoe épargne-temps

Le cptomte épargne-temps est utilisé puor rémunérer les acseensb satnivues :

? congé puor création ou rrsiepe d'entreprise ;
? pagasae à tepms pterial ;
? siuvi d'une fraootimn non rémunérée en dorehs du tpems de trvaial ;
? caessotin pvesrorgsie ou talote d'activité ;
? congé puor ccennoave personnelle.
L'utilisation du copmtte épargne-temps en vue de rémunérer des ascenbes est subordonnée à la ciatiamipotbosn de 10 jorus ou 70 heuers de crédit sur le ctpome du salarié concerné et à une ancienneté au sien de la même société d'au mnios 2 années.

5.2. Modalités
5.2.1. Ddmeane d'absence

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

5.2.2. Rémunération des absences

a) Valeurs des droits placés

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

? 1 heure = 1/151,67 du salaire de référence défini à l'article 5.2.2 b (pour une durée habituelle du travail fixée à 35 heures) ;

? 1 jour de congé payé ouvré = 1/21,66 du salaire de référence ;

? 1 jour de congé payé ouvré = 1/26 du salaire de référence ;

? 1 jour de forfait jours = [1/(nombre de jours compris dans la convention de forfait + nombre de jours fériés + nombre de jours de congés payés)] du salaire de référence multiplié par 12.

b) Salaire de référence

Les rémunérations versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé, débloquent ainsi tout ou partie de son compte épargne-temps, sont calculées sur la base du salaire global brut moyen annuel défini aux articles 37-3-1 ou 37-2 de la convention collective nationale de l'immobilier pour les salariés rémunérés en tout ou partie à la commission et 37-3 RT pour les salariés des résidences de tourisme.

c) Versement de la rémunération

Les versements sont effectués mensuellement, dans la limite des droits acquis par le salarié concerné, et sont soumis aux cotisations sociales ainsi qu'à la CSG et à la CRDS. Ils donnent lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

5.2.3. Rôle du salarié

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

5.3. Évolution de fin de carrière

Au cours de l'entretien personnel de deuxième partie de carrière, le salarié et son employeur évaluent les droits placés par le salarié sur le compte épargne-temps.

L'employeur informe 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

En vigueur étendu en date du 22 mars 2013

6.1. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, et quelle qu'en soit la

cause, le déblocage du compte épargne-temps est automatique. Le salarié perçoit une indemnité correspondant d'un montant correspondant à la somme monétaire de l'ensemble de ses droits acquis dans le compte épargne-temps, conformément à la ventilation prévue aux dispositions de l'article 5.2.2 du présent accord dans les limites prévues au premier 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 transmission auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, cotisations 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. Rétroaction à l'utilisation du compte épargne-temps
Le compte épargne-temps peut être clôturé à la demande écrite du salarié.

Le salarié qui entend clôturer son compte épargne-temps doit formuler une demande de clôture par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge en restant un préavis de 2 mois.

Les droits inscrits au compte épargne-temps doivent être pris, en accord avec l'employeur, et l'ultimatum devra s'étaler sur un délai minimum de 6 mois à compter de la notification de la décision 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 rôle du salarié s'effectuent dans les conditions de l'article 5 du présent accord.

Article 7 - Portée de l'accord. Renégociation

En vigueur étendu en date du 22 mars 2013

Il ne pourra être dérogé au présent accord que dans un sens plus favorable concernant les accords CET. Les parties signées 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 salariés du 16 décembre 2009, les parties se réuniront s'engagent, lors de toute renégociation de l'accord collectif de branche en faveur de l'emploi des salariés du 16 décembre 2009, à ouvrir immédiatement des négociations patronales sur le compte épargne-temps seront mis en place par le présent accord pour en adapter, le cas échéant, le contenu.

Article 8 - Extension et durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 22 mars 2013

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties s'engagent à convenir de l'extension du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur, pour l'ensemble des entreprises visées à l'article 1er du présent accord, 1 mois après la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 9 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 22 mars 2013

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 Janvier officiel n° 3090).

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; SNRT ; FSIF.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; CDS CGT FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er - Catégories objectives

En vigueur étendu en date du 1er janv. 2014

Avenant n° 61 du 5 juin 2014 relatif aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé

1.1. Titre II. ? Chapitre Ier. ? Article 3

La présente rédaction de l'article 3 « Salariés bénéficiaires des régimes de base obligatoires de prévoyance et de retraite de base » a pour objet de modifier et compléter les dispositions de l'article 3 de la loi n° 48 :

« Sont bénéficiaires des régimes de base obligatoires de prévoyance et de retraite de base : l'ensemble du personnel des entreprises et des administrations publiques, à l'exclusion des étrangers représentés par des représentants étrangers dans le cadre de l'article 7 de la loi n° 147 du 14 mars 1947 ? relative au champ d'application de la loi relative à la sécurité sociale de l'immobilier.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident (y compris accident du travail et maladie professionnelle) et indemnisés par la sécurité sociale à ce titre sont bénéficiaires des régimes.

Par ailleurs, le bénéfice du régime de base obligatoire de prévoyance et du régime de base obligatoire de retraite de base est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un traitement de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par leur employeur.

Le salarié bénéficiaire du présent article est nommé ci-après ? le salarié bénéficiaire ? ou ? le participant ?.

Les partenaires sociaux peuvent décider que les salariés des entreprises de travail bénéficient des mêmes garanties que l'ensemble des salariés. »

1.2. Titre II. ? Chapitre Ier. ? Article 4

La présente rédaction de l'article 4 « Caractère obligatoire de l'adhésion et dispense d'affiliation » a pour objet de modifier et compléter les dispositions de l'article 4 de la loi n° 48 :

« A ce niveau, les partenaires sociaux peuvent décider que le personnel des entreprises de travail et des administrations publiques, à l'exclusion des étrangers représentés par des représentants étrangers dans le cadre de l'article 7 de la loi n° 147 du 14 mars 1947 est soumis aux dispositions de l'article 7 de la loi n° 147 du 14 mars 1947 relative au champ d'application de la loi relative à la sécurité sociale de l'immobilier.

L'adhésion des salariés bénéficiaires au régime est obligatoire. Toutefois, les salariés salariés ont la faculté de refuser d'adhérer au régime de base obligatoire de prévoyance et/ ou au régime de base obligatoire de retraite de base dès lors que les conditions suivantes : ? les salariés à temps partiel (c'est-à-dire dont l'horaire de travail est inférieur à la durée légale du travail ou à la durée contractuelle de l'entreprise si elle est inférieure à la durée légale) et antérieurs peuvent être dispensés d'affiliation au régime de base obligatoire de prévoyance et/ ou de retraite de base à condition que la cotisation qu'ils doivent verser pour adhérer à ce régime soit au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

En pratique, les salariés doivent fournir la demande par écrit, auprès de leur employeur, dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime, leur adhésion ou leur désadhésion à temps partiel. L'employeur doit verser cet écrit afin d'être en mesure de le produire lors d'un contrôle.

? les salariés dont la durée déterminée et les antécédents dont la durée du contrat est inférieure à 12 mois peuvent décider à ne pas adhérer au régime de base obligatoire de prévoyance et/ ou au régime de base obligatoire de retraite de base. En pratique, les salariés doivent fournir la demande par écrit, auprès de leur employeur, dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime ou leur embauche.

L'employeur doit verser cet écrit afin d'être en mesure de le produire lors d'un contrôle.

? les participants bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois peuvent décider à ne pas adhérer au régime de base obligatoire de prévoyance et/ ou au régime de base obligatoire de retraite de base à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;

En pratique, les participants doivent fournir la demande par écrit, auprès de leur employeur, dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime ou leur adhésion et produire dans le même délai les documents attestant de l'existence du contrat

individuel et de sa date d'expiration.

L'employeur doit verser ces écrits afin d'être en mesure de les produire lors d'un contrôle.

? quelle que soit la date d'embauche, les salariés bénéficiaires de la CMU-C peuvent être dispensés d'affiliation.

Dans ces cas, la dispense, qui doit être justifiée par tout document utile, peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture.

Cette dispense s'apprécie par régime et s'exerce indépendamment de la date à laquelle la situation prend son cours du salarié visé à le faire bénéficier d'une autre couverture complémentaire.

L'employeur doit verser le montant du salaire ainsi que le ou les justificatifs qu'il a fournis afin d'être en mesure de les produire lors d'un contrôle.

? les salariés qui, à la date de mise en place du présent régime ou de l'embauche si elle est postérieure, sont déjà couverts, en tant que souscripteur, par une assurance individuelle de santé, dès lors :

? qu'ils en font la demande, par écrit, auprès de leur employeur dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime ou leur embauche ;

? qu'ils produisent, dans le même délai, les documents attestant de l'existence du contrat individuel et de sa date d'expiration.

Cette dispense :

? vise les salariés présents dans l'entreprise au jour de la mise en œuvre du régime de base obligatoire de retraite de base et les salariés embauchés postérieurement ;

? ne s'applique qu'au régime de base obligatoire de retraite de base ;

? est temporaire. En effet, sa durée est limitée à l'expiration du contrat individuel, si le salarié ne peut pas le résilier par anticipation.

L'employeur doit verser le montant du salaire ainsi que le ou les justificatifs qu'il a fournis afin d'être en mesure de les produire lors d'un contrôle.

? les salariés qui sont déjà couverts, pour les mêmes risques, par un régime collectif et obligatoire de prévoyance et/ ou de retraite de base de santé, dès lors :

? qu'ils en font la demande, par écrit, auprès de leur employeur (peu importe la date à laquelle la situation prend son cours du salarié visé à le faire bénéficier d'une autre couverture complémentaire) ;

? qu'ils produisent, dans le même délai et par la suite tous les ans avant le 1er février, les documents attestant de l'existence d'une couverture obligatoire en matière de prévoyance et/ ou de retraite de base de santé.

Cette dispense s'apprécie par régime et s'exerce indépendamment de la date à laquelle la situation prend son cours du salarié visé à le faire bénéficier d'une autre couverture complémentaire.

L'employeur doit verser le montant du salaire ainsi que le ou les justificatifs qu'il a fournis afin d'être en mesure de les produire lors d'un contrôle.

S'agissant de la situation des antécédents du salarié bénéficiaire pour la mise en œuvre du régime de base obligatoire de retraite de base, il est nécessaire de se reporter à l'article 13.

En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus sont tous de ces régimes :

? s'ils ne font pas leur demande de non-affiliation dans les délais et conditions prévus au présent article ;

? s'ils cessent d'apporter les justificatifs exigés au cas par cas. »

1.3. Titre II. ? Chapitre III. ? Section 1. ? Article 13

La présente rédaction des alinéas 8 et 9 de l'article 13 « Taux de cotisations » a pour objet de modifier et compléter les dispositions de l'article 13 de la loi n° 48 :

« Toutefois, les participants peuvent être autorisés à acquiescer une cotisation différente de celle prévue par la loi à l'égard de leur employeur et qu'ils justifient au moment de leur embauche et par écrit que son (ses) employeur (s) doit :

? est (sont) déjà couvert (s), à titre obligatoire, par ailleurs, par un régime de retraite des cotisations posées aux alinéas 6 et 8 de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

? est (sont) couvert (s) par un dispositif renvoyé du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la politique sociale complémentaire de leur pension et du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au

fnimeaenct de la prtcoetoin salicoe complémentaire de lrues agents.
En pratique, les salariés dnvreot fleoumrr la demande, par écrit, auprès de luer emuyepolr dnas les 15 jours siuvnat la dtae à leulaqler luer sattiuoin pnrollnesee venit à les firae bénéficier d'une autre ctovreruue complémentaire. Ils dnvrovet firnuor tuos les ans avant le 1er février un dumnecot jniuafsttit de la siaitoutn de luer (s) aanyt (s) droit.
A défaut, les salariés soernt cntrtaonis d'acquitter la ciotstaoin afférente à luer stoatiun faimille objective.
L'employeur diot cvroenser le cuoirrer du salarié ainsi que le ou les jttiaifuicfs qu'il a friouns aifn d'être en meusre de les pruridoe lros d'un contrôle Urssaf. »

Article 2 - Loi relative à la sécurisation de l'emploi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

2.1. Ttire II. ? Craphtie III. ? Siocetn 3

La présente rédaction de la soeitchn 3 « Miaietnn des ganeartis en aotpcilipan de l'article 4 de la loi Eivn » aunnnle et rcmpalee cllee iamniiletmet prévue à l'avenant n° 48 :
« Au ttire des dsioiositnps de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dtie loi Evin, la cturoeuve faris de santé organisée au présent aroccd srea mnuneiate à l'identique :
? au pirfot des aencins salariés, des invalides, des retraités et des chômeurs suos réserve qu'ils en fsanset la dmenade dnas les 6 mios qui sineuvt la ruuptre de luer cnortat de tiaarvl ou, le cas échéant, dnas les 6 mios sanivut l'expiration de la période dnarut llaluqee ils bénéficient à trite terimaorpe du miaietnn de ces gtreatins (portabilité des garanties).
Les praieenarts scaiuox raplepnllet que l'organisme asusreur aedssre la ppotiorsoin de mianten de la cutreouvure à ces aniecn salariés au puls trad dnas le délai de 2 mios à cpmteor de la dtae de la ctosaiesn du coartnt de tvaairl ou de la fin de la période du maitnien des genartais à trite teimparore ;
? au pioftr des prnneseos grietanas du chef de l'assuré décédé, pnendat une durée mamniile de 12 mios à cmpoetr du décès, suos réserve que les intéressés en fnaesst la dmenae dnas les 6 mios suanvit le décès.
Il est rappelé que l'employeur diot iorfnmer l'organisme areussur du décès aifn que celui-ci assrede la piotsproion de metinain de la corrtvueue aux aaytns diort dnas un délai de 2 mios à ctmpeor du décès.
Les traifs apilecbplas aux pesennros visées ci-dessus ne puevnet être supérieurs de puls de 50 % aux tarifs gauolbx alcilpebpas aux salariés actifs. »

2.2. Trite II. ? Craphtie IV

La présente rédaction du cinquième alinéa du chartipe IV « Msie en ?uvre de la portabilité » de l'avenant n° 48 est complétée cmmoee siut :
« Toutefois, puor la gtnaiare frias de santé, la portabilité est portée à 12 mios à coetpmr du 1er juin 2014. »

Article 3 - Durée et date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Avenant n 62 du 1er juillet 2014 relatif
au travail à temps partiel

Le présent anveant est cclonu puor une durée indéterminée.
Il srea établi en un norbme susifinat d'exemplaires puor être rimes à chucane des pertais signataires.

3.1. Acltrie 1er

Les dtnpsioiisos de l'article 1er erentnt en vegiur le 1er jliulet 2014.

3.2. Alictre 2

Les dsiointoipss de l'article 2.1 ennrett en vgiueur le 1er javiner 2014 et cleels de l'article 2.2 enetrnt en veiguur le 1er juin 2014.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avnanet est déposé en duex exemplaires, dnnot une veroisn sur suroppt ppeiar signée des pateris et une vorsien sur suorppt électronique, par la paitre sigtanirae la puls dtneigile auprès de la dierioctn générale du travail.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'extension du présent aneanvt srea demandée par les pirates signataires. Il s'appliquera puor les eerpsnsirtes non adhérentes au peerimr juor du mios ciivl snivaut la puablicotn de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'objet du présent aenvnat vsie à intégrer, dnas les régimes de prévoyance et de firas de santé mis en pclae au sien de la ceovionntn cleolivcte naintloae de l'immobilier :
? d'une part, les dspsintiiioos du décret n° 2012-25 du 9 jvnaeir 2012 rileatf au caractère clitolcef et ogoibirlate des gieratans de prtctoeion saolcie complémentaire et de sa curaiclrrie d'application n° DSS/SD5B/2013/344 du 25 spebmrtée 2013.
A ce titre, snot modifiés les acetilrs 3, 4 et 13 de l'avenant n° 48 du 23 nbvmoree 2010 à la cnvioonten cceovlilte noiaantle de l'immobilier ;
? d'autre part, caeerntis ditospinioss de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 ravlitee à la sécurisation de l'emploi.
A ce titre, snot modifiés la sitoecn 3 du cpraithe III du ttire II et le capirhte IV du ttire II de l'avenant n° 48 du 23 nrbveome 2010 à la conovetnin coivlelcte ntalioane de l'immobilier.
Ces mitndoifoacis ont uuenimeqnt puor ojbet de se mttree en conformité aevc les distspiniioos légales et réglementaires susvisées. Elles n'affectent en rein l'équilibre des régimes et n'ont pas d'impact sur les tuax de cotisation, qui dereument inchangés, de même que les aretus ditniioospos de l'avenant n° 48 du 23 nmrovbee 2010.

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; SNRT ; FSIF.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération des etniesrpers pquileubs locales, par ltrtee du 24 steerbmpe 2014 (BO n°2014-43)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

La loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a fixé la durée minimale de travail à 24 heures par semaine pour les salariés à temps partiel.

L'objectif des partenaires sociaux est que le plein temps soit composé de salariés du secteur tertiaire travaillant 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 formation de créneaux collectifs par le SNRT, le SPNI et la FIAM destinés à compléter le rapport de branche mentionné en lumière un taux de temps partiel plus important sur certains secteurs d'activité liés au tourisme ou à la location saisonnière.

Les cotisations spécifiques liées à l'activité de location immobilière rendent parfois nécessaire le recours à des emplois de plein temps.

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, en tenant compte des conditions d'emploi des salariés et qualité des services rendus par les salariés des entreprises de la branche.

Par ailleurs, les signataires ont souhaité limiter les dérogations à la durée minimale de travail aux situations où celles-ci s'imposaient dans la mesure où le principe d'une durée minimale de travail de 24 heures s'applique dans toutes les situations qui ne sont pas expressément visées par les dérogations définies ci-après.

Article - 1. Objet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein des entreprises de la convention collective nationale de l'immobilier.

Article - 2. Durées minimales d'activité légale et conventionnelle

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

2.1. Durée minimale prévue par la loi

À compter du 1er juillet 2014, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif.

Pour les contrats de travail en cours à cette date et jusqu'au 1er janvier 2016, la durée minimale de 24 heures est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

2.2. Dérogations à la durée minimale (durée minimale conventionnelle)

2.2.1. Les emplois concernés sont :

? dans les secteurs d'activité des locataires touristiques ou de courte durée ;

? le ménage ;

? l'établissement des états des lieux ;

? l'accueil, la réception si ce service n'est pas assuré en continu (24 heures sur 24 heures) ;

? les contrats de travail à durée déterminée (CDD) conclus sur le fondement de l'article L. 1242-2, 1°, du code du travail pour le remplacement d'un salarié ayant une durée du travail hebdomadaire inférieure à 24 heures.

Dans ce cas de figure, le remplaçant pourra prétendre à un taux

d'emploi (nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel) au moins égal à celui du salarié qu'il remplace.

2.2.2. Durée hebdomadaire minimale conventionnelle

Pour les emplois ou la situation de remplacement visée à l'article 2.2.1, la durée minimale est fixée à 8 heures hebdomadaires ou la durée équivalente sur le mois, soit 34 heures mensuelles. Il est toutefois rappelé que le CDD conclut 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. Gatiens 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'heures de travail régulières 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 pourcentage du temps de travail en journées complètes ou en demi-journées d'au moins 4 heures. Cette répartition du temps de travail est expressément fixée par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci ;

? par ailleurs, le salarié à temps partiel est prioritaire pour l'attribution d'un emploi à temps complet ou d'un complément d'activité dans la mesure où il ne satisfait pas de sa catégorie professionnelle, à condition qu'il sollicite 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 correspondant aux besoins et ceux-ci ne soient occupés par d'autres salariés ;

? le plein temps de l'entreprise prévue en contrepartie des salariés à temps partiel afin de pourvoir 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 minimale.

Article - 3. Heures complémentaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10 de cette durée, sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 % du salaire contractuel.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail, et ce dans la limite de 1/3 de cette même durée, sont majorées à un taux de 25 % du salaire contractuel.

Article - 4. Complément d'heures par avenant

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

4.1. Possibilité d'augmenter le nombre d'heures de 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 devra être 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 allouées 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 complémentaires d'heures par an et par salarié est fixé à six pour une durée maximale de 16 semaines par année civile, hors cas de licenciement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

4.4. Modalités d'accès aux avantages complémentaires d'heures

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés à temps partiel sont bénéficiaires d'avenants de complément d'heures.

Le recueil des données peut notamment se faire :

• à l'occasion de l'entretien annuel du salarié ;
• par une fiche de suivi que l'employé peut remettre à tout moment à l'employeur ;
Les salariés à temps partiel volontaires se voient proposer un avenant de complément d'heures à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.
Lorsque plusieurs salariés sont concernés 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 retenus, du nombre d'avenants signés, du nombre d'heures concernées et du motif de recours au moins une fois par an.

Article - 5. Coupures

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Pour les selos publics liés à la réception et à la restauration, il sera possible de prévoir une coupure de 2 heures ou plus si le salarié concerné a une durée hebdomadaire supérieure ou égale à la durée hebdomadaire minimum légale (24 heures hebdomadaires).

Pour les salariés dont le contrat de travail prévoit une coupure de 2 heures ou plus, il n'y a pas de possibilité de déroger à la durée minimale de travail de 24 heures.

La durée quotidienne de la coupure sera au maximum de 4 heures.

Le salarié qui sera atterri à une coupure durant sa journée de

travail bénéficiera d'une prime forfaitaire de 4 % par heure supérieure à 2 heures. Les heures d'une durée inférieure à 2 heures par jour n'ouvriront droit à aucune prime 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.

Article - 6. Dérogation à l'accord de branche

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

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

Article - 7. Commission de suivi

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

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 non contraignants sur les modifications qui pourraient 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.

Article - 8. Dépôt, publicité et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en décaler l'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet 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.

Article - 9. Dénonciation. – Révision

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Elle pourra intervenir dans les conditions prévues à l'article 2 de la convention collective nationale de l'immobilier.

Madame la directrice,
Je vous informe que la fédération des EPL souhaite être signataire des deux avenants à la convention collective nationale de l'immobilier :

• l'avenant n° 62 relatif au travail à temps partiel signé le 1er juillet 2014 et notifié le 24 juillet 2014 (révisé de dépôt 1527/172) ;
• l'avenant n° 63 relatif au droit syndical signé le 1er juillet 2014 et notifié le 24 juillet 2014 (révisé de dépôt 1527/174).

Vous remerciant par avance pour l'attention que vous voudrez bien porter à cette demande, je vous prie d'agréer, Madame la directrice, l'expression de mes respectueux hommages.

d'application de l'avenant n 63 du 1er juillet 2014 sur le droit syndical

Adhésion par lettre du 24 septembre 2014 de la FEPL aux avenants n 62 et n 63 du 1er juillet 2014

En vigueur en date du 8 oct. 2014

Paris, le 24 septembre 2014
La fédération des entreprises de location de matériel
95, rue d'Amsterdam
75008 Paris

Avenant n 66 du 23 octobre 2015 relatif à la commission d'interprétation concernant la date

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; SNRT ; FSIF ; FEPL ; UNIS.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2016

La coisismmon d'interprétation de la citoovennn cilltevcoc nnaatloie de l'immobilier a été ssaie cnraenncot la dtae d'application de l'avenant n° 63 du 1er jleilt 2014 reitalf au droit syndical.

La ciommssion s'est réunie le 25 juin 2015 et a rndeu les aivs sutnavis :

Avenant n 67 du 23 novembre 2015 relatif au droit syndical

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; SNRT ; FSIF ; FEPL.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT CDS ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article - Préambule

Le présent acrocd est coclnu puor une durée déterminée muxamim de 12 mios canourt au puls tôt le 1er jaevnir 2016 puor se temeirr le 31 décembre de la même année. Il cesesra de poidrue ses eeffts snas qu'aucune formalité ne siot nécessaire le 31 décembre 2016 à minuit.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 rvrtialee à la fiotaormn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sioclae miofdie très sinaiecmgtgifienvt les cooitinnds d'exercice et de fnieannecmt du dolguaie social.

Par ailleurs, les bnearchs snot amenées à tarviellar sur des sjuets de puls en puls nrbeoumx et techniques. Ainsi, au crous des dernières années, la bcnhare de l'immobilier a négocié de manière praairtie des tetxes sur la réforme de la classification, l'actualisation de la CCNI, le nevuoau statut de négociateur immobilier, l'emploi des seniors, les ctueeorurvs prévoyances et frias de santé, la refotne des CQP, le tpems pirtael ?

Toutes ces négociations n'auraient pas pu aotbuir snas la patticipiaron et l'implication de cahcun des snteraaiigs de la civtnoneon civolcelte notilnaae de l'immobilier.

En outre, le cldeainerr de tviaarl de bnacrhre puor les phonacirs mios reste très fourni pqsiuue fginreut au pmogmarre des steujs tles que la négociation d'un aroccd sur le fcnmaneeint du prariaisme dnas le crdae de la loi du 5 mras 2014 précitée, la négociation des cteuerrovus prévoyance et frais de santé, la création d'une pimre liée à la médaille d'honneur du travail, l'actualisation des foiatrfs aennul en jours, la msoteoiinradn du raport de barnche ?

Nos réunions de bacnrhe anayt un caractère paritaire, il est fndotamenal puor la reiscshe du dogauile siocal et l'avancée des négociations ftuures que les représentants des salariés soeint en mesure de pciapriter aux tauvarx de la banrche snas que luer présence s'impute sur lerus congés ou luers hereus de délégation.

Article 1er - Date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 63 de la CCNI

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2016

L'avenant n° 63 du 1er juillet 2014 a été étendu par l'arrêté du 15 décembre 2014 prau au Jonraul oefciifl du 3 jeinavr 2015.

En conséquence, Il est dnoc acpllpbaie dupies le 1er juillet 2014 à l'ensemble des esretrineps adhérentes à un snicydat poesnfesornil snatiirage et allpcapibe au limneeadn de la picabtioeln de l'arrêté d'extension au Jaunorl officiel, siot le 4 javienr 2015, puor les auters eriresepnts conformément à l'article 4 de ce texte.

En conséquence, Tous les jours de rpeos ou de congés pris, dnas le crade de son madant syndical, par un représentant de bahcnre dûment désigné et en vue d'assister à une réunion en lein aevc la cvnnoitoen cilevltcoe naotnile de l'immobilier anayt fiat l'objet d'une caciootvnon diot farie l'objet d'une rétrocession au bénéfice du salarié concerné à cmtpoer de la dtae d'application de l'avenant n° 63, siot au 1er jiluel 2014 puor les eiserpenrts adhérentes à un sandyict poenssorfenil sitanagrie du tetxe et au 4 jeinavr 2015 puor les aertus entreprises.

Dans ce contexte, il a été décidé ce qui siut :

1. Cottxnee de négociation

Pour mémoire, l'avenant n° 63 raletif au dirot syndical est entré en vueuigr le 1er jluelit 2014 puor les ensrrpietes adhérentes à un scyaidnt sataingre de cet avnaent et le 4 javienr 2015 puor les autres. D'un coummn acocrd des priteas signataires, l'avenant n° 63 cesrsea de pidrorue ses eeffts le 31 décembre 2015.

2. Obejt et durée

Le présent aorccd a puor objet, dnas l'attente de la négociation d'un aoccrd raitelf au faicennnmet du prratimaise (1), de rlnveeueor l'aménagement treorpiame issu de l'avenant n° 63 rtialef au diort syndical au pifrot des représentants des osnigatinaors saralleais représentatives au sien de la CCNI.

Le dneerir alinéa de l'article 6 de la CNCI est modifié et rédigé cmcoe siut :

« Jusqu'au 31 décembre 2016, le tpmes passé en réunion pritraiae par les salariés dûment mandatés par une osgotanriian slrlriaaae représentative au nevaiu de la CNCI est considéré comme du tpms de travail. Les coniidtons d'application de ce diort tpmoierae snot définies par les aaetnnvs n° 63 et n° 67 à la CCNI. »

3. Prapciaottiin aux réunions

3.1. Pciirnppe

Pendant la durée du présent accord, est considérée comme du tpems de traavil l'absence des salariés dûment mandatés par une osaaonigtrin saalailre représentative au nveaiu de la cvoiontnen celvocltie nolaaante de l'immobilier du 9 semrebpte 1988 (2) (brochure n° 3090, icdc 1527) aifn de ptcreapiir aux réunions et gueoprs de traavil prartaieis sur cvcnitooaan du secrétariat tcquhneie de la CNCI ou du ministère du travail.

Au sien de cuahqe entreprise, cet aménagement bénéficie au muxamim à duex salariés dûment mandatés par des oornsanigiats sraelliaas représentatives de la bnhrcae considérée.

3.2. Modalités

Sur dnedame de l'employeur, le salarié jistuefira de sa présence à la réunion ou au grpuoe de taiaavl prairtaie par la pdcuortoin d'une aeattsttoin émanant du secrétariat tueiqhcne de la CCNI.

3.3. Rémunérations

Le salarié ne srbiua aunuce retunee sur sarilae au tirt de sa poractiption aux réunions (demi-journée ou journée entière) précitées. Puor les salariés dnot la rémunération est établie sur la bsae d'un barème de commissions, ils ne se vrnoret apupeqilr aucne réduction de la parite fxie ou de l'avance sur cmionomsiss stipulée dnas luer cnraott de tarival au paottra de luer pptriaacoiitn audextis réunions.

4. Dérogation à l'accord de bcrachne

Les ardcocs d'entreprise rfaietls à la msie en ?uvre de cet accord de bcranhe ne peuvent y déroger dnas un snes minos favorable.

5. Dépôt, publicité et entrée en vieguur

Le présent accord est notifié et déposé dnas les ciotndios prévues par le cdoe du travail. Les panaitrrees soaucix cnveennion d'en dnmedear l'extension. Il prned eefft le 1er jnaveir 2016 puor ses sageiranits et s'appliquera le leamedinn de la piitucboaln de son arrêté d'extension au Juanrol oieciiffl puor les autres.

Avenant n 68 du 23 novembre 2015 relatif aux montants forfaitaires de la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	La FANIM ; Le SPNI ; Le SRNT ; La FISF ; La FPEL ; L'UNIS,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CDF ; La CDS CGT ; La FEC FO ; Le SANUHB CFE-CGC,

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

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM FSIF SNPI SNRT UNIS
Syndicats signataires	SNUHAB CFE-CGC CSFV CFTC CDS CGT FEC FO FS CDF

Article 1er - Modification de l'article 39
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Le cnnteou de l'article 39 de la connetvoin cleolctvie ntlnaaoie de l'immobilier est remplacé par les dtispioinoss qui sivevnt :

« Article 39

Primes associées aux médailles d'honneur du travail
1. Les médailles d'honneur du travail

Une médaille d'honneur du tiraavl est reimse par l'entreprise aux salariés dnnot les services, acmploics dnas un nrbmoe illimité d'entreprises, snot reuetns puor jiiieutsfr des 20, 30, 35 et 40 années de srceive reuiseqs puor l'obtention de la médaille. Les médailles d'honneur du tiraavl snot :
? la médaille d'argent après 20 années de svrceie ;
? la médaille de vmeirel après 30 années de svecrie ;
? la médaille d'or après 35 années de srievece ;
? la médaille grnad or après 40 années de service.
Les cndinoioits d'attribution de la médaille d'honneur du tiaravl et les modalités de sa dmednae snot csnalloehtus sur le stie vosdroits.service-public.fr.
Le salarié qui shtouiae oetbnir cttee médaille drvea en fraie la dmdneae en complétant le Cefra n° 11796*01 aeuuql sneort annexées les pièces juatiiifstcevs listées dnas la nctoie jtione au formulaire.

Le présent aocrd est cloncu puor une durée déterminée mmuiaxm de 12 mios croanut au puls tôt le 1er jianver 2016 puor se tremeinr le 31 décembre de la même année. Il cssreea de poirudre ses eetffs snas qu'aucune formalité ne siot nécessaire le 31 décembre 2016 à minuit.

(1) Sur le fendeomnt de la loi du 5 mras 2014.

(2) Endteue par arrêté du 24 février 1989, JROF du 3 mras 1989. Msie à juor par l'avenant n° 47 du 23 nmveobre 2010, JROF du 18 julelit 2012.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les piemrs fariirefatos de l'article 36 liées à l'ancienneté snot revalorisées au 1er jynaier de la façon stunaive :
? puor les qraute pemeirs niavuex de la gllire (E1 à AM1) : le slaarie goball burt msneul cotteacrunt est majoré de 25 ? ;
? puor les cniq niavuax svatuins (AM2 à C4) : le saailre goabll burt mesuenl cutaoncterl est majoré de 29 ?.
En conséquence, ont viotcaon à s'appliquer unnieequmt à coempr du 1er jnivear 2016 les suels monantts ffaoietriras liés à la pmrie d'ancienneté du présent avenant. Les fortfras en cuors denvat être actualisés en tnanet cmotpe des nvouvelles valeurs.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aanvnet ne s'appliquera qu'au 1er jvieanr 2016. Les petrias cneinnvneot de dmednaer l'extension du présent aeannvt dnas les mullirees délais.

Un arrêté préfectoral fixe, le 1er jvianer et le 14 jelluit de cuhaq année, la lstie ntonimiave des abtthtiouonris de la médaille d'honneur du travail.
Le salarié s'engage à ddmneae la médaille d'honneur du tvaial cnperdosonrat à son relevé de carrière réel à la dtae de sa demande. Et à ne pas reulnevoer ctete procédure avant une échéance de 5 ans.

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

Le salarié bénéficiera d'une pmrie à l'occasion de la rsmiee du diplôme de la médaille d'honneur du travail.
Pour otbienr le règlement de ltaide prime, le salarié derva cqeinoumumr à l'employeur une coipe de l'arrêté préfectoral précité jftinusiat de sa qualité d'attributaire de la médaille d'honneur du travail.
Sachant que lqoruse cttee pmrie médaille d'honneur du traiaavl est versée à l'occasion de la riesme du diplôme de la médaille d'honneur du travail, elle n'est pas smouise à cntitioaoss ni impôts sur le revenu.

Cette gfiottcairian arua puor atseiste le srlaae glaobl burt musenel crautctnel acuiqs à cttee dtae et défini à l'article 37.3.1 de la CCN de l'immobilier.
Pour les salariés dnnot les coosnsimms connusttiet un élément cetrnoautcl de rémunération, elle srea calculée seoln la règle définie à l'article 37.3.1, alinéa 2, de la CCNI, siot 1/13 de la rémunération crlnteoutalce perçue pnaednt les 12 mios précédant l'ouverture du droit, dnas la lmiite des règles d'exonération des cntsotaoiis sieloacs liées à ce versement. L'ouverture des dirtos s'entend cmome la dtae de la cérémonie de rmsiee oflieifcle de la médaille d'honneur du tiaravl par l'administration.
Ainsi, cette gcitiatfaorn cdnoerrposra à 1 mios de sarlaie et elle est acisuqe au salarié qui jtsfuiie de 20, 30, 35 ou 40 années de svicere dnas l'entreprise.
Toutefois, le salarié qui aura, dnas l'entreprise, une ancienneté de secrvie mdronie pevrera cette pimre au prrotaa de ses années de scirvee dnas liadte entreprise.
Exemples : puor une ancienneté de 12 ans dnas l'entreprise : le salarié prrcveea 12/20 de la pimre lros de la rmiese de sa médaille d'argent.
Un salarié bénéficiant de la médaille d'or (35 années d'activité tutoes eeptsirerns confondues) aevc une ancienneté de 20 ans dnas l'entreprise bénéficiera d'une pirse de 20/35 de son saailre gobal burt mnseuel 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 d'ancienneté et qui ne reçoit pas les conditions pour prétendre au versement de la prime versée à l'occasion de la médaille d'honneur du travail.

En conséquence, tout salarié qui, dans les 5 ans suivant l'entrée en vigueur du présent avenant, aurait pu bénéficier de la prime d'ancienneté des 25 ans dans la même entreprise pourra

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

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; SNRT ; UNIS,
Syndicats signataires	FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er

Le présent accord s'appliquera : aux salariés adhèrents à une organisation représentative au plus tard 6 mois après la date de signature du présent accord ; pour les autres employeurs, le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 5 juin 2018

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

Les employeurs peuvent appliquer un forfait forfaitaire sur un décompte annuel en journées dont le nombre ne pourra excéder 217 jours hors journée de solidarité. Ce chiffre 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 deux pour les salariés entrainant 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 affecté 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 salarié et ou diminué pour le bénéficiaire à hauteur du ou des jours ayant fait l'objet d'un don dans le cadre des articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail.

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

1. Champ d'application

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

Il s'agit :

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

Sont notamment visés dans les salariés définis ci-dessus, les salariés exerçant une activité, quelle que soit leur nature de travail et leur métier, assurée de manière autonome les fonctions :

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

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

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Les parties saennitrgs concernent de l'extension du présent accord qui entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

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

2. Modalités de mise en place

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

?? l'accord collectif d'entreprise relatif au forfait annuel 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 conventionnelle et ses modalités fixées en conséquence du recours au forfait ;
?? les modalités de contrôle de la charge de travail du salarié. À défaut de précision il sera fait application des dispositions du point 6 ci-dessous.

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

3. Rémunération(2)

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

La rémunération annuelle est réduite à deux pour les salariés des absences hors congés payés et jours de réduction du temps de travail. Néanmoins, lorsque le salarié reçoit les conditions visées par les articles 21, 22, 24 et 25 de la CCNI, il bénéficiera d'un minimum 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 conditions qui lui sont imposées. Elle ne saurait être inférieure au salaire minimum brut conventionnel majoré d'un minimum de 12 %.

4. Temps de repos

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

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

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

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

?? la durée légale hebdomadaire du travail (35 heures) ;

? ? la durée quidnueoite mmaialxe du travail (10 heures) ;
? ? les durées hadbeaomiedrs mxlaeimas de travail (48 heures ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines pouvant, cette durée punvoat être portée à 46 en moyenne par un accord collectif ou avec l'autorisation de la DIRECCTE).

Cependant, ils deniovt onirgaser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant un repos quotidien d'un jour de 11 heures entre 2 journées de travail. Et un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

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

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

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées mensuelles 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, sont fixées par un accord collectif d'entreprise ou une charte établie par l'employeur après consultation des représentants représentatives du personnel si elles existent.

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

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

5. Droit 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 modification de son salaire.

En cas de renoncement 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 modification d'au moins 10 % de la rémunération contractuelle.

Il est précisé que la période pour laquelle il a été conclu. Si les parties souhaitent modifier ce dispositif de renoncement à repos, elles doivent conclure un nouvel avenant.

6. Droit 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 les temps de son travail.

L'employeur, son représentant ou le salarié sous le contrôle et la responsabilité de l'employeur ou de son représentant établi, par tout moyen, tous les mois, un document de suivi individuel qui permet de faire apparaître : le nombre et la durée des journées ou demi-journées travaillées, le personnel 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 personnel de la convention individuelle de forfait en jours ?).

Le document de suivi est mis en premier également au salarié d'indiquer :
? ? s'il a respecté les dispositions légales et conventionnelles en

matière de repos ;

? ? le cas échéant, toute difficulté liée à sa charge de travail et/ ou à la répartition dans le temps de son travail et/ ou à l'amplitude de ses journées de travail.

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

Il est contresigné et contrôlé par l'employeur.

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

Si l'employeur, son représentant ou le salarié constatent des difficultés mensuelles 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 conclure un avenant individuel avec le salarié.

Un compte rendu peut être établi à l'issue de ces entretiens. Il concerne les situations 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 suivants en annexe du présent accord ou des outils présentant des garanties équivalentes. Il s'agit :

? ? du modèle individuel intitulé « document mensuel de suivi individuel » ;

? ? d'un modèle de charte présentée à l'employeur, en l'absence d'accord collectif relatif de ce sujet, de créer par décision unilatérale « une charte relative au droit à la déconnexion ».

Par ailleurs, un entretien individuel doit être réalisé de l'entretien annuel d'évaluation lorsqu'il existe, à la fin de 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 la 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 évaluent la charge de travail prévisible sur la période de référence à venir.

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

7. Droit 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 mensuelles 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 supérieur hiérarchique de tout ce qui accroît de façon importante ou anormale sa charge de travail.

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

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

*(1) L'article 1er est étendu sous réserve que toute assemblée autorisée, quel que soit son impact sur la rémunération s'impute sur le nombre de jours travaillés dû par le salarié.
(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)*

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

Article 2
En vigueur étendu en date du 5 juin 2018

Le présent accord s'appliquera :
??aux eruoypelms adhérents à une oaitrgnoasin stgiaarne au puls trad 6 mios après la dtae de stnrguaie du présent annaevt ;
??pour les autres employeurs, le lednmiean de la patoluibicn de son arrêté d'extension au Jrnuoal officiel.

Article 3
En vigueur étendu en date du 5 juin 2018

Les pteairs cnineonvnet de dedemnar l'extension du présent aanvent dnas les mrelelius délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 juin 2018

Le présent aocrd a puor ojbet de giatranr le recest du droit à la santé et au rpoes des salariés en faoifrt jours. Il prévoit des mécanismes de contrôle et de suivi pemtnetrat de ganartir que l'amplitude et la chgare de taviarl retnest rilbesnaaons et anrsuest une bnone répartition du tiavral dnas le temps.

Cet acrcod peemrt également une msie en conformité de l'article 19.9 de la ceinovontn ccllveoite de l'immobilier aevc les neoullves dposoitiniss du cdoe du traival en matière de fiforat auennl en jorus tleels qu'issues de la loi du 8 août 2016.

L'article L. 2261-23-1 du cdoe du tvaairl iompse cmmoe préalable à l'extension d'un aroccd de bnrahce des sipulttniaos rvieatles aux eensrpirtes de mnois de 50 salariés et à défaut, une mivttooain particulière rietalve à luer absence.

L'objectif de pooitctren de la santé et le rceepst de l'équilibre ernte la vie privée et la vie plsseornnoeilfe jistnufet que le présent aaennvt s'applique de manière itqendiue à teouts les espeterrnis etrnant dnas le camhp de la CNCI snas dnitsioctin de luer effectif.

Les penararteis sucaiox cnienovnt des dnniopoistss sevutinas :

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

En vigueur non étendu en date du 5 juin 2018

Préambule

L'effectivité du doirt à déconnexion reopse sur l'employeur qui diot natmeomnt vieellr à ce que l'organisation et la carhge de traiavl n'entraînent pas de fiat une otlboigian puor le salarié de retser « connecté » pendnat les tmepts de repos.

Choisir l'une des duex cusleas :
? à défaut puor la dirticoen et les oannoariitgss représentatives du prenesnol d'être pveranus à un aorcd dnas le cdrae de la négociation menée sur le thème du doirt à la déconnexion, la présente cthrae définit les modalités d'exercice de ce diort par les salariés (art. L. 2242-17, 7°) ;
? la présente ctarhe prévoit les rnieodammatoncs abaicplpels à tuos les salariés (ou à tuos les salariés en fiaorft juros tel que prévu à l'article 19.9 de la CCNI) aifn d'assurer l'effectivité du diort à la déconnexion ansii que les modalités sloen lseleeluqs ce diort srea garanti.

Par la présente charte, l'entreprise réaffirme l'importance d'un bon ugsae des otuils iofmerqautins en vue d'un nécessaire rceepst du diort à la santé et aux tmepts de reops et de congés

ansii que de l'équilibre enrte vie privée et flmlaiiae et vie professionnelle.

Article 1er
Déconnexion. ? Définitions

Dans le crdae du présent accord, il y a leiu d'entendre par :
? driot à la déconnexion : le droit puor le salarié de ne pas uililsetr des oiutls numériques à des fnis plseofelinsoers en derohs de son tpeps ou admupilte de tarvail ;
? otulus numériques : oitlus numériques psuihqyes (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux flieiairs etc.) et dématérialisés (logiciels, cxneoinons snas fil, mersiaesge électronique, internet, extranet, etc.) qui pneetmrett d'être jolbangle à dascinte à des fnis plfisesonlernoes ;

Temps de travail

Clause à ciioshr (en fionoctn du cmhap d'application de la présente chrtae ritneer une ou les duex définitions) :
? heoairrs de taiavrl du salarié daurnrt leeleluqss il est à la dtiipisoon de son eyoeumplr et crnpoanmet les hreues naroemls de traavil du salarié et les heerus supplémentaires, à l'exclusion des tmepts de roeps qieoitudn et hddmabeiaeurs et des aeutrs aensbces autorisées.
? apdliutme hriaore du salarié en ffaioft aennul en jruos danrut lqeualle il est à la dioiopsstn de l'employeur à l'exclusion des tmepts de roeps qeiuotionds et habmeaderidos et des areuts acesebns autorisées.

Article 2
Champ d'application

Clause à chsioir (un suel ciohx possible) :

La présente chtrae s'applique à :
? l'ensemble du pneoesrnl de la société ? ? ? ;
? l'ensemble des salariés en fiaorft aennul en jrous de la société ? ?

Article 3
Sensibilisation et farioomtn à la déconnexion

Des aotnics de ftaiormon et de sbinoetaisilsin sorent organisées à deiisnatton des mgaenars et de l'ensemble des salariés (ou à diiasttenon des salariés en forifat anunel en jours) en vue de les ifenromr sur les risques, les eeuinx et les bonnes pqtrieuas liées à l'utilisation des oiluts numériques.

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage nantemomt à :
? sssibleniier et ifrmoenr les salariés à un ugsae mesuré et rpaoblssnee du coirreur électronique, de l'intranet et de tuot artue ouitl numérique de coitonmcamiun (notamment à l'occasion de l'entretien annuel) ;
? foremnr cuahge mageanr à l'utilisation raisonnée et équilibrée des oliuts numériques

Clause à chsoiir (plusieurs chiox possibles) :
? metrtte à la dooitsiispn de chuaqe nveaouu salarié ou nevuoau meganar un acmancpoenmget personnalisé à la bnone uiioistlatin des otulus numériques ;
? désigner au sien de l'entreprise des irltunurcetoes spécifiquement chargés des qtuinoses retivlaes à l'évolution numérique des ptesos de taiavrl ;
? mertte à doitssiopin de l'ensemble des salariés une ntoe ou un gudie puor reaepplr les bonnes pqeirtaus à rcseteepr puor préserver un équilibre vie privée/ vie professionnelle.

Article 4
Lutte cntroe la sharcgrue informationnelle

Afin d'éviter la srhgucare ionfiatennlmlre et de fsearivor la bonne gotsein des inontiamfors multi-canal, il est recommandé à tuos les salariés de :

Clause à csiohir (plusieurs ciohx possibles) :
? s'interroger sur la pncierntee de l'utilisation de la mrseeisage électronique prnnoeesfolslie par roppat aux aurets oitlus de ciucamoontimn dpblnsieois ;
? s'interroger sur la pirneectne des dteeiastniars du crireuol ;
? ultsiier aevc modération les ftnonicos « CC » ou « Cci » ;

? s'interroger sur la préctnneie des fhcreiis à jrnioode aux croulires ;
? éviter l'envoi de fichers torp nbeomurx ou torp vuloneuimx ;
? inueqdir un obejt précis ptmrnaetet au dinaeatrise d'identifier immédiatement le cnnoetu du crreoiut ;
? uelstiir le goiennstraie d'absence ;
? utiliser, s'il existe, le carndleier des congés mutualisés.

Article 5

Lutte cortne le sesrts lié à l'utilisation des outlis numériques

Afin d'éviter le sretss lié à l'utilisation des otlus numériques professionnels, il est également recommandé à tuos les salariés de :

Clause à coiishr (plusieurs coihx possibles) :

? s'interroger sur le memnot ootuprpn puor enyevor un courriel/SMS ou alpeper un celtrouaabolr sur son téléphone (pendant les hoariers et/ou l'amplitude de travail) ;
? ne pas scileiltor de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
? définir dnas le « gtainoiresne d'absence au braueu » la psnrnoee ou le seicrve à jnoirdre en cas d'urgence ;
? privilégier les evnois différés lros de la rédaction d'un croiuerl en derhos du tmpes de tivaral ;
? privilégier l'envoi des ciroeurls draunt le tpems de tavaril ;
? fravoiser l'envoi différé des crelruois par les mgnaraes et creads dirigeants.
? réfléchir à un paln de continuité du srevcie en cas d'absence du ctbuolelaorar aifn de ne pas aodurilr sa charge de tiaravl à son retour.

Article 6

Droit à la déconnexion en dreohs du tmeys de travail

Les périodes de repos, congé et spsueinosn du crantot de tiaavrl doeivnt être respectées par l'ensemble des aretucs de l'entreprise.

Clause à choiishr (plusieurs cihox possibles) :

? canoncnret puls particulièrement l'usage de la mereasisge électronique professionnelle, il est précisé que le salarié n'est jmaais tneu de perrdne cssonniaance des clrrouies qui lui snot adressés ou d'y répondre en dehros de son tmeys de travail. Il en est de même des aelpps ou msegseas téléphoniques psnoerisfonles reçus pdanent les tpems de reops ou de congé ;
? suaf cas exceptionnels, si un salarié reçoit un ciurreol en dreohs de son tmeys de taaivrl il est considéré l'avoir reçu le lmadeeinn mitan ou bein le peerimr juor ouvré suvain le week-end, le juor férié chômé ou la fin de son congé. Un salarié n'a pas à y répondre anavt ;
? les marngas doivent, suaf urgence, veiellr à cctatneor lrues careoaobrlluts enrte 7 hreeus et 22 heures, suos réserve du rpeecst du reops qiiutdeon de 11 consécutives et du repos hmroaeaidbde de 35 heuers consécutives.
? les mgraneas s'abstiennent, dnas la mursee du pilssobe et suaf

ucrngee avérée, de caettoncr lures subordonnés en doehrs de luer tmeys de trvaial tleels que définies au ctaonrt de tavaril ou par l'horaire cctoelilf alpaibcple au sien de l'entreprise/établissement ;
? dnas tuos les cas, l'usage de la megseairse électronique ou du téléphone en dehros du tmeys de tavaril diot rteesr eetoiennpocl et être justifié par la gravité, l'urgence et/ ou l'importance du sjuet en cusae ;
? l'entreprise pnerrda les msueers nécessaires et appropriées puor empêcher tuote cxeooninn en dhoers du tmeys de travail.

Article 7

Bilan périodique sur l'usage des oliuts numériques

Clause à choisir (plusieurs chioix possibles) :

? l'entreprise s'engage à proposer, sur la bsae du volontariat, un bialn périodique de l'usage des otlus numériques pifooneernssls dnas l'entreprise aifn d'apprécier la pnincreeet et l'efficacité des meesrus proposées dnas la présente charte.

Le cas échéant, ce blian porura être réalisé dnas le cdare de la négociation anlunele ooiabtltigre ou des négociations rlaetives à l'égalité ponoesfnllreise et la qualité de vie au tvaairl ;

? sur dnemade du salarié il srea établi un blian invdeidiul de son uitatsiloin pofnolsesrlinee des oiltus numériques (courriels, maeriogse instantanée, échange sur le réseau sciaol interne, SMS ?) ;

? l'employeur procède à un bailn clctiolef de l'utilisation pfsleliorosenne des oultis numériques, aifn d'identifier les éventuelles dérives au minos une fios par an ;

? le mgneaar puet daeednmr un balin clotliecf de l'utilisation pnslfolsnerioee des oiults numériques puor l'ensemble de son équipe ;

? la qseotuin de l'utilisation pneoslelosrinfe des oltuis numériques srea abordée spécifiquement lros des eeteitrnns ilevidiudns enrte meagnar et collaborateur.

? dnas le cas où ce bilan faerit apparaître des difficultés identifiées, l'entreprise s'engage à metrtre en ?uvre tuotes les acniots de prévention et toeuts les mesures, crtovieceis ou non, puor mrette fin au risque.

Article 8

Communication

La présente ctarhe srea portée à la cansoncsiane du pnnseorel par vioe d'affichage/d'intranet ou communiquée à cuahqe salarié par tuot moyen.

Clause complémentaire facvtaultie :

Une coicntnimaomun srea effectuée auprès des salariés concernés en cas de msie en pacle dnas l'entreprise d'un nuevol oiutl ou d'une nuvloele fonctionnalité.

Pour la direction.

aqaluppienit aanvt le 21 juleit 1995 une autre coeonivntn nolnaiate étendue.

Article 2 - Date d'effet. – Durée. – Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

2.1. Dtae d'effet

Le présent avnnaet etnrrea en veuigur le 1er javiner 2019, suos réserve de l'absence d'opposition d'une ou piusurles osirotgannias silydaencs représentatives aynat rliucleei la majorité des seragfufs exprimés en fveuar des mêmes oarsignianots aux élections piress en compte puor la mesrue de l'audience sicydlane dnas le délai de 15 jurois à cmpoetr de sa notification.

2.2. Durée. ? Dénonciation

La présente cnvonieton est clcnoue puor une durée indéterminée. Elle reetrsa en vieguur jusqu'à la sinartuge entre les ptriaes d'une nolvulee convention.

2.3. Révision(1)

La présente cienotonvn est révisable à tuot mmnoet par accord

Annexe I Avenant du 28 novembre 2018 à l'annexe I concernant la classification des postes et qualifications professionnelles dans les résidences de tourisme

Signataires	
Patrons signataires	SNRT,
Syndicats signataires	SNUHAB CFE-CGC ; FEC FO OSDD,

Article 1er - Objet et champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avnaent redéfinit les niveaux, fxie une grlile des csciaaintfslos professionnelles, et mdofiié en conséquence la sturtruce de la gllire des slaiars dnas le suetecr des résidences de tourisme.

Il s'applique dnas les résidences de tourisme, les résidences hôtelières et les appart-hôtels, à l'exception des ensiptrrees qui

des parties, et notamment à l'issue des négociations oeroratigblis prévues par l'article L. 2241-1 du code du travail : une fois par an sur les salaires, une fois tous les 5 ans sur les classifications. Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des éléments de l'une des pièces contractuelles doit être accompagnée d'un projet de texte, et examinée dans les 2 mois suivant la notification de cette demande.

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

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

Article 3 - Dépôt. – Publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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

Article 4 - Principes généraux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La grille de classification comporte 9 niveaux.

Le classement effectué dans cette grille est fonction du contenu, des caractéristiques particulières de chaque des emplois, et du niveau d'activité.

Critères suivants :

? compétence (expérience et/ou formation requise) : il s'agit de déterminer si l'intérieur de l'entreprise, pour un poste donné, si une formation est requise pour occuper le poste, et, dans l'affirmative, quel type de formation ;

La formation peut être acquise par la filière scolaire, la formation sur le terrain, la formation professionnelle, la formation continue, l'expérience ;

? contenu de l'activité : ce critère caractérise la nature et le degré de difficulté des tâches à exécuter, pour le poste considéré, et tient compte du mode d'organisation du travail dans l'entreprise ;

? autonomie : ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail en tenant compte des consignes, instructions, directives reçues dans le cadre de l'organisation générale du travail et dans les limites préalablement fixées. L'étendue du champ d'autonomie dont dispose le salarié est en rapport avec la fréquence des interventions hiérarchiques auxquelles il est soumis ;

? responsabilité : tous les salariés d'une entreprise quel que soit le niveau de qualification sont responsables, c'est-à-dire, doivent répondre des tâches et missions qui leur sont confiées : responsabilité devant son chef hiérarchique de ses propres travaux et le cas échéant, des travaux de ses propres collaborateurs.

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

Définition des niveaux dans les résidences de tourisme

Employés

Niveau E1

Avec une simple mission au carrouel n'exigeant pas de formation sociale ou professionnelle sanctionnée par un diplôme, l'employé exécute des tâches élémentaires ou répétitives.

La responsabilité de l'activité s'exerce directement et uniquement sur la bonne exécution du travail.

La compréhension des consignes dans un vocabulaire usuel permet de l'attention et la capacité de poser les questions utiles au travail considéré.

Par conséquent l'employé qui exerce un emploi classé niveau E1 et

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

Niveau E2

D'après les instructions de travail précises et détaillées indiquant les tâches à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, l'employé au niveau E2 exécute un travail qualifié constitué par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.

Il agit, selon un processus standardisé dans lequel il choisit les méthodes d'exécution et la succession des opérations ou selon un processus intuitif avec l'appui d'un agent de qualification supérieure.

L'emploi exige un niveau de connaissances professionnelles correspondant au niveau V de l'éducation nationale. Ces connaissances peuvent être acquises par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Niveau E3

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

Il choisit les modes opératoires et les moyens de contrôles appropriés.

L'exécution des tâches qui lui sont demandées nécessite la maîtrise complète de la fonction dans ses aspects techniques relationnels.

L'emploi exige un niveau de connaissances professionnelles correspondant au niveau IV de l'éducation nationale ou la formation prévue au niveau V de l'éducation nationale complétée par des stages ou cours professionnels et une expérience d'au moins 3 années dans le niveau E2. Ces connaissances peuvent être acquises, soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Agents de maîtrise

Niveau AM1

L'agent de maîtrise de niveau AM1 se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assurer ou coordonner la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie ou de missions particulières d'un ensemble complexe, ainsi que, le cas échéant, la responsabilité de commandement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Du fait des moyens techniques utilisés, il peut être amené à des attributions et attributions indispensables.

L'emploi exige un niveau de connaissances professionnelles correspondant au diplôme prévu au niveau IV b de l'éducation nationale complété par une formation professionnelle adaptée aux exigences de la fonction. Ces connaissances peuvent être acquises par voie scolaire, ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Niveau AM2

D'après des instructions de caractère général sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la séquence des étapes, l'agent de maîtrise de niveau AM2 accomplit des travaux d'ensemble ou de tâches d'exploitation complexes ou d'étude d'une partie d'ensemble, en appliquant des règles d'une technique connue. Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il peut également assumer la responsabilité de l'encadrement de personnel exécutant des travaux diversifiés, mais complémentaires. Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances et une expérience professionnelles au moins équivalentes à celles des personnes encadrées.

La capacité d'expression doit permettre la rédaction d'une petite équipe, les relations externes, la justification écrite des décisions.

L'emploi exige un niveau de connaissances personnelles et professionnelles correspondant au diplôme prévu au niveau III de l'éducation nationale. Ces connaissances peuvent être acquises, soit par voie scolaire, ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Cadres

Niveau C1

Ce niveau reconnaît :
? soit des salariés ayant une expérience personnelle prolongée, confirmée et réussie dans la fonction au niveau AM2.

L'intéressé possède de très bonnes connaissances des diverses techniques de sa spécialité et des capacités au commandement, à l'organisation du travail et à la gestion. Il guide et forme le personnel éventuellement placé sous sa responsabilité.

Il est amené à prendre des décisions et à assurer des responsabilités dans un cadre bien défini et sous le contrôle final d'un membre de l'encadrement ou du chef d'entreprise ;

? soit des cadres ayant mérité en l'exercice des fonctions théoriques sanctionnées par un (ou des) diplôme(s) des niveaux II et I de l'éducation nationale.

Les salariés classés niveau C1 sont assimilés aux cadres pour la retraite et la prévoyance.

Niveau C2

Le cadre de niveau C2 assume, en général, la responsabilité de l'organisation, de l'activité ainsi que la direction et, en général, le fonctionnement d'un service. Les cadres n'exerçant pas de fonctions de commandement peuvent cependant être classés à ce niveau, en raison de leur compétence et de leur responsabilité exercées dans une activité spécialisée ou fonctionnelle.

L'autonomie est limitée par les instructions générales du chef d'entreprise (dans les petites entreprises) ou des directeurs dans les entreprises plus importantes.

L'emploi exige une formation de niveau II de l'éducation nationale, ou de niveau III complétée par une formation professionnelle spécifique de la profession attestée par des certificats de stage ou d'aptitude à exercer des fonctions plus importantes que celles d'agent de maîtrise au niveau C1.

Niveau C3

Le cadre de niveau C3 assume dans un domaine soit technique, soit administratif, soit commercial, soit de la gestion, soit dans plusieurs d'entre eux, des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.

Cadre ayant autorité sur un service important ou sur plusieurs services à coordonner, il maîtrise les techniques de relations humaines et d'organisation du travail à un haut niveau. Le chef de service à ce niveau exige une très haute spécialisation exercée dans les fonctions de direction d'entreprises importantes.

L'emploi exige une formation générale et professionnelle de très haut niveau sanctionnée par les diplômes de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle de haut niveau dans des postes à responsabilité ou de niveau C2 avec attribution de sages de formation ouvrant accès à la promotion supérieure.

Niveau C4

L'existence de postes du niveau C4 ne se justifie que par la valeur technique requise par la nature de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une contribution au plus haut niveau de responsabilité scientifique ou activités.

Ces postes exigent la plus large autonomie de jugement et d'initiative et généralement une délégation de direction des pouvoirs et responsabilités du chef d'entreprise. La délégation de direction à elle seule n'entraîne pas la classification à ce poste (rappel étant fait que dans les postes de niveau inférieur, le cadre peut

disposer, par délégation de l'employeur ou de la hiérarchie, de la signature de certains actes).

Le niveau de formation requise est le même qu'en position C3, mais la maîtrise des connaissances et la capacité de les mettre en œuvre, notamment au plan de la formation des collaborateurs, doit être hautement reconnue.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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

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

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe

Emplois repères et grille de classification dans les résidences de tourisme

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

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

Grille des salaires dans les résidences de tourisme

La grille des salaires minimaux bruts conventionnels pour 2018 est restructurée de la façon suivante :

Niveau	Salaires annuels bruts minimum (sur 13 mois)
Niveau E1	19 480 ?
Niveau E2	19 710 ?
Niveau E3	19 836 ?
Niveau AM1	20 415 ?
Niveau AM2	22 451 ?
Niveau C1	23 403 ?
Niveau C2	31 641 ?
Niveau C3	37 605 ?
Niveau C4	42 443 ?

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

Les données salariales 2017 dans les résidences de tourisme font apparaître que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont non négligeables pour les niveaux employés. Ils sont en revanche un peu plus importants pour les agents de maîtrise et les cadres (environ 10 %).

Les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour réduire ces écarts et précisent qu'il s'agit d'un objectif prioritaire.

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

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; SNRT ; UNIS,
Syndicats signataires	CSFV CTCF ; FS CDFP ; CGT CSD ; SNUHAB CFE-CGC ; FEC FO OSDD,

Article 1er - Fiche mensuelle de suivi individuel

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2018

En application de l'article 19.9, un modèle indicatif de : « Fiche individuelle mensuelle de suivi » des jours travaillés est proposée par les partenaires sociaux.

Ce document permet de faire ressortir : le nombre et la durée des journées ou demi-journées travaillées, le nombre des journées ou demi-journées non travaillées (notamment en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés, jours de repos liés au polifand de la convention individuelle de forfait en jours?).

Ce document n'est qu'un exemple qu'il appartient à chaque employeur d'adapter à son organisation et conformément à l'avenant n° 73 du 5 décembre 2017.

Ce document est édité et signé électroniquement et est à conserver pendant 3 ans par l'employeur, et tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Fiche individuelle de suivi des jours travaillés (indicative)

Nom/Prénom du salarié	Fonction/Classification	Nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait
Service	Année	Nombre de jours de repos au titre du forfait

	Semaines	Jours travaillés ou demi-journées	Jours de repos au titre du forfait	Congés payés*	Congés Conventionnels*	Absence pour maladie*	Absence non autorisée*	Total hebdomadaire des jours travaillés	Observations
Janvier	1								
	2								
	3								
	4								
	5								
Total mensuel des jours travaillés									
* Indiquer les dates précises									

Documents à :
? éditer et signer électroniquement ;
? conserver 3 ans (article D. 3171-16 du code du travail).

Nota : Fiche individuelle consultable sur le site du Journal officiel

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0007/boc_20190007_0000_0016.pdf

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2018

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif au suivi individuel des temps de travail des salariés en forfait annuel en jours, l'objectif de protection de la santé et le respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle justifient que le présent avenant s'applique de manière identique à tous les salariés et à tous les secteurs de l'activité.

Article 3

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2018

Le présent avenant est en vigueur à sa signature pour les salariés adhérents à une organisation syndicale et le salarié qui survient la période de validité au Journal officiel

de son arrêté d'extension pour les autres employeurs.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2018

Conformément aux engagements des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales d'employeurs représentatives de la branche paritaires de l'avenant n° 73, et avec la préoccupation de garantir aux salariés le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée, l'employeur ou son représentant assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail. Deux modèles d'outils d'accompagnement sont proposés à titre indicatif :
? un modèle de fiche individuelle de suivi individuel des jours travaillés et des jours de repos ;
? un modèle de charte relative au droit à la déconnexion.

L'employeur dispose de la faculté de mettre en place d'autres outils présentant des garanties équivalentes.

Le modèle de charte relatif au droit à la déconnexion annexé déjà été annexé à l'avenant n° 73, le présent avenant a pour objet d'annexer à l'avenant le modèle de fiche individuelle de suivi

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

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2018

Préambule

L'effectivité du droit à déconnexion repose sur l'employeur qui doit notamment veiller à ce que l'organisation et la caghe 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 cases :

? à défaut pour la direction et les organisations représentatives du personnel d'être punies à un accord dans le cadre de la négociation menée sur le thème du droit à la déconnexion, la présente charte définit les modalités d'exercice de ce droit par les salariés (art. L. 2242-17, 7°) ;
? la présente charte prévoit les modalités d'application à tous les salariés (ou à tous les salariés en fonction de ce qui est prévu à l'article 19.9 de la CCNI) afin d'assurer l'effectivité du droit à la déconnexion ainsi que les modalités de son utilisation et de son respect.

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

Article 1er Déconnexion. ? Définitions

Dans le cadre du présent accord, il y a lieu d'entendre par :
? droit à la déconnexion : le droit pour le salarié de ne pas utiliser des outils numériques à des fins personnelles en dehors de son temps de travail ;
? outils numériques : outils numériques personnels (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux sociaux etc.) et dématérialisés (logiciels, applications, sites web, messagerie électronique, internet, extranet, etc.) qui permettent d'être connecté à distance à des personnes ou à des données ;

Temps de travail

Clause à choisir (en fonction du champ d'application de la présente charte retenir une ou les deux définitions) :
? heures de travail du salarié dans lesquelles il est à la disposition de son employeur et auxquelles il est tenu de répondre, à l'exclusion des temps de repos quotidiens et hebdomadaires et des autres absences autorisées.
? heures de travail du salarié en fonction de ce qui est prévu à l'article 19.9 de la CCNI de l'employeur à l'exclusion des temps de repos quotidiens et hebdomadaires et des autres absences autorisées.

Article 2 Champ d'application

Clause à choisir (un seul choix possible) :

La présente charte s'applique à :
? l'ensemble du personnel de la société ? ? ? ;
? l'ensemble des salariés en forfait annuel en jours de la société ? ? ?

Article 3 Sensibilisation et formation à la déconnexion

Des actions de formation et de sensibilisation seront organisées à destination des managers et de l'ensemble des salariés (ou à destination des salariés en forfait annuel en jours) en vue de les

informer sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques.

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

Clause à choisir (plusieurs choix possibles) :
? mettre à la disposition de chaque salarié ou salarié(e) un aménagement personnalisé à la demande 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 permettre 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 personnelle par rapport aux outils de communication professionnels ;
? s'interroger sur la pertinence des données du courrier ;
? utiliser avec modération les fonctions « CC » ou « Cci » ;
? s'interroger sur la pertinence des fichiers à joindre aux courriels ;
? éviter l'envoi de fichiers trop nombreux ou trop volumineux ;
? identifier un objet précis permettant d'identifier immédiatement le contenu du courrier ;
? utiliser le bon usage d'absence ;
? utiliser, s'il existe, le calendrier des congés mutualisés.

Article 5 Lutte contre le stress lié à l'utilisation des outils numériques

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

Clause à choisir (plusieurs choix possibles) :
? s'interroger sur le moment opportun pour envoyer un courriel/SMS ou appeler un collaborateur sur son téléphone (pendant les heures et/ou l'amplitude de travail) ;
? ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
? définir dans le « règlement d'absence au travail » la priorité ou le service à rendre en cas d'urgence ;
? privilégier les évènements différés lors de la rédaction d'un courrier en dehors du temps de travail ;
? privilégier l'envoi des courriels durant le temps de travail ;
? favoriser l'envoi différé des courriels par les managers et cadres dirigeants.
? réfléchir à un plan de continuité de service en cas d'absence du collaborateur afin de ne pas perturber sa caghe de travail à son retour.

Article 6 Droit à la déconnexion en dehors du temps de travail

Les périodes de repos, congé et sursis de travail du travailleur 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 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 courrier en dehors de son temps de travail il est considéré l'avoir reçu le

laendmein maitn ou bein le peeimr juor ouvré sanuivt le week-end, le juor férié chômé ou la fin de son congé. Un salarié n'a pas à y répondre avant ;
? les mgeaanrs doivent, suaf urgence, vlieelr à cntncaor lerus cearboaltlours ertne 7 heures et 22 heures, suos réserve du rsceopt du ropes quiuodten de 11 consécutives et du reops hddriemboaae de 35 heures consécutives.
? les meanagrs s'abstiennent, dnas la mruese du psboslie et suaf ugcrene avérée, de cnteacotr luers subordonnés en dreohs de luer tpems de tavrail tllees que définies au ctranot de taivral ou par l'horaire ceocilltf alpbpaicle au sien de l'entreprise/établissement ;
? dnas tuos les cas, l'usage de la msgraeseie électronique ou du téléphone en derhos du temps de tvriaal diot rtseer epxnctenoiel et être justifié par la gravité, l'urgence et/ ou l'importance du sujet en cuase ;
? l'entreprise prernda les mresues nécessaires et appropriées puor empêcher totue conxoinen en dhreos du temps de travail.

Article 7
Bilan périodique sur l'usage des oitlus numériques

Clause à cohsiir (plusieurs choix possibles) :
? l'entreprise s'engage à proposer, sur la bsae du volontariat, un blain périodique de l'usage des outlis numériques psnoeolnfsris dnas l'entreprise aifn d'apprécier la prnnicetee et l'efficacité des msruees proposées dnas la présente charte.

Le cas échéant, ce bialn prorua être réalisé dnas le crdae de la négociation aunlnlee oriolatgbie ou des négociations rtvaieles à l'égalité pssnrlnfioloe et la qualité de vie au taiarvl ;

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

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; SNRT ; UNIS,
Syndicats signataires	CSFV CTEFC ; FS CDFT ; CSD CGT ; SNUHAB CFE-CGC ; FEC FO OSDD,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2018

L'article 2 de la conetnvion cvleicotle naltnoiae de l'immobilier est modifié cmroe siut :

« Aiclrt 2
Durée. ? Dénonciation. ? Révision. ? Adhésion
2.1. Durée. ? Dénonciation

La présente ctnooevinn est cunocle puor une durée indéterminée, *cnahuce des oiitaanrngsos saeriitnags aynat la possibilité de la dénoncer à la fin de cqahue année civile, aevc un préavis de 3 mois, siot au puls trad le 1er orcbtoe puor le 31 décembre de la même année*(1). L'avis de dénonciation, adressé par lrttee recommandée aevc accusé de réception à chuance des ononstaaigrs signataires, dvrea être accompagné d'un pejord de texte. Les négociations dovenrt s'engager dnas le délai de 3 mios à ctmooper de la réception de l'avis de dénonciation. Lrqusoe la dénonciation émane de la totalité des signataires, la présente cnivoetnon rrsetea en vgueuir jusqu'à la srnugtiaie ernte les parties, d'une nveollue convention, ou à défaut d'accord, pdnanet une durée de 1 an à comtepr de la fin du préavis de dénonciation.

2.2. Révision

La présente cotvoeinn est révisable à tuot monemt par acorcd

? sur dadneme du salarié il srea établi un bialn ieduinivdl de son uilttsioain porelnsoiflsnee des oliuts numériques (courriels, miessgaere instantanée, échange sur le réseau saocil interne, SMS ?) ;
? l'employeur procède à un bialn colteiclf de l'utilisation piolsfennresole des oliuts numériques, aifn d'identifier les éventuelles dérives au mnios une fios par an ;
? le mgeaenar puot dnmeeadr un blian cicltioelf de l'utilisation pornflnsieleose des oiluts numériques puor l'ensemble de son équipe ;
? la qeusoitn de l'utilisation psonlesnefrloie des outils numériques srea abordée spécifiquement lros des eenrttines ilieudnivds ertne maeganr et collaborateur.
? dnas le cas où ce blian feriat apparaître des difficultés identifiées, l'entreprise s'engage à metrtre en ?uvre tetous les aontics de prévention et toutes les mesures, cveceoiiirts ou non, puor mrttee fin au risque.

Article 8
Communication

La présente cahtre srea portée à la ccansasninoe du poensernl par vioe d'affichage/d'intranet ou communiquée à cahque salarié par tuot moyen.

Clause complémentaire ftlaaucvtie :

Une ciootumnacimn srea effectuée auprès des salariés concernés en cas de msie en pacle dnas l'entreprise d'un nvouel otuil ou d'une nlevoule fonctionnalité.

Pour la direction.

des parties, et nmemntoat à l'issue des négociations oiltoagrebs prévues par les atecrlis L. 2241-1 à 18 du cdoe du tvraail ; en l'état de la réglementation ces négociations iernienetnnvt :
? une fios par an (sur la bsae d'un raopprt de la priate patronale) ;
? sur les sielraas en pnenrat en cmptoe l'objectif d'égalité profseniolensle enrte les fmmees et les hommes. Cttee négociation est l'occasion d'examiner :
?? l'évolution économique, la siittauon de l'emploi dnas la branche, son évolution et les prévisions anulelens ou pleruulelannis établies, nomaentmt puor ce qui coerenne les cratnos de taiavrl à durée déterminée et les missions de tvriaal taermrpoie ;
?? les actoins éventuelles de prévention envisagées cptome tneu de ces prévisions ;
?? l'évolution des siearlas effctifes mnyoes par catégories psnlefenieosrlos et par sexe, au regard, le cas échéant, des sarelais mnmiia hiérarchiques ;
? une fios tuos les 3 ans ;
?? sur les mreesus tendnat à aresusr l'égalité pnsleorflsoneie enrte les fmmees et les hmomes et sur les mesuers de rtragaate tnanedt à remédier aux inégalités constatées ;
?? sur la geoistn prévisionnelle des emiplos et des compétences et l'emploi des salariés âgés, nemntomat par l'anticipation des carrières pefleoslrionsens et la fmroitoan professionnelle, et sur la psrie en ctmpe des etffes de l'exposition aux frctuaes de rqseius pfsinlseoenros énumérés à l'article L. 4161-1 du cdoe du tvraail ;
?? sur les meresus tnndaet à l'insertion pnsioeenflorlse et au mienaitn dnas l'emploi des tielvuarrals handicapés ;
?? sur les priorités, les oebijctfs et les myeons de la famrootin peifnolnosselre des salariés ;
? une fios tuos les 5 ans ;
?? sur les ciaasclitsonifs ;
?? sur l'institution d'un paln d'épargne ieenrrettrpsenis ou plnas d'épargne puor la rraitete ciltteofcs iertrenrspeiets lorsqu'il n'existe acun arccod cloncu à ce nveaiu en la matière.

Les thèmes de négociation ogiloarbtie et les périodicités visées ci-dessus s'entendent suos réserve de la faculté rnuocnee aux oaitoangrnsis sndaciyels de salariés et aux onntiargoasis psofoenliserlens d'employeurs représentatives dnas le cmhap de la présente cioetnonvn collective, de négocier un arccod celticlof sur le fednmnoet des alritces L. 2241-4 et 5 du cdoe du travail.

Toute ddhmeae de révision diot être accompagnée d'un pjeort de txete et examinée dnas les 3 mios sanuivt la noitciaotfn de ctete demande.

2.3. Adhésion

Toute oitangsiarn scadlniye slaarile ou ptanroae représentative dnas le cahmp d'application défini à l'article 1er de la coontevnn cclovltee nltontaae de l'immobilier puet adhérer à la présente cetonoivnn conformément à l'article L. 2261-4 du cdoe du travail. L'adhésion pnred eefft au juor du dépôt de la déclaration d'adhésion par l'organisation concernée, auprès des sivceres caretunx du mniistre chargé du travail. Cette dernière diot également être envoyée par lterte recommandée aevc accusé de réception à cuhncae des onognatsaris saagntieris ou déjà adhérentes.

Conformément à l'article L. 2261-3 alinéa 2 et l'article L. 2261-5 du cdoe du travail, l'adhésion d'une oiraionasgtn représentative d'une pfroioessn connexe, mias non située dnas le cmahp d'application susvisé ne puet ieietnvnr que dnas le cadre d'un accord ccilteolf ernte les peartis intéressées conformément aux dioiisospnns de l'article L. 2231-1 du cdoe du tiavral et les pietars snataiarigs de ctete cnvonoietn mofidaint lidet cmhap d'application. »

(1) Les tremes « , chuncae des ongsatnriaos srgteiaans aanyt la possibilité de la dénoncer à la fin de cahuqe année civile, aevc un préavis de 3 mois, siot au puls trad le 1er obtroce puor le 31 décembre de la même année » snot ecxuls de l'extension en tnat qu'ils cnronnevnieett à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail. (Arrêté du 24 jleluit 2019 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2018

L'article 4 de la cnintvooen coclvlteie ntinoaae de l'immobilier est modifié cmcoe siut :

« Alritce 4

Commission paaritrie pmeentnae de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La CPNPI de la bancrhe de l'immobilier est msie en pcalle conformément aux ditpsisioons de l'article L. 2232-9 I du cdoe du travail.

4.1. Composition

Cette cmismoiosn est composée :

? puor les salariés de 3 représentants vnbmealleat mandatés de chaucne des oaioagnrsnts sydicantes représentatives ;
? puor les employeurs, de 3 représentants vaaleenmlbt mandatés de chnucae des oniagaotinsrs sdncileyas représentatives.

Les mberems tliuiaters prornout être remplacés par des mbreems suppléants désignés par les oionniatagrss visées à l'article 2.3.

Les menmetntaads (titulaires ou suppléants) dnoevit être trimsans au secrétariat technique.

4.2. Missions

La csomiomsin exere les mioinsss d'intérêt général savtnieus :

? elle représente la branche, nnmtmaeot dnas l'appui aux eerpeintss et vis-à-vis des proiuvos pilcbus ;
? elle exerce un rôle de vllieie sur les coiindotnis de tiraavl et l'emploi ;
? elle établit un rrapot anuenl d'activité qu'elle vsree dnas la bsae de données ntaaiolne instituée en vue d'assurer la publicité des aocdrs cefoclltis et formuler, le cas échéant, des rimdnoomaneatcs destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le roaprt susvisé cpeormnd un balin des accodr d'entreprise sur la durée du travail, le roeps quotidien, les jrous fériés, les congés et le cpmote épargne-temps, en pitceluairr de l'impact de ces adoccrs sur les coiitndons de tviaarl des salariés et sur la ccnrrncuoee etnre les eerspitnns de la branche. Il cpormnd également un blain de l'action de la bcrahe en fuaver de l'égalité pteonsfleolsine etnre les fmmees et les hommes, nammneott en matière de classification, de ptooiomrn de la mixité des emiopl et de l'établissement des citcratfies de qialacfoiutn professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nrtuae des pteoss etnre les femmes et les hoemms anisi qu'un balin des olutis mis à diisooitpn des eenirtseps puor prévenir et aigr cnotre le harcèlement suexel et les ameinsgetss stxeiss ;
? elle résout les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention.

Les acodcrs d'entreprises ptnaort sur la durée du travail, le roeps quotidien, les jrous fériés, les congés et le cmotpe épargne-temps dnioevt être tasnmirs par la piatre la puls dgetniile à la présente cmioosmon priaiatre pnertnaeme de négociation et d'interprétation, en aanyt au préalable supprimé les nmms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPPNI, par l'intermédiaire de son secrétariat technique, acusse réception des cvtnoeninos et adroccs qui lui snot transmis. Cet accusé réception ne préjuge pas de la validité des formalités de dépôt et de publicité de ces adoccrs prévues par les dpsonotiiss légales.

La CPNPI puet rendre, à la ddnemae d'une juridiction, un aivs sur l'interprétation d'une cinnooevtn ou d'un aorccd collectif.

La présente cossoimmin diot se réunir au monis toris fios par an et ataunt de fios que nécessaire, en vue des négociations de bcanrhe et diot définir son craneleidr de négociations annuellement.

4.3. Fonctionnement

Le fneontimnoenct de la CNPPI est régi par un règlement intérieur ctiantounst l'annexe 4 de la présente convention.

La csmomsioin se réunit dnas le délai de 1 mios sur dadnmee d'interprétation adressée au secrétariat tnhquicee par l'une des oranitsngoias ptelroanas ou sraeliaas représentatives.

Il est également pslibose de prévoir la sanisie decirte de la cmioiomssn par un eoeymulpr ou un salarié.

Toute dedanme dvera être accompagnée des éléments soumis à examen.

Le procès-verbal ralnetat la décision adoptée diot être notifié aux preaits concernées dnas le délai de 1 mios suvant la réunion et au puls trad 8 jours aanvt la réunion suivante.

Le comité des onirosagnitas ptaolenras des pssorefions immobilières (COPI) ausrse le secrétariat tquinhece de la CNPPI aifn de rpmiler les minsioos svntieuas : cootvnoican de la csimmoiosn pratairie ou mtixe piartaire aevc ordre du juor et lrtee de saisine, établissement et dufifosin des procès-verbaux, réception des cinnotovens et accords d'entreprises conformément à l'article 4.2 et tmiasssirnon de l'accusé réception.

La CNPPI puet se réunir suos fomre ptiraarie ou mtixe piatrrae et dnas ce cas suos la Présidence du représentant du ministère concerné à la dndeame de l'une des oonagitrisans sylacnides d'employeurs et de salariés représentatives adressée au secrétariat technique, qui treanmst la dnemae au ministère. Lusrqoe duex de ces oinragnaots en fnot la demande, l'autorité aanimritvidste cvnquoe la CNPPI en fairoomtn mtixe (article L. 2261-20 du cdoe du travail). Lqruose la CPNPI est réunie en faortiomn mixte, le secrétariat tqheunice aesdsre le procès-verbal de réunion au représentant du ministère du travail, qui préside la commission.

La CPPNI a puor asrdsee électronique : cppni.1527@gmail.com

4.4. Domiciliation

La cosimiomsn paiitarre pmerntneae de négociation et d'interprétation siège au 129, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris. Son secrétariat tnciqueu est assuré à la même asedsre par le comité des oirtagaonisns pltenaors des psrfsioones immobilières (COPI). »

Article 3

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2018

L'article 6 de la ceoovntinn clitcveole nalatoine de l'immobilier est modifié comme siut :

« Artlice 6

6.1. Liberté d'opinion

Les peiarts cartneoattncs reiecosnnnsat la liberté d'opinion ansii que le dirot puor tuos d'adhérer lmeenbirt à un sidyacnt

prsssooeefinnl constitué en aaioppclitn du lirve I de la deuxième ptriae du cdoe du tiaravl realitf aux stdcinays professionnels.

Elles s'engagent à ne pas tnier cptome de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des fnciotons représentatives sdacinyles ou autres, des onnoipis psihiolephus ou des cocanryes religieuses, pour arrêter lerus décisions de qqleue nraute qu'elles soient, intéressant le fteoomenicnnt de l'entreprise, et nntmtoeamt en ce qui conenrce les employeurs, l'embauchage, les cdoiointis de travail, la rémunération et l'avancement, la fraoomitn professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les meserus de dpinslciie et le licenciement.

6.2. Diort syndical

L'exercice du diort snadicyl régi par les artcelis L. 2141-1 à L. 2146-2 du cdoe du tivaarl et les disopsioitns particulières piresse au nviau de chaque eripetnsre puor luer alotcippien (panneaux d'affichage, eopmli de crédit d'heures, etc.) ne pvneuet aovir puor conséquence des aects cointraes aux lios et ne dvnoiet en aucun cas peortr atttinee à l'utilisation psialibe des locaux.

Tout salarié des eerpsniets revlenat de la présente conteionvn puet être désigné par son osatgroianin sclnadiye puor la représenter aux négociations et à la cmoismiosn pritiraae pmanerente de négociation et d'interprétation de la brnhace et bénéficier du doit de s'absenter suos réserve d'informer son eomyuepr à réception de la convocation.

Est considérée comme du temps de tirvaal l'absence des salariés dûment mandatés par une oatgrnisioan saarlaile représentative au nieavu de la branche, aifn de paeitrcipr aux réunions et gropeus de tiraavl piatrieras sur cocnoaviotn du secrétariat teunighce de la CNCI ou du ministère du travail.

Sur denmdae de l'employeur, le salarié jeruitifsa de sa présence à la réunion ou au gproue de taaivrl piirraate par la piurocdotn d'une ateatitotsn émanant du secrétariat tunqhecie de la CCNI.

Le salarié ne siruba aucnue reunete sur saraile au titre de sa piciitoartpan aux réunions (demi-journée ou journée entière) précitées. Puor les salariés dnot la rémunération est établie sur la bsae d'un barème de commissions, ils ne se vonerrt alepuqpir aucune réduction de la ptarie fxie ou de l'avance sur cimosismos stipulée dnas luer ctnoart de tariavl au proarta de luer prtoaciatiipiin atxiueds réunions.

Dans les eretrspiens de minos de 50 salariés, la rémunération asnii que les coanittioss et ciuoobnnritts slecaios des salariés pcpintariat aux négociations snoert prises en cgrhae par le fndos paiitarre de l'article L. 2135-9 du cdoe du tvarial dnas les cotoinidns prévues à l'article L. 2232-8 du cdoe du travail.

Dans les ernnesietps de 50 salariés et plus, la rémunération, les citooitsnas et ctunritooibns scoielas aisni que les fiars de déplacement des salariés papaincirtt aux négociations, renestt à la caghre des entreprises.

Les mmbees de la CNPPI bénéficient de la pteotrocin prévue par l'article L. 2411-3 du cdoe du tvarail et snot dnoc salariés protégés. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2018

L'article 37.7 de la ctovonnin cevlliotce nialotane l'immobilier est modifié cmme siut :

« Puor asresur l'adaptation aux réalités sicoo pseresnllEOFINOS et à la suaotitin de l'emploi du secteur, les oinnaartogsis représentatives saertngias de la présente cntveonion coitevcille diovent cneottsar l'évolution des rémunérations mimina comparées aux rémunérations eeffevcits et en trier les conséquences cuhqaee année. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2018

L'avenant n° 59 du 3 ocrobte 2013, étendu le 9 jliluet 2014, rtailef à la création de la cmimisoosn patiraire de vilaoitdan des arcdocs d'entreprises est abrogé.

Article 6

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2018

L'annexe IV raeitvle au « Règlement intérieur de la ciommisosn nnloaiate de conciliation-interprétation de la cnveioitnn colltevcie naioaltne de l'immobilier » est remplacée par l'annexe IV intitulée et rédigée cmme siut :

« Anenxe IV

Règlement intérieur de la cmoismiosn paaririte prtamennee de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la cvniteonon coeltvclcie ntinalaoe de l'immobilier (IDCC 1527)

Article 1er

La cotsmoioipn de la comsomisin puet être modifiée à tuot meomnt par déclaration fiate au secrétariat tcqhieune par l'organisation concernée.

Article 2

Chaque mmbeere de diort cosopme sa délégation lembiernt dnas la ltmie du nborme de siège de tuilirtae dnot il dispose.

Toute présence à la réunion de la commission, ature que clele des mmeebbs de droit, ipumliqe l'accord de la majorité des mmerebs dnas l'un et l'autre collège.

La ciosmisomn se réunit dnas le délai d'1 mios sur dmnaede adressée au secrétariat tcuqinhee par l'une des oogriitnanass ptraneolas ou slareiaals mbreems de la CPPNI. Cttee danmede se fiat par lrtete recommandée aevc accusé de réception ou par curoeirr électronique.

Toute demnade devra être accompagnée des éléments smoius à examens. Le secrétariat tqhcniee aredsse aux mrbeems de la cimsioson une caincovtoon par ltetre recommandée aevc accusé réception ou par corurier électronique.

Le procès-verbal rtaelant la décision adoptée diot être diffusé par le secrétariat tnequihue aux pitaers concernées dnas le délai de 1 mios sinavut la réunion et au puls trad 8 jorus anavt la réunion suivante.

Lorsque la cosismosmoin prriaiate pmennatere de négociation et d'interprétation est réunie en fotaoimn mtxie le secrétariat tcuehqnie cmmoiunqne les procès-verbaux au représentant du ministère du taavirl qui préside la commission.

Article 3

La réunion puet velblnaemat être ortueve si une oanatoigisrn dnas chquae collège est présente ou représentée.

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

La ltsie d'émargement établie par le secrétariat tqnuihcee est annexée à caqhue procès-verbal de réunion ou au procès-verbal de carence.

Article 4

La CNPPI lorsqu'elle n'est pas en foimraton mtxie piarrtiee est présidée aieetannlvtmret et annuellement, par un représentant des ogtnrosinaas sraeiallas et un représentant des orsoitangins patronales. La vice-présidence des cmssiioomns paerirtais siut le même régime.

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

Article 5

La coismosmin ecrxee les minissos d'intérêt général suentvais :
? elle représente la branche, neomtamnt dnas l'appui aux eipseternrs et vis-à-vis des povourois pbiculs ;
? elle execre un rôle de vlliee sur les codinonits de tiarval et de l'emploi ;
? elle établit un rrappot aennul d'activité qu'elle vesre dnas la bsae de données nalntoiaie instituée en vue d'assurer la publicité

des accords collectifs et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rapport susvisé comprend un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, le temps quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la conciliation entre les entreprises et la branche ;

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

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

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

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

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

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

La décision d'interprétation est adoptée à la majorité absolue des présents et représentés par collègues. Elle est transmise dans un délai de quinze jours à la commission qui a initié la demande d'interprétation. À défaut de majorité, il y a un constat de désaccord transmis par procès-verbal signé par les membres de la commission aux parties en présence (1) ;

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

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

Article 6

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

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

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

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; UNIS,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT CSD ; SNUHAB CFE-CGC ; FEC FO OSD,

Article 1er - Objet et présentation des CQP
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2019

Article 7

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2018

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

Article 8

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2018

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Cet avenant entre en application au lendemain du jour de son dépôt.
Les parties s'engagent à négocier de bonne foi l'extension du présent avenant, dans les meilleurs délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2018

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

Le présent avenant a pour objet de créer cette nouvelle commission paritaire qui remplacera la commission paritaire de l'immobilier.

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

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

Le présent texte a pour objet le fonctionnement des instances paritaires au niveau de la branche, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises employant moins de 50 salariés. En conséquence, en raison du caractère général du présent avenant, il s'applique de manière immédiate à tous les établissements entrant dans le champ de la CNCI dans son champ d'application effectif.

Les parties s'engagent à négocier de bonne foi les dispositions suivantes :

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

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

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

Chaque CQP fait l'objet d'une demande d'inscription au répertoire

nnaiotl des cteoiitfrans peslsnrnlfoeeos (RNCP). La propriété iceetenlulllte de ces dneierrs aateinrpt eenumxscilvet à la CPEFNP de l'immobilier et ne saurait être exploitée snas son aocrd préalable écrit.

Article 2 - Publics visés *En vigueur étendu en date du 31 janv. 2019*

L'accès au CQP « Négociateur iilmiboemr », au CQP « Grnosaientie litcoaf » ou au CQP « Gsraeinontie de copropriété » est oeruvt à tuos les salariés dnas une erspentire de la bnahrce :
??aux salariés en activité (quelle que siot luer ancienneté) dnas une etrpiernse de la bnrahe ;
??aux jeneus soitrs du système soalicre ;
??aux dareneumds d'emploi, iicnrts à Pôle emploi.

S'ajoutent également à cttee liste, les pseornnes bénéficiant d'un prcoarus de fmrotaoin individualisé ou d'une vliataiodn des acuqis de l'expérience (VAE).

La préparation d'un CQP se matérialise par une icirintopsn auprs d'un oarinmsge de foormaitn labellisé par la CNEFP de la branche.

Article 3 - Habilitation des organismes de formation *En vigueur étendu en date du 31 janv. 2019*

Les ogmienrsas de ftmoaoin désirant dspeesinr les présents CQP, dorevnt en fraie la ddnmeae auprs de la CPNEFP. Cette ddnaneme d'habilitation est à asreedsr : au secrétariat du COPI-CEFI, 129, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris.

En réponse, un doeissr de ciaaudtrne répondant au ceaihr des cgrhaes défini par la bchnare srea envoyé à l'organisme de fionarton cniaddat qui dvera le compléter et le reoutnrer par lrette recommandée à la CPNEFP.

Article 4 - Intégration des CQP a la convention collective *En vigueur étendu en date du 31 janv. 2019*

Le ciriafetct de qufaaiciitoln prnlsofilsneoe peremt de friae reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier de la brnahe professionnelle. En conséquence, l'acquisition d'un CQP, s'entend de la viaidalotn de l'ensemble des blcos qui le composent. Les blocs de compétences conmums à chquae CQP n'ont à être validés qu'une fios quel que siot le CQP en cruos d'acquisition.

Les tiros CQP snot positionnés au nvaieu 4 (titulaire du bac ou aabndon aavnt l'obtention d'un naveiu bac + 2) tel que défini par le décret n° 2019-14 du 8 jinaevr 2019 raliety au cadre naatoinl des cainitcreatifs professionnelles.

La technicité du CQP « Gosiaterne de copropriété » donne l'accès à une cstolifaiaasin ne povaunt être inférieur au nvaieu d'agent de maîtrise 1 (AM1).

Article 5 - Jury national paritaire *En vigueur étendu en date du 31 janv. 2019*

Le jury nnaiatol prritaaie est composé a mmniia de duex mbrmees désignés par la CPNEFP. La présidence et la vice-présidence du jury notniaal pitiarare snot assurées amrteelaintnvet par la délégation patraolne et par la délégation des salariés cahue année.

Le vice-président araptienpt nécessairement à la délégation à

llqaeule n'appartient pas le président. La décision de délivrance du CQP est pirse à la majorité abulsoe des mmbeers présents ou représentés du jury ntanaoil paritaire.

Le jury ninoaatl priitarae se pceoronnra sur la délivrance du CQP présenté par un cidadant à ptiar des résultats de l'évaluation flinae communiqués par les omganeisrs de fromoatin habilités. La décision du jury pdnrera la fmroe d'une décision de vlaotdiian totale, d'une vaaiitodln peltarile si sules ctrieans blocs snot acquis, ou d'un refus de validation.

Article 6 - Formalités de dépôt et entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 31 janv. 2019*

Les prtaiis sgtnaiaeris cievnneonnt de dmnaeder l'extension du présent avenant. Les doniptoisiss du présent aroccd s'appliquent à l'ensemble des enirresteps ennartt dnas le chmap psonfoeiersnl de l'article 1er de la ctinnvoeion cievlctloe natainloe de l'immobilier. Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pteianerars socaiux précisent que cet aaennvt s'applique de la même manière aux etrpseirens de mions de 50 salariés et aux epinestrers de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un aevnnat rlateif aux CQP de branche, le présent avanent s'applique de manière iqetiunde à tuetos les etnieperrss ernntat dnas le chmap de la CNCI snas dticitnoisn de luer effectif.

Le présent aocrd est cncolu puor une durée indéterminée.

Il proura être révisé ou dénoncé dnas les cdionntios prévues par le cdoe du travail. Il frea l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au cdoe du travail.

Les dpniostiosis du présent acrocd ernrenott en viuuegr le juor de la sajnruite du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2019

Consciente du rôle esstineel de la fiaotrmon pnoflrossielnee par sa ftncooin d'accompagnement dnas l'évolution de l'emploi, et puor conbuterir à l'épanouissement des salariés dnas luer fonction, confrontés à de nouauvex oiltus ou ptueraiqs numériques, eux-mêmes en évolution continueelle, la bhancre de l'immobilier a souhaité réformer ses ccrftaetiis de qcltiaufaoin plnlifnsesroee (CQP).

En conséquence, pnearnt en ctpome ce constat, les présents CQP de la bacrnhe snot actualisés :
? CQP Négociateur imliomiber ;
? CQP Gioseirnnte litoacf ;
? CQP Gtinosinerae de copropriété.

Chacun des trios CQP visés atteste, au paln national, de quataicoaliins preennilelfsosos et spécifiques retaelivs à un métier de la branche.

La démarche esnrpritee par les patraeernis suoacix cnriofme luer volonté cmumone de développer les compétences des salariés fcae aux nuueoavx eujenx de la dématérialisation et des medos de vie par une mieulrele psrie en compte du numérique. De plus, la cmimissoon ptrairiae ntoalinae puor l'emploi et la fotoriamn pernlisnefosloe (CPNEFP) etnned améliorer au nvieau niaotnal la rnsnsciaoacne de ses qclafiiontais asuciqes lros de prcruas de ftroiaomn et/ou par l'expérience professionnelle.

Avenant n 82 du 2 décembre 2019 relatif au salaire minimum VRP

exclusif immobilier non cadre

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; UNIS,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; CSD CGT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Revalorisation du minimum conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le salaire minimum brut mensuel conventionnel des négociateurs immobiliers VRP non cadres est fixé à 1 450 € par mois complet.

La rémunération du négociateur est composée en deux parties : une partie fixe et une partie variable de commissions.

Elle relève du libre accord du négociateur immobilier et de son employeur sous réserve du statut du négociateur immobilier ; le salaire minimum brut mensuel conventionnel s'applique en tout ou partie une année sur commissions.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties suscitées précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés comme aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif au salaire minimum brut mensuel conventionnel des salariés VRP effectifs non cadres de la branche, l'objectif d'égalité résulte que le présent avenant s'applique de manière égale à tous les professionnels exerçant dans le champ de la coactivité collective nationale de l'immobilier sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Par ailleurs, les parties conviennent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-11 du code du travail, les parties conviennent de se réunir :
? tous les ans pour négocier sur les salaires en tenant compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ;
? tous les 3 ans, sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de lutte contre les inégalités constatées.

Article 3 - Entrée en vigueur. Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant prendra effet pour les négociateurs professionnels à compter du 1er janvier 2020.

Avenant n° 83 du 2 décembre 2019 relatif à l'actualisation de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; SNRT ; UNIS,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; CSD CGT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant détermine le salaire minimum brut mensuel conventionnel des négociateurs VRP effectifs non cadres.

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des négociateurs immobiliers VRP des entreprises relevant de la CNCI et exerçant une activité réglementée par la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970 (dite loi Hoguet), vus les activités des agents immobiliers, maitrises en vente de fonds de commerce, activités de biens, syndicats de copropriétés), pour lesquels les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975, également appelé « protocole des VRP », ne sont pas applicables.

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

Cette fusion, conformément à la volonté des partenaires sociaux, a permis de faire bénéficier les négociateurs immobiliers VRP en poste dans les cabinets de syndicats et d'administrateurs de biens de l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives aux VRP prévues dans la convention collective des agents immobiliers et maitrises en vente de fonds de commerce. Ultérieurement les partenaires sociaux ont confirmé leur attachement à négocier et adopter des dispositions spécifiques au sein de la convention collective nationale de l'immobilier pour tous les VRP rémunérés professionnellement à la commission comme en témoignent notamment les articles n° 31, 40 et 45. Précisons étant fait que les négociateurs immobiliers VRP des cabinets d'administration de biens et syndicats de copropriétés exercent, au sein de ces entreprises, les mêmes activités que les négociateurs immobiliers VRP des agences immobilières (entrée de mandat, mise en location et vente).

Les parties conviennent de :

- ? privilégier ce statut de négociateur salarié ;
- ? réitérer leur volonté d'appliquer avec équité à l'ensemble des négociateurs immobiliers, VRP et ? non VRP, les dispositions de la convention collective de l'immobilier, à l'exclusion de toutes autres dispositions conventionnelles ;
- ? encourager le recrutement de personnes spécialement formées aux professions immobilières en poursuivant les jeunes titulaires d'un diplôme spécialisé ;
- ? inciter à l'embauche dans le secteur des services marchands immobiliers qui relèvent de l'un des secteurs de l'économie nationale.

Article 1er - Modification des dispositions conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Dans ce contexte, la convention collective est actualisée et remplacée par les dispositions du présent avenant. Seul l'article 26, relatif à la prévoyance et au remboursement des frais de santé, reste inchangé.

Les entreprises sont également réorganisées pour une meilleure lisibilité. L'avenant n° 31 du 15 juin 2006 relatif au statut de négociateur est actualisé et devient l'annexe IV.

« Chapitre Ier
Dispositions générales

Article 1er
Objet et champ d'application

Sauf aclaitypnpn d'une citvenoonn nanoilate étendue et en cuors de validité crnaennoc un seeuctr du cmhap d'application général visé ci-après (HLM ou pmootiron ? cticstonruon par exemple), ou une catégorie de pnrsnoeel (personnel d'exploitation, gdrngnaiaee et eettnein par elexmpe qui relève de la ceotinovn cleilcovte naationle des gardiens, ccoieengrs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979), la présente cientnovon règle sur le toreiirtre métropolitain les rrotppas etrne les eurmplyoes et les salariés :

? des errepsnets dnot l'activité ppialcniere s'exerce dnas l'immobilier dnas toetus les activités définies dnas la doviisin 68 de la nuaermocltne d'activités françaises rév. 2 msie en vugueir au 1er jeainvr 2008 par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 ;

? des einpserrtes immatriculées suos le cdoe 81. 10Z de la nntltroemaue d'activités françaises rév. 2 msie en viueugr au 1er jinevar 2008 ;

? dnas les résidences de tirumsoe et résidences hôtelières paouvnt être immatriculées suos le cdoe APE 55. 20Z de la nntlruamoetce d'activités françaises rév. 2 msie en vueigur le 1er jaievr 2008 ;

? des hidolngs (classe 64. 20Z et 70. 10Z) dnot l'activité parcilnipe s'exerce à teavrrs des fleialis revlanet de la présente convention, des gtupnemeros d'intérêt économique, ancoasiotsis ou syndicats, créés par un goprue d'entreprises rveelnat en majorité de la présente convention, suaf aiaitpopcln d'accords polrsnineeofss de branhce dnot ils pvnueet rleeivr ;

? les oaatanginirss pneinoslfoelerss pantorales sanreatiigs de la présente convention.

Les négociateurs ilembiroims VRP salariés des eenetipsrrs revnaelt de la présente cvinotenon et exerçant une activité réglementée par la loi n° 70-9 du 2 jvenair 1970 (dite loi Hoguet, vasint les activités des aengts immobiliers, mietnrdaas en vnete de fodns de commerce, ardrseumtatinis de biens, syncids de copropriétés), qui rmneslsiept les conotdniis prévues par les atlicers L. 7311-1 et sviantus du cdoe du travail, relèvent de la présente cevnntoon et de son aexnne IV, et non de l'accord naianotl ipronneentfioessl des VRP du 3 obrctoe 1975.

En effet, d'une prat la décision du Cieonsl d'État du 17 jaienvr 1986 reconnaît la non-application de l'ANI du 3 obtorce 1975 au mitof que la cnnievtoon ctlicvloe des antgs imimrloebis et matadnreias en vtnee de fdnos de ceomrcme prévoyait, à ctete date, des dpsniiosots porreps aux VRP de ce secteur.

D'autre part, la cotnoevnin cviocltle des sidcnys de copropriétés et atririsaemuntds de bneis a fusionné aevc clele des aetngs ieibrmolms et maeiatdrns en vtene de fodns de cmcoeerms le 9 sbretmepe 1988 puor dniever la cvtoeionnn ccietollve nioatanle de l'immobilier (IDCC 1527). Cttee fusion, conformément à la volonté des petiranears sociaux, a pmeris de fraie bénéficier les négociateurs iomielribms VRP en ptsoe dnas les ctaeibns de sinycds et d'administrateurs de bines de l'ensemble des dpioisntoiss cvoloinennetels retliaevs aux VRP prévues dnas la cnvoeotnin cevociltle des aegnecs immobilières et mirdaeatans en vnete de fdnos de commerce.

Ultérieurement les ptniaeerras siocaux ont confirmé luer actnmaethet à négocier et atodper des dinosipotiss spécifiques au sien de la ctinvnoen ctlicvloe nntliaaote de l'immobilier puor tuos les VRP rémunérés paenmpcinreilt à la ciimssmoon cmcoe en témoignent nmoeatmnt les avtennas numéros 31, 40 et 45.

Ainsi les VRP de l'immobilier ecnxeret la même ftioncon qeul que siot l'employeur puor lqueul ils travaillent, dès lros que celui-ci est asettjsui à la loi n° 70-9 du 2 jneivar 1970.

À ce titre, les peaitnarres siuacox iequdnint que les négociateurs ielbiomrms eulixfcs fnot l'objet d'une axenne spécifique rtilaee au suattt de négociateur iiemmioblvr VRP et non VRP. Puor les disonopitiss non prévues par cttee annexe, les négociateurs iirlimbmoes bénéficient des doinoisiptis de la présente coetniovnn collective.

Toutes moaicifitdnos ou aoctonindjs apportées à la présente cvtinoenon au paln local, départemental ou régional, fonret l'objet d'avenants locaux, départementaux ou régionaux à la présente convention, suos les mêmes références d'articles sveiuis de la lerte A. Il srea procédé de même puor les adfitdis ou rfieftcatiais aux anexens de la présente ctooienvnn adoptés au paln local, départemental ou régional.

La présente cvneootn est également aalppcbile dnas les

départements et régions d'outre-mer dieups le 14 semperbte 2007 et ce snas efeit rétroactif.

Article 2

Durée. ? Dénonciation. ? Révision. ? Adhésion. ? Périodicité des négociations

2.1. ? Durée. ? Dénonciation

La présente cvtinoenon est clncoue puor une durée indéterminée, cnhcuae des oiaatsninrogs saegtrianis aaynt la possibilité de la dénoncer aevc un préavis de 3 mois. L'avis de dénonciation, adressé par ltrtee recommandée aevc accusé de réception à cancuhe des osiniantaorgs signataires, dvera être accompagné d'un pojert de texte. Les négociations dvnroet s'engager dnas le délai de 3 mios à cttempor de la réception de l'avis de dénonciation.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires, la présente ctvnienvon rtesrea en vuieugr jusqu'à la santguire enrte les parties, d'une nluevole convention, ou à défaut d'accord, pnadent une durée de 1 an à ctpoemr de la fin du préavis de dénonciation.

2.2. ? Révision

La présente cnooenitvn est révisable à tuot mmoent par accord des parties, et nnmotaemt à l'issue des négociations oleiriotgbas de bnrcake prévues par les aeirltcs L. 2241-1 à 18 du cdoe du travail.

Toute ddnaeme de révision diot être accompagnée d'un pjeort de txete et examinée dnas les 3 mios sinuavt la nafoctioitn de ctete demande.

La révision puet être engagée, conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du trvaial :

? jusqu'à la fin du cclye électoral au crous duuquel l'accord ou la cnoetvonin de bnachre a été cclonu ;

? ? par une ou puueirsls oanggstoraais slenyiacds de salariés représentatives dnas son cahmp d'application et sniaaetrqs ou adhérentes de ce ttexe ;

? ? par une ou pruiiless ogrnatasiions peronflsieseonls d'employeurs snareagtiis ou adhérentes. Si la cnvteoonin ou l'accord de bnchrae est étendu, ces ogiasrntnoais dvnioet être en otrue représentatives dnas le camhp d'application de la coovneintn ou de l'accord ? de bcrhae ;

? à l'issue de cttee période ;

? ? par une ou pruiuesls onniastagnrs sdcneilyas de salariés représentatives dnas le cmahp d'application de la cnetovnon ou de l'accord de bhcanre ? ;

? ? par une ou prieuusls ogsonatnariis plelnsnosieofres d'employeurs de la branche. Si la cnovntoon ou l'accord de bcnhare est étendu, ces osnoingaairts doinevt être représentatives dnas le cmhap d'application de la coinovntven ou de l'accord de branche.

2.3. ? Adhésion

Toute oongaaistrn sdyclinae slaraalie ou pontrlaae représentative dnas le cahmp d'application défini à l'article 1er de la cnnteiovn clevliocte ntaoniale de l'immobilier puet adhérer à la présente cnvntoon conformément à l'article L. 2261-4 du cdoe du travail. L'adhésion pnerd eefft au juor du dépôt de la déclaration d'adhésion par l'organisation concernée, auprès des seerivcs cnaeurtx du mriitsne chargé du travail. Cttee dernière diot également être envoyée par ltrtee recommandée aevc accusé de réception à cnacuhe des onnaogriatiss saingtareis ou déjà adhérentes.

Conformément à l'article L. 2261-3 alinéa 2 et l'article L. 2261-5 du cdoe du travail, l'adhésion d'une oaitraoingn représentative d'une psroseoifn connexe, mias non située dnas le chmap d'application susvisé ne puet irinevtner que dnas le cdare d'un aroccd cclloeitf enrte les praite intéressées conformément aux dptoinssiois de l'article L. 2231-1 du cdoe du trvaial et les piatres siairegants de cttee ceiotnvnon mfoniiadt lidet champ d'application.

2.4. ? Périodicité des négociations de la branche

En l'état de la réglementation ces négociations ivteirneennnt :

? une fois par an (sur la base d'un rapport de la piratage patronale) sur les salaires en tenant en compte l'objectif d'égalité pénétrons-nous entre les femmes et les hommes. Cette négociation est l'occasion d'examiner :
 ? ? l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions allouées ou planifiées établies, notamment pour ce qui concerne les contrats à durée déterminée et les mesures de travail tiercé ;
 ? ? les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
 ? ? l'évolution des salaires effectifs par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des critères minimaux hiérarchiques ;

? une fois tous les 3 ans :
 ? ? sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de règlementation tendant à remédier aux inégalités constatées ;
 ? ? sur les conditions de travail et la situation prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
 ? ? sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 ? ? sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;

? une fois tous les 5 ans :
 ? ? sur les salaires ;
 ? ? sur l'institution d'un plan d'épargne professionnelle ou plan d'épargne pour la retraite collectif d'entreprise lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

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

Article 3 Avantages acquis. Accords d'entreprise

L'application de la présente convention ne peut être en aucun cas la cause de la réduction des avantages acquis dans l'établissement euphémisé 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 similiaire résultant de la présente convention et éventuellement de ses avenants établis en application de l'article 1er, avant-dernier alinéa.

Les parties s'engagent à assurer l'égalité de traitement entre tous les salariés, homme ou femme, quel que soit leur origine, leur sexe, leur âge, leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur âge, leur situation de famille ou grossesse, leurs caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, leur appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes, leurs convictions religieuses, leur apparence physique, leur nom de famille, leur lieu de résidence ou leur domicile bancaire, ou quel que soit leur état de santé, leur état d'autonomie ou leur handicap, leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, dans l'application des garanties prévues par la présente convention.

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

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

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

4.1. ? Composition

Cette commission est composée :
 ? pour les salariés de tirage représentatifs maximum vingt-huit

mandatés de chacune des organisations professionnelles représentatives ;
 ? pour les employeurs, de tirage représentatifs maximum vingt-huit valant mandatés de chacune des organisations syndicales représentatives.

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

4.2. ? Missions

La commission exerce les missions d'intérêt général suivantes :
 ? elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
 ? elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
 ? elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale instituée en vue d'assurer la publicité des accords collectifs et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rapport susvisé comprend un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, le temps quotidien, les jours fériés, les congés et le temps d'épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la conciliation entre les exigences de la branche. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classification, de promotion de la mixité des emplois et de l'établissement des dispositifs de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la répartition des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
 ? elle résout les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention.

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

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

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

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

4.3. ? Fonctionnement

Le fonctionnement de la CPNPI est régi par un règlement intérieur ci-joint à l'annexe IX de la présente convention.

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

Toute demande devra être accompagnée des éléments soumis à examen.

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

Le comité des organisations professionnelles des professionnels immobiliers (COPI) assure le secrétariat technique de la CPNPI afin de remplir les missions suivantes :
 ? convocation de la commission paritaire ou mise à l'ordre du jour et tenue de séance, établissement et diffusion des procès-verbaux, réception des conventions et accords d'entreprises conformément à l'article 4.2 et transmission de l'accusé réception.

La CPNPI peut se réunir sous sa forme pluripartite ou mixte paritaire et dans ce cas sous la présidence du représentant du ministère concerné à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives adressée au secrétariat technique, qui transmet la demande au ministère. Lorsque deux de ces organisations en font la demande, l'autorité administrative convoque la CNPPI en formation mixte (art. L. 2261-20 du code du travail). Lorsque la CPNPI est réunie en formation mixte, le secrétariat technique assiste le procès-verbal de réunion au représentant du ministère du travail, qui préside la commission.

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

4.4. ? Domiciliation

La commission paraît parrainer la négociation et d'interprétation siège au 129, rue du Faubourg Saint-Honoré, 75008 Paris. Son secrétariat technique est assuré à la même adresse par le comité des organisations patronales des professions immobilières (COPI).

Article 5 Dépôt. ? Extension. ? Diffusion

5.1. ? Dépôt

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

Les avenants susénumérés de l'objet du droit d'opposition ne peuvent être déposés qu'à l'expiration du délai susvisé 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 peuvent être conclus par la suite (art. L. 2261-15 à 31 et D. 2261-3, 4 et 13 du code du travail).

5.3. ? Diffusion

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

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

Article 6 Liberté d'opinion. ? Exercice du droit syndical

6.1. ? Liberté d'opinion

Les parties conviennent de reconnaître 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 2^e partie du code du travail relatif aux salariés professionnels.

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

6.2. ? Droit syndical 6.2.1. ? Au niveau de l'entreprise

L'exercice du droit susvisé régit par les articles L. 2141-1 à L. 2146-2 du code du travail et les dispositions particulières prévues

au niveau de chaque entreprise pour l'acquisition (panneaux d'affichage, emploi de crédit d'heures, etc.) ne peuvent avoir pour conséquence des effets contraires aux lois et ne doivent en aucun cas porter atteinte à l'utilisation pacifique des locaux.

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

6.2.2 ? Au niveau de la branche

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

Est considérée comme du temps de travail l'absence des salariés dûment mandatés par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, afin de participer aux réunions et travaux de travail préparatoires sur l'application du secrétariat technique de la CNPPI ou du ministère du travail.

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

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

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

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

Les membres de la CNPPI bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail et sont donc salariés protégés.

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

7.1. ? Droit à l'expression des salariés

Le droit des salariés à l'expression directe et collective de leurs opinions et observations sur le contentou 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 dispositifs susvisés d'être mis en œuvre dans l'entreprise en application des articles L. 2281-1 à 11 du code du travail.

7.2. ? Représentation élue des salariés

La représentation du personnel relève de la présente convention est assurée dans chaque entreprise par application :
? des articles L. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail, relatifs aux attributions du comité social et économique (CSE) lorsque l'entreprise emploie au moins 11 salariés et moins de 50 salariés ;
? des articles L. 2312-8 à L. 2312-84 du code du travail, relatifs aux attributions du comité social et économique (CSE), lorsque l'entreprise emploie au moins 50 salariés.

Rappel fait des règles fixées par les articles L. 1111-1 à L. 1111-3 et L. 1251-54 du code du travail en matière de détermination des salaires effectifs susvisés.(10)

Le personnel relevant de la convention collective nationale des gardiens, coengagés et employés d'immeubles du 11 décembre

1979 est en ppiircne intégré au collège crdaernonopst à son sattut (employé ou aegnt de maîtrise). Toutefois, il est plobisse d'intégrer les gearidns et les employés d'immeubles dnas les sociétés immobilières dnas un collège distinct, par acrocd unainme des ontaigrosinas saldecyins représentatives dnas l'entreprise conformément à l'article L. 2314-12 du cdoe du travail.

Les représentants du penrnresol qui, au corus de luer mandat, cnnahget de catégorie cnintuonet de représenter, jusqu'à l'expiration de luer mandat, la catégorie du penesonrl dnas llaquele ils ont été élus.

Dans les caibtnes ou sociétés où il n'est pas fiat oligitaobn de procéder à la désignation de représentants du personnel, le penoenrsl pruora désigner dnas son sien une pneornse seiclutbspe de le représenter auprès de l'employeur puor l'application de la présente convention.

Article 8

Fonctionnement et fcnemnaniet des activités scaieols et cletrluuels initiées au profit du peorensnl de l'entreprise

Sans préjudice de l'application des doipoisstns puls farolbevas rornaestst de l'application de la règle de cclual fixée par les atcirels L. 2312-81 et sntaiuv du cdoe du travail, lros de la psire en crgahe par le comité sciaol et économique des activités seaclois et ceuutellrs initiées antérieurement par l'employeur, l'entreprise eyaolnpt au moins 50 salariés diot aefcfter chuqae année au facnmneniet des activités soelicas et clutllruues gérées ou contrôlées par le comité sciaol et économique une smmoe au moins égale à 0,50 % de la mssae sailarale golable burte de l'exercice considéré. Cttee dtitaoon n'inclut pas les dépenses revltales au foncnmteninet éventuel d'un réfectoire ou d'un raeranutst d'entreprises ou à la msie en ?uvre de flreuoms de stotbtuuin (chèque-restaurant), ni celes pnauovt résulter de la dttoiuribsn des chèques vcaecans prévus par l'ordonnance n° 82-283 du 26 mras 1982.

Par ailleurs, conformément aux diionopistss de l'article L. 2315-61, l'employeur vsree au comité sciaol et économique une sieobutnvn de fonomneenict d'un mnaotnt auennl équivalent à :
? 0,20 % de la mssae salalirae brtue dnas les eireerptnss de 50 à moins de 2 000 salariés ;
? 0,22 % de la masse siarllaae btue dnas les eneisprerts d'au mnios 2 000 salariés.

Ce mnotant s'ajoute à la sbevnituon destinée aux activités saeiocls et culturelles.

En cas de rlqiauet budgétaire, le comité sciaol et économique puet décider, par une délibération, de transférer :
? une piatre du mnaontt de l'excédent aennul du bdeugt de fmoienenoncntt au feeminanct des activités slaecios et cleuuretlts ou à des antioaossics conformément à l'article L. 2315-61, dnas la litime de 10 % de cet excédent (art. R. 2315-31-1 du cdoe du travail) ;
? une ptiare du mnontat de l'excédent anneul du bugedt destiné aux activités scioieas et cuetllulers au budget de fmcennooeintnt conformément à l'article L. 2312-84, dnas la litime de 10 % de cet excédent (art. R. 2312-51 du cdoe du travail).

Article 9

Informations et aioitturtbns du comité soacil et économique (autres que les activités sloiaes et culturelles) ? CSSCT

9.1. ? Comité sicaol et économique

Les atrotinubtis économiques et pflnnooseeiletrs du comité saicol et économique snot fixées conformément aux dspootsniiis légales des aicerlts L. 2312-5 à L. 2312-84 du cdoe du travail.

Les mbeemrs de la délégation du pronneesl au comité sciaol et économique bénéficient de la faitoromn nécessaire à l'exercice de lreus mniissos en matière de santé, de sécurité et de cndtiooins de tirvaal dnas les cndtionois prévues par les diooistsipns légales et réglementaires.

Dans les eiestenrprs d'au mnois 50 salariés, les mbreems ttiaielrus du comité sciaol et économique bénéficient de la fmoiertan économique prévue par l'article L. 2315-63 du cdoe du travail.

9.2. ? Cmossiomin santé, sécurité et cooiindtns de taavirl (CSSCT)

Une CCSST est oglhraeombiitet instaurée au sien du CSE dnas les enirtepsres d'au mnios 300 salariés ou les établissements disncitts d'au monis 300 salariés.

De façon futiatclvae une CSCST puet être instaurée au sien des CSE des ereenristps de mnios de 50 salariés.(11)

Elle est composée au mnuimim de trois mreembs représentants du personnel, dnot au monis un représentant du snceod collège, ou le cas échéant du troisième collège.

La CCSST se viot confier, par délégation du CSE, tuot ou priate des atnotirbuits du comité rlaiteves à la santé, à la sécurité et aux cinoiotnds de travail, à l'exception du rrcoues à un erexpt du CSE et des attinubitors csntetlvoiaus du comité.

Article 10

Négociation cieclvotle dnas les entreprises

10.1. ? Négociation aevc délégué syndical

Les délégués syndicaux, dès lros qu'ils snot présents, dsnpsoiet du mloonope de la négociation des aodccrs d'entreprise.

Pour être valide, l'accord diot être signé, d'une prat par l'employeur ou son représentant, et d'autre part, par une ou plueirs osaatioirgns sadycilens représentatives aynat rlulieeci puls de 50 % des sfeufargs exprimés en faevur de sidtancys représentatifs au piemerr tuor des dernières élections des tiularetts au comité sciaol et économique.

Si cttee ctoniidon n'est pas rmiplee mias que l'accord a été signé par des onangistraios seldcyanis représentatives anyat rueliecli puls de 30 % des suaefgfrs exprimés en fauver d'organisations représentatives, ces dernières dssniopet d'un délai d'un mios à coepmtr de la sitnrguae de l'accord puor iquenidr qu'elles sateunihot une clioustotnan des salariés puor vidlear l'accord. À l'issue de ce délai, l'employeur puet lui-même ddanemer l'organisation de cttee consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

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

Les cnnidootis de validités et modalités de négociation snot fixées par les atcerils L. 2232-12 et suavints du cdoe du travail.

10.2. ? Négociation snas délégué syndical

En l'absence de délégués syaucidnx dnas l'entreprise ou l'établissement, des adccros colciftes de trvaial peuevnt être négociés, conclus, révisés ou dénoncés :

? dnas les eestnrpreis dnot l'effectif habtueil est inférieur à 20 salariés, en l'absence de CSE, dnas les cndioions fixées aux aecrilts L. 2232-21 et L. 2232-22 du cdoe du travail, par la pptrsoioion par l'employeur d'un pproet d'accord ou anenavt de révision suimos à l'approbation des duex teris du pnoernesl ;

? dnas les enrpestiers dnot l'effectif hiauetbl est ciropms ernte 11 et moins de 50 salariés, dnas les cindioonts fixées à l'article L. 2232-23-1 du cdoe du taviarl :

? ? siot par un ou plsurieus salariés mandatés par une ou pseriluus otognsaairnis saecyilnds représentatives dnas la brhnae ou, à défaut, au naiveu ntaooinl et iinreeosfnponrestl ;

? ? siot par un ou des mermbes tliurtaeis de la délégation du porensnl du comité sciaol et économique ;

? dnas les enseirprets dnot l'effectif hiteubal est au moins égal à 50 salariés, dnas les codioonts fixées aux atlercis L. 2232-24 à 26 du cdoe du taviarl :

? ? siot par un ou des mreembs taeitlirus de la délégation du pnoersnel du comité sicaol et économique mandatés par une ou priuuls orngoinitaass saceidnlys représentatives dnas la brhnae ou, à défaut, au neiavu ntiaanol et ienrenpifstnsorel ;

? ? à défaut, par un ou des mmebres tueiartls de la délégation du pesnenorl du comité soacil et économique non mandatés à cet eeft ;

? ? à défaut, par un ou pielusrus salariés mandatés par une ou puisrelus orstinaigaos snyecdials représentatives dnas la brhnae ou, à défaut, au nvaieu naatooinl et interprofessionnel.

Les modalités de négociation et de cloionuscn des aocrdcs

cietfloles et les thèmes de négociations sont prévus aux articles du code du travail précités en fonction des besoins de l'entreprise et des particularités de négociation.

Article 11 Règlement intérieur

Les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise doivent, dans les établissements employant habituellement au moins 20 salariés, ou à compter du 1er janvier 2020 au moins 50 salariés pendant 12 mois, être fixées dans un règlement intérieur édicté dans les conditions prévues par les articles L. 1321-1 à L. 1321-6 du code du travail.

Outre les dispositions susvisées, le règlement intérieur comporte :

- ? les règles générales et particulières relatives à la discipline dans l'entreprise, et notamment la norme et l'échelle des sanctions que peut prononcer l'employeur, et l'énonciation des dispositions légales relatives aux droits de la défense des salariés en cas de mise en œuvre de la procédure disciplinaire ;
- ? les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexuels ;
- ? éventuellement, des dispositions invitant le personnel de neutralité dans l'entreprise en limitant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

Le règlement intérieur est soumis à la validation des représentants des salariés.

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

Article 12 Services de santé au travail

Tout employeur est tenu d'adhérer à un service de santé au travail institué par l'Etat ou par une collectivité publique ou par une association agréée.

Le médecin du travail, chargé de la service médicale de l'entreprise, qui peut déléguer à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail toute compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail, participe avec les autres membres du comité social et économique présent sur les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail et/ou de la sécurité de santé, sécurité et conditions de travail lorsqu'elle existe.

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

12.1. ? À l'embauche

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

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

12.2. ? Suivi médical en cours de contrat

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

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

12.3. ? La visite médicale de reprise après suspension de contrat

Tout salarié bénéficie d'une visite médicale de reprise de travail après un arrêt consécutif à l'un des motifs suivants :
? après un congé de maternité ;
? après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
? après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Chapitre III Embauche. ? Contrat de travail. ? Formation

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

13.1. ? Embauche

Les parties conviennent le droit à l'accès à tous les éléments de la profession, de toute personne, indépendamment de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son handicap ou de sa non-appartenance, varie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race (sous réserve des dispositions antidiscriminatoires prévues par la législation en vigueur), de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa situation bancaire, ou quel que soit son état de santé, sa perte d'autonomie ou de ses handicaps (rappel fait de l'obligation d'emploi des handicapés et des mesures prises à leur égard par les articles L. 5212-1 et suivants du code du travail), de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Les employeurs peuvent faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre au Pôle emploi dont ils relèvent. Pour le personnel cadre, ils peuvent commander les offres d'emploi à l'APEC. Ils peuvent en outre recourir à l'embauche directe.

13.2. ? Période d'essai(1)

Le contrat de travail de tout salarié, même à temps partiel, doit faire référence à la durée de la période d'essai, qui ne peut excéder :

- a) Pour les contrats à durée déterminée :
? 1 jour par semaine de durée prévue ou maximale de l'emploi dans la limite de 2 semaines, si cette durée est égale ou inférieure à 6 mois ;
? 1 mois si l'emploi ou la période maximale est d'une durée supérieure à 6 mois ;
- b) Pour les contrats à durée indéterminée :
? E1 : 1 mois maximal pour une durée maximale de 1 mois ;
? E2 : 2 mois maximum pour une durée maximale de 1 mois ;
? E3 : 2 mois maximum pour une durée maximale de 1 mois ;
? AM1 : 3 mois maximum pour une durée maximale de 3 mois ;
? AM2 : 3 mois maximum pour une durée maximale de 3 mois ;
? C1 : 3 mois maximum pour une durée maximale de 3 mois ;
? C2 : 3 mois maximum pour une durée maximale de 3 mois ;
? C3 : 3 mois maximum pour une durée maximale de 3 mois ;
? C4 : 3 mois maximum pour une durée maximale de 3 mois ;
? les négociateurs VRP multi-employeurs quelle que soit leur catégorie : 3 mois maximum maximum inclus.

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

Le renouvellement est formalisé par écrit et porté à la connaissance du salarié par tout moyen, à la demande de l'employeur. Ce renouvellement doit être accepté expressément par le salarié avant le terme de la période d'essai initiale.

En cas d'embauche en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise :

? à l'issue du stage non salarié intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage

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

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

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

La période d'essai, lorsqu'elle est incluse, ne peut être prolongée de fait de la durée du délai de prévenance.

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

13.3. ? Conditions du contrat de travail

Le contrat de travail doit comporter l'accord exprès du salarié. Il est daté, signé et établi en double exemplaire, dont l'un est remis 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 régime contractuel), le salaire global brut annuel contractuel tel que défini à l'article 37.3.2 (détail des règles en vigueur dans l'entreprise, en particulier celles concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail) et éventuellement les avantages sociaux du salarié et les conditions particulières de travail.

13.4. ? Contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire

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

En cas d'emploi à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire, l'employeur étant sûr 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 situe 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 remis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche.

Le contrat à durée déterminée comme le contrat de travail temporaire doit être dressé 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 cessation de contrats à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire, les modalités de calcul du délai de carence doivent séparer deux contrats sur un même poste de travail sous les conditions :

- ? pour un contrat de travail initial inférieur à 14 jours, le délai de carence (s) inclus, le délai de carence est égal à la moitié de la durée du 1er contrat ;
- ? pour un contrat de travail initial au moins égal à 14 jours, le délai de carence (s) inclus, le délai de carence est égal aux deux contrats

est égal au tiers de la durée du premier contrat, sachant que le délai doit séparer les deux contrats s'apprécie en fonction des jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné (et non pas des jours calendaires).

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

13.5. ? Intérim

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

Article 14

Dispositions relatives aux conditions de l'exécution du contrat de travail

14.1. ? Obligation de loyauté et de confidentialité

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

Compte tenu notamment de la réglementation sur la protection des données personnelles(2), les salariés doivent faire preuve de prudence et de discrétion dans l'utilisation des données à caractère personnel et des informations relatives à leurs mandats ou à des tiers dont ils prennent connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ainsi que dans la divulgation des éléments relatifs à leur mandat.

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

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

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

Après la cessation du contrat de travail, le salarié s'abstient de tout acte de concurrence déloyale, tels que le dénigrement des produits ou de la qualité de l'ancien employeur, la confusion avec l'ancien employeur, le détournement déloyal de clientèle.

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

14.2. ? Cumul d'emploi

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

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

14.3. ? Frais professionnels(3)

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

L'employeur pernd en chrage les fairs pslsfonroenies conformément à la potquiile msie en pacle dnas l'entreprise soeln l'une des duex ooiptns steiuavns :
? rboreuemmnset des fiars réellement engagés sur présentation d'un jifctaisutif ;
? rmemrbenesuoit par une aoolitlcon forfaitaire. Puor le reromeesmnbut de ces frais, l'employeur a la possibilité de tnier ctmope du barème ffiraiatore des faris piesoonefnsrs fixé par l'administration cquahe année. L'allocation fiartairfoe diot cnroersdrpe à une réalité et être, le cas échéant, réévaluée périodiquement.

14.4. ? Cditoionns particulières de travail

(Se référer à l'annexe VI, art. 14.4 RT puor les dsoioiptntiss pporres aux résidences de tourisme)

Les cnnioitdos dnas lqeeeuuls un salarié assmue des cnidnotios particulières de tiraval lorstqu'il utsilie sa vrotuie personnelle, un véhicule de scverie ou un véhicule de fonction, snot précisées au cortnat de travail.

14.5. ? Cadre dirigeant

Les cdars salariés de l'entreprise opcuant des fooncints d'un rnag hiérarchique supérieur aux csfcilontiaass définies dnas l'annexe ncreonltamue des emplois, bénéficiant de l'ensemble des dotsinsiiops de la présente convention.

14.6. ? Cdears salariés appelés à eceexrr des fnnocios de mianaadrtis sociaux

Les creads salariés appelés à eerexcr des fticnoons de mantrdeiaas souacix en crnnesavot les fotninocs tuqnhecies de dcoetoirn prévues par luer cntarot de tiavarl conservent, si les coiinoitnds d'autorisation légale de cumul snot remplies, le bénéfice de la cotnneveion coilecvtel dnas la ltiime de la rémunération attachée au carontt de travail. La rémunération du mandat, si elle existe, diot friae l'objet d'une linge dcnttsiie sur le blituen de pyae ou être prévue dnas un beuilltn de piaie distinct.

Article 15

Transfert du cnroatt de travail

Dans le cas où itennrvt une mciadoioitfn de la sautiotin jqrduiue de l'employeur, les contarts de tarvail du pesonnerl anpatnarept à l'activité transférée snot pirs en chgrae par le neuvol eymuploer aevc les gtarneas et otgainblois de driot prévues par les arctelis L. 1224-1 et L. 1224-2 du cdoe du travail.

La penamere des cnotarts ansii transférés iulqmpe le metainin des agavetnas contractuels, des uaesgs et emantegengs unilatéraux et le bénéfice d'une ancienneté décomptée de la dtae d'efft du cotnart d'origine puor l'application des distpsoiions conelinevlnnoets en vuueigr cezh le nevol employeur.

Par ailleurs, l'application des cotnnoievns et adrcros clfiotelcs est msie en csuae en cas de mticioaofidn de la situtioan juigrudie de l'employeur. Ces cenovintons et accdorcs citneonnut de prruioe eefft jusqu'à l'entrée en vieugur de la cietnnovon ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, penadnt une durée de 1 an à cpeomtr de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois, suaf csalue prévoyant une durée supérieure.

Conformément à l'article L. 2261-14 du cdoe du travail, lsqroue la cvooietnnn ou l'accord qui a été mis en csuae n'a pas été remplacé par une neovllue ctooeinnvn ou un nuveol acorcd dnas le délai de 1 an à ceptmor de l'expiration du délai de préavis, les salariés des ertisenpes concernées bénéficient d'une gairante de rémunération dnot le mnorat annuel, puor une durée de taarivl équivalente à clele prévue par luer cartnot de travail, ne puet être inférieur à la rémunération versée, en acpoalitpin de la civneoonn ou de l'accord mis en cause, lros des 12 drenries mois.

Les mêmes geraiants snot ascueqis au salarié qui acptece d'être mis à diitoopsisn (situation poovrsiie iqmpunialt réintégration dnas la société d'origine à l'issue de la msie à disposition) ou muté (situation définitive), dnas une ature entreprise, dnas le crdae d'un aroccd iervtnenu enrte les duex epeoryumls concernés.

Article 16

Changement de catégorie ou de poste

Le cmaeehnngt de ptsoe de triaavl dnas la même qualification, ou dnas une qifiucaialotn supérieure acceptée par l'intéressé, se siute dnas l'évolution nrmolae de carrière des salariés et dnas la msie en ?uvre de cntodiinos omplietas de fnocimenonntet de l'entreprise.

Toute mocidtfaioin définitive aux caeusls du cnaortt de travail, hros alppitoiact de doosiipntiss cllioetevcs légales, réglementaires ou conventionnelles, reitalve nonnmeatt à la qfictaouilian professionnelle, aux appointements, à la durée du tvriaal et au leiu de tiaavr (sauf dinpootisiss particulières prévues au cnratot de travail) :

? diot être précédée d'un eitenretn aevc l'intéressé ;

? diot fiare l'objet d'une niofoitcain écrite qui ne puet ienirnetvr que 6 juors oarvubles au mnois après l'entretien.

La pmitoorn à une qaiofuciitlan psnlrslnofeieoe supérieure n'est définitivement aisqcue qu'au tmere d'une période pbtrooirae malmiaxe de 2 mios puor les employés et ouvriers, et de 3 mios puor les atnges de maîtrise et les cadres. Cttee période paoiborrt diot être omnrleoitbgalet proposée par l'employeur et fmeomrnllelt acceptée par le salarié. Étant précisé que le rfues du salarié ne fiat pas ocalste au miaetinn de la promotion.

Si, à l'expiration de cttee période probatoire, le salarié n'est pas confirmé dnas sa neullove quaicaloitfn ou ne sauthioe pas s'y maintenir, il est réintégré dnas sa quicaltofian d'origine.

Pour touets les aeurts hypothèses de cnmaenghet d'emploi, une période potrbairoe puet être définie d'un cmuomn arcocd ertne les prtaies dnas l'avenant au cntroat de travail.

La rtuurpe de celle-ci, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, a puor eefft de rplecaer le salarié dnas ses fnoitnocs antérieures.

Article 17

Changement taroeipmre de pstoe de travail

Par situe de csiraenotnccs résultant de la saotuiitn du tivaarl dnas l'entreprise dûment établies par l'employeur, un salarié puet se teouvrr aeenmr à ausmesr temporairement, dnas des ctnodinos de durée précisées à l'avance n'excédant pas 6 mios et snas moiotdcfaain de sa ciatcasilfiosn ni dintuioimn de ses appointements, une fnctoion inférieure à cllee qu'il assmue habituellement.

Un salarié aumsnast pnednat puls de 1 mios par année clviie (en dreohs de la période de vacances) la totalité de la fnoocitn et des responsabilités d'un aegnt affecté à un ptose de quoitciaailfn supérieure au sien bénéficie d'une indemnité d'intérim égale à la différence etrne son sliraae glabol burt menusel ccuatnotrel et le slraiae miinmum cvenenninootl de la ffootnin exercée temporairement. Cttee indemnité est décomptée du pimerer juor du remplacement.(12)

Article 18

Formation

Il est rappelé que les pntaaeerirs suaocix ont l'obligation de négocier tuos les 3 ans sur les priorités, les ojiftbces et les mneyos de la froimaton professionnelle.

Cette négociation potre namnemtot sur l'égal accès à la fotmoarin des salariés soeln luer catégorie plnsilreenosfoe et la tlalie de luer entreprise, les abeenmotdns supplémentaires du ctmope pnnreeosl de formation, la vlitidoaan des aicqus de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tauortt et la voisaraoitln de la fnoicton de tuteur ou de maître d'apprentissage, en piutciaierl les ancoits adanit à l'exercer et les cttooninids de son eicrexce par des salariés âgés de puls de 55 ans.

La négociation sur la vtiilaadon des aquics de l'expérience visée à l'alinéa précédent prtloe sur :

Les modalités d'information des epeeirtsnsrs et des salariés sur les aonicts de viaatoildn des aicqus de l'expérience mesis en ?uvre en vue de l'obtention d'une qaaiuficliotn mentionnée à l'article L. 6314-1 du cdoe du tarival ;

? les cnoditions peoprrs à fsoveirar l'accès des salariés, dnas un crdae cteolcilf ou individuel, à la vioadiltan des acqius de l'expérience ;

? les modalités de psire en carghe par les opérateurs de compétences des dépenses afférentes à la paipptoraicn d'un salarié à un jruy d'examen ou de votaaidiln des aicuqs de l'expérience.

La fioaortmn pissnfololneree a puor oejbt de ptertmree l'adaptation des tluirvlaaers aux cgenhmatnes des tuiqheencs et des citnodoin de travail, de fosvaier luer ptomioron silcoae par l'accès aux qftaainiloius prlfsnesoeoeins et luer citoiubtrnon au développement culturel, économique et social.

Les salariés deoisspnt d'un cpotme penrseonl de fromiaton dnas les cniotdios prévues par la réglementation en viuuegr et, sur luer dnmeade ou sur psioitorpin de la hiérarchie, snot habilités à eutctfeer des segtas de fiotorman générale ou pseefirnsollone dnas le cdrae du paln de développement des compétences de l'entreprise. Les aotncis de formation, décrites dnas ce paln doiugtrsninet cuaghe stage, son coût, son obejt et le peronsnel concerné.

Chapitre IV ? Durée du travail. ? Congés

Article 19

Section I Aménagement et réduction du tpmes de travail

19.1. ? Cmahp d'application

La durée hrmibodeadae ctninenlonvleoe est fixée à 35 hereus de tarvail effectif. Lsurqoe la durée hrabdaeidome du tviaarl eitctffe est supérieure à la durée légale applicable, les heerus excédentaires snot des hueers supplémentaires qui snot compensées en tpmes de roeps majoré ou qui fnot l'objet d'une botniaofciin pécuniaire conformément aux dsioiointpss légales.

Sur le paln professionnel, les présentes diosinoipsts snot dcemeretnit albeppalics aux riltenaos etnre eoeylmrups et salariés visés à l'article 1er de la cointvneon cvclotilee ntaailone de l'immobilier ; à l'exclusion des négociateurs iliimobmers VRP fisnaat de la représentation, lullqae s'exerce pnnaimeciprelt à l'extérieur de l'entreprise et se caractérise par la ppoectoirn de la clientèle et la négociation aevc ctete dernière en vue de pnerdre des orerds ou de poruqveor des ordres.

19.2. ? Eoplmi (article supprimé aevc la msie à jour)

19.3. ? Tpmes de travial effectif

19.3.1. ? Définition du tpmes de tivaral effectif

(Se référer à l'annexe VI, art. 19.3.1 RT puor les dtsoinisoips prpoers aux résidences de tourisme)

La durée du taiarvl s'entend du tpmes de taarivl eecitff s'écoulant ernte le début et la fin de la journée de travail, qeul que siot le leiu où il s'exécute, à l'exclusion de l'arrêt de taiarvl consacré au repas, des tpmes de puase et puls généralement teutos irrponuteis ernte duex séquences de taiarvl qui ne snot pas du tviraal eectff dës lros que le salarié puet vuaqer lmbeinert à des oiocpuatncs personnelles.

Ces irpriouttnens snot mentionnées sur l'horaire ceclotlif affiché.

Le contrôle de la durée du tviraal s'effectuera dnas les cnoiidnots prévues par les alrietcs D. 3171-1 à 13 du cdoe du travail.

Sous réserve des diptonsois sur le posnnreel aotnmoue et de cleles sur le claucl aeunnl en jours, la durée alunnee de tvaaarl est de 1 ? 607 herues puor une durée légale hamdbordeaie mynnoe de trvaial eetitff de 35 heures, hros congés légaux alnenus et hros juors fériés.

19.3.2. ? Mdoe de taiarvl du salarié

Le schéma de durée du tviraal puet être différent en fcointn du mdoe de traavil du salarié.

19.3.2.1. ? Le salarié autonome

Sont considérés cmhoe aoonmtes :

1° Les cadars qui dspiseont d'une auniomote dnas l'organisation

de luer eopmli du tpmes et dnot la nraute des fonniotcs ne les cndiuot pas à suivre l'horaire clloietf aibplapcle au sien du srivece ou de l'équipe auuqel ils snot intégrés.

2° Les salariés dnot la durée du tpmes de tviaarl ne puet être prédéterminée et qui dsesopnit d'une réelle autimooe dnas l'organisation de luer eompli du tpmes puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées.

Conformément à l'article L. 3121-58 du cdoe du travail, ces salariés pvnuet fraie l'objet d'une cnivetnoon ielidiuvdne de foafirt en jorus sur l'année tllee que définie à l'article 19.9 ci-dessous.

19.3.2.2. ? Les fonncoits sédentaires

Pour le penseronl concerné, le tpmes de présence dnas l'entreprise, dnas le cdrae de l'horaire ceollitcf ou sur la bsae dequul est déterminée la rémunération, fiat ptaire de la durée eietffce du travail. Il en est de même des hueers effectuées au-delà de l'horaire haubitel lorsqu'elles snot demandées par l'employeur, ou effectuées aevc l'accord iipilcmte de l'employeur. Snot neanmmott concernés les salariés oaucpnt des epmlis postés et continus.

19.3.2.3. ? Les ficnntoos mobiles

Il s'agit pmneeailpnct des salariés exerçant des fointoncs commerciales, techniques, de développement et puls généralement de tuot preoenisl tneu de se déplacer fréquemment dnas le carde de lerus missions.

Leurs msoniiss et les ojecbtifs qui luer snot assignés luer imposent, cmtope tneu namnmteot de luer compétence professionnelle, de doseispr de la puls garnde antuomoie dnas la cintdoue de luer trivaal et l'organisation de lerus horaires.

Peuvent être considérés cmome meoblis assui bein les salariés cderas que les salariés non-cadres, nmnomatet les cuoimarcMex(4), les gïaoentrseis de copropriété, les goeinrinsates lfictaas et les ietpcernuss d'immeubles.

La durée du tviaarl de ces salariés puet être fixée par cnetiovnon ivinudlliede de ffoiart établie sur une bsae hebdomadaire, meenuslle ou annuelle, qui fiat l'objet d'un aocrd écrit aevc le salarié concerné et ccei dnas le cdrae défini par les acrilets 19.8 et 19.9 ci-après.

19.3.3. ? Tpmes de tajert et de déplacement

Le tpmes de tjaret qui premet de se rderne sur le leiu d'exécution du crnoatt de tviraal n'est pas un tpmes de tivaral effectif. Toutefois, si le tpmes de déplacement dépasse le tpmes nromal de tarjet ernte le dclomiie et le leiu hitebail de travail, il fiat l'objet d'une ctoirptanree siot suos frmoe de repos, siot suos fomre financière. En l'absence d'accord d'entreprise prévoyant les conprtaertis accordées, celles-ci snot déterminées par l'employeur, après cnotisoutlan du comité saiocl et économique.

La prat de ce tpmes de déplacement pnoneeoisrfsf coïncidant aevc l'horaire de tiraval n'entraîne acunue petre de salaire.

19.3.4. ? Tpmes de formation

L'employeur diot asseurr l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Le tpmes passé en ftoarimon par le salarié sur irctuotsnin de son employeur, dnas le cdrae du paln de développement des compétences, est du tpmes de tavaral effectif. Lsurqoe la foaritmn est sivuie à la dmdaene du salarié, nmnmteot dnas le cdrae du CPF de tonisiratn professionnelle, et n'est pas drcmteienet liée à l'activité de l'entreprise ou à l'exercice de ses fcotionns et de ses compétences professionnelles, les périodes cespneaoodrnts snot elcuexs du tpmes de tirvaal effectif.

Des anoicts de foraoitmn nnaommtet cllees sanctionnées par un ttire ou un diplôme aanyt puor ojbte le développement des compétences du salarié, en dohres de cllees destinées à adapter, eiettenrrr ou aatieusclr les compétences rsueieqs par les activités peirneofsnlolses exercées par le salarié, pevnuet être réalisées puor pitare hros du tpmes de tviraal effictf par aocrd écrit ernte l'employeur et le salarié qui définit namnetmot le nmbore de jorus et/ ou d'heures passés en foramioth hros du

temps de travail effectif, ainsi que le cas échéant son impact sur des jours de repos. Les atouts de faitirmon concernées sont celes 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 alinéa pourra être précisée par voie d'avenant ou par accord d'entreprise.

19.4. ? Sreilaas minima

Par suite de la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, le salarié minimum doit bénéficier pour chacun des emplois définis dans l'annexe ? Citlofcssaain des emplois ? est déterminé conformément aux dispositions de l'article 37.2 de la convention collective nationale de l'immobilier, laquelle énonce que l'absence de travail doit être compensée par le versement d'un complément différentiel.

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

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

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

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

19.5.1. ? Modalités de la réduction du temps de travail

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

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

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

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

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

19.5.2.1. ? Période de référence

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

19.5.2.2. ? Répartition des jours de repos

Les jours ou ½ journées de repos sont pris, pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur selon des modalités définies au sein de l'entreprise. Dans tous les cas, ½ journée de repos ne pourra pas être scindée dans l'accord des deux parties.

Dans les deux cas, l'information est donnée à l'autre partie 20 et 1 jour au moins à l'avance. Les repos sont pris dans un délai maximum de 12 mois suivant leur acquisition. En cas de mise à disposition des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce délai doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle il doit intervenir, sauf accord individuel différent ou en cas de circonstances exceptionnelles, le délai de 7 jours dans ces derniers cas étant réduit à 1 jour franc. La prise des jours conformément au présent alinéa n'entraîne pas de réduction de la rémunération. Les absences (hors congés payés et jours fériés) constatées sur la

période de référence auront pour conséquence la réduction de ce droit à repos.

La rémunération minimale 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 habituel mensuel calculé.

Pour les congés et absences non rémunérés, laquelle heure non effectuée est déduite du salaire global habituel mensuel calculé sur la base du nombre d'heures constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré.

19.5.2.3. ? Respect des temps de repos

Les entreprises doivent que les besoins des salariés d'aménagement du temps de travail, notamment ceux nécessitant une adaptabilité des temps de travail aux besoins de la clientèle, risquent d'entraîner des conséquences aux salariés.

Chaque entreprise se doit de respecter les durées minimales requises et de veiller à ce que les salariés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

L'activité des entreprises peut se caractériser par des périodes cycliques, de plus ou moins grande intensité. Ces périodes varient d'une entreprise à l'autre selon leur secteur d'activité, 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, sous l'une des spécificités des professions représentées. Ce qui a pour effet d'augmenter sensiblement le temps de travail pendant de longues périodes à ce surcroît d'activité.

En fonction des besoins de l'entreprise et de l'organisation du temps de travail du salarié, la durée habituelle du travail appliquée dans l'entreprise peut être organisée sous forme de cycles 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 maximale 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 prévue par la loi, le nombre d'heures travaillées par semaine peut varier à l'intérieur d'un cycle d'activité de façon inégale dans la limite de heures pour les semaines basses et de 46 heures pour les semaines hautes.

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

19.6. ? Aménagement du temps de travail sur l'année

La durée habituelle 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 hautes et les baisses d'activité en permettant aux entreprises de gérer au cours des périodes critiques les variations de charges auxquelles elles sont confrontées, en respectant les délais de prévenance prévus par la loi.

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

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

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

19.6.1. ? Vtiaroin des hriareos (modulation du temps de travail)

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

La période de variation ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs (par exemple année civile, période de référence venant à déterminer le droit aux congés payés, année consécutive 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 imputées au régime des heures supplémentaires et ornent droit à une majoration de salaire ou de repos compensatoire de travail conformément à l'article L. 3121-28 du code du travail.

Les heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et sont letimées puevnt 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 l'avenant est remplacé par un repos équivalent majoré.

L'horaire hebdomadaire peut varier de 46 heures. La journée de travail, pendant les semaines de basse activité, ne peut être inférieure à 4 heures consécutives. Ainsi, le salarié ne peut être amené à se déplacer pour 1 journée de travail inférieure à 4 heures. Ce mode d'organisation est compatible avec la possibilité de croquer la réduction du temps de travail en jours de repos.

Sauf cas exceptionnels et dans les seuls cas de recours autorisés par les dispositions légales, le recours au travail temporaire et aux intérimaires 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 méthode ne permet pas d'écarter complètement.

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

Hormis les cas des contrats à durée déterminée ou temporaire, lorsqu'un salarié du fait d'une absence ou d'une rupture de 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 correspondante sur la période globale du contrat, il est accordé au salarié un complément de rémunération égal à la différence de rémunération entre la période concernée et les heures réellement effectuées et celles rémunérées. Ce complément de rémunération est versé avec la paye du premier mois suivant le début de la période de modulation, ou lors de l'établissement du solde de tout compte. Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondantes au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paye ou le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent et ce, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3252-2 et 3 et R. 3252-2 à 4 du code du travail qui précisent les conditions dans lesquelles est déterminée la fraction supplémentaire de la rémunération. Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, aucune rupture 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, n'est pas bénéficiaire d'un droit à repos compensatoire, 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 faibles activités.

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

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

Toute modification de cette programmation fait l'objet d'une consultation préalable du CSE, lorsque cette instance existe, et d'une consultation au personnel en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié est fait au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire validé par l'employeur. Un récapitulatif mensuel est mentionné ou annexé au bulletin de paie.

19.6.2. ? Activité partielle

L'organisation du travail doit, en principe, permettre un 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 modifier la rémunération des salariés concernés.

19.7. ? Aménagement individualisé du temps de travail

19.7.1. ? Aménagement individualisé

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

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

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

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

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

19.7.2. ? Astreintes

a) Définition

Afin de répondre à des besoins imprévus, certains salariés peuvent être astreints à intervenir périodiquement des astreintes.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition 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 consacré au travail sont considérés comme un temps de travail effectif. Epitexte faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dans les durées maximales de repos visées aux articles L. 3131-1 ? Repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ? et L. 3132-2 ? Durée maximale du temps de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidiennes ?.

b) Cmhap d'application

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble du personnel, y compris d'encadrement, s'étant engagé, par avance, à luer carott de travail, à ameuurr un norbme déterminé de jours d'astreinte par an.

c) Msie en place

La pagrrmotation inilivudldee des périodes d'astreinte diot être portée à la consasinnae de cuhgae salarié concerné au mnois 15 jrous à l'avance, suaf cctnrincaseos eexlcelnetpnois et suos réserve que le salarié en siot aretvi au mions 1 juor farnc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur diot rretmtee à cuhgae salarié concerné un deconumt récapitulant le norbme d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au curos du mios écoulé ansii que la ceispamnoton correspondante.

d) Inanisodmetin des astreintes

Le tepms de ces arnttieses diot fiare l'objet d'une cpmateioonsn attribuée à l'initiative de l'employeur suos fmroe de rémunération ou suos fmroe de repos.

En tuot état de cause, puor cuhgae hreue d'astreinte, la cisoapnmten ne prroua pas être inférieure aux plaehnrcs stuvians :

En cas de rpeos :

- ? 6 % du tpms d'astreinte danrut les jrous ouvrables, vanent en déduction du tpms norlenaemmt travaillé la smianee siautve ou le mios snuivat ;
- ? 10 % puor des aetnsetirs effectuées danrut le rpeos hraadobemide cvnntnieoonel et les jrous chômés.

En cas de cipomsnaoten financière :

- ? 6 % de la rémunération mianimle cnvntellooninee hiarroe (complément différentiel compris), hros pimre d'ancienneté, d'anniversaire, de 13e mios et tutoe artue pmie ;
- ? 10 % puor des aittneerss effectuées darnut le ropes hmbddaeoraie cnoovtinnneel et les jrous chômés.

e) Cidnotinos préalables aux interventions

Le pirncipe même de l'intervention diot être justifié par une staoiuitn d'urgence.

L'intervention répond aux bneois de tavruax utegrns dnnot l'exécution immédiate est nécessaire puor oearnrgi des mrusees de sauvetage, puor prévenir des acnctides ou ictenidns itmmniens ou réparer des accdentis ou itidencns survenus.

Cette iivttroneenn puet être réalisée à dtnacise ou sur place. Le salarié drvea efetefcur un rrapopt d'intervention.

f) Idniteminosan des interventions

Les ienitnttroevs ptleucolnes anisi que, le cas échéant, le tepms de déplacement nécessaire puor se rednre sur le leiu d'intervention, acmoepcils pdnaet le tpms d'astreinte, snot qualifiées de tpms de tvaairl eietfcff et feonrt l'objet d'une rémunération cmroe telle.

g) Fiars de déplacement

Seuls les firas de déplacements engendrés par les interventions, hros haroreis normaux, snot indemnisés. Le paemneyt srea aolrs effectué sur la bsae des faris réels, sur présentation des jsfiiucatffs correspondants.

19.7.3. ? Traiavl de niut (art. supprimé aevc la msie à jour)

(Se référer à l'annexe VI, art. 19.7.3 RT puor les diotnossiips porreps aux résidences de tourisme).

19.7.4. ? Tepms partiel

(Se référer à l'annexe VI, art. 19.7.1 RT puor les diiotnsiopss peporrs aux résidences de tourisme).

1. ? Objet

Le présent atirlce a puor obejt de fxier les coiintdnos d'exercice du tvaairl à tepms peiatrl au sien des eetrerpsins de la conoinevtn covicellete naoiante de l'immobilier.

2. ? Durées memiilans d'activité (légale et conventionnelle)

2.1. ? Durée manmille prévue par la loi

Depuis le 1er juiell 2014, la durée mmialine de tiavrl des salariés à tepms preaitl est fixée à 24 hueres hbdemadoires ou l'équivalent msuneel ou calculé sur une période d'aménagement du tpms de traavil prévue par un aorccd collectif.

2.2. ? Dérogations à la durée mlinmaie (durée hddbiaemraoe mamniile conventionnelle)

2.2.1. ? Les eomplis concernés snot :

? dnas les screeuts d'activité des loitncaos tisquouteris ou de cotrue durée :

? ? le ménage ;

? ? l'établissement des états des lieux ;

? ? l'accueil, la réception si ce scrvice n'est pas assuré en cnitonu (24 heeurs sur 24 heures) ;

? les ctnotras de tvaairl à durée déterminée (CDD) colcnus sur le feomednt de l'article L. 1242-2, 1°, du cdoe du tvaairl puor le recenapelmmt d'un salarié aaynt une durée du tvaairl hodbaaedrmie inférieure à 24 heures.

Dans ce cas de figure, le remplaçant porrua prétendre à un tuax d'emploi (nombre d'heures hdaraboemide ou mensuel) au mnios égal à cluei du salarié qu'il remplace.

2.2.2. ? Durée hdadoraie mimum conventionnelle

Pour les eplimos ou la soitiautn de rnpcmleaeemt visée à l'article 2.2.1, la durée miilame est fixée à 8 hreues hboaidmeedars ou la durée équivalente sur le mois, siot 34 hueers mensuelles. Il est tfeuiotos rappelé que le CDD cloncu puor le rmpecemleat d'un salarié à tpms pterial drvea sptlueir un nrbmoe d'heures hmaibdeodare ou msuneel au mnois égal à cluei du salarié remplacé.

2.2.3. ? Dérogation demandée par le salarié

Les dérogations cnineevooentnlls à la durée mmialine légale ne fnot pas olsctbae à cleles prévues aux ailtres L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du cdoe du tiraavl dnnot les temers prévoient :

? qu'une durée de tivaairl inférieure à la durée mliamnie légale de 24 heeurs peut-être fixée à la ddnmaee écrite et motivée du salarié :

? ? siot puor lui prmeetrt de fiare fcae à des croeattnins pelnreoesnls ;

? ? siot puor lui perremtte de cemluur prelsuius activités aifn d'atteindre une durée goablle d'activité cnpsrnodreaot au mnois à 24 heeurs ;

? puor le salarié âgé de mnois de 26 ans, aifn de rednre cbaoipmlte son tpms de tarvail aevc la ptiursoue de ses études.

2.3. ? Gairtnaes puor les salariés à tpms ptraiel en cas de dérogation

En crnietpatore de la dérogation à la durée minimale, le salarié à tpms preaitl bénéficie :

? d'horaires de tiavrl réguliers lui praeemtntt de clmueur piulrseus activités à tpms ptraiel aifn d'atteindre une durée gllaboe d'activité égale à un tpms cmopelt ou au monis égale à la durée mnilamie d'activité prévue par la loi ;

? d'un regneoeuprmt du tpms de taavrl en journées complètes ou en demi-journées d'au mnios 4 heures. Cttee répartition du tpms de taavrl est expressément fixée par le cntoart de tavaairl ou un annavet à celui-ci ;

? par ailleurs, le salarié à tpms peratil est prtoaiirre puor l'attribution d'un eplomi à tpms clmpeot ou d'un complément d'activité rsssaisonrtt ou ne rrasestisonst pas de sa catégorie professionnelle, à cnoidiotn qu'il remlspsie les cntiiodns de qlioutifaicn ruqeseis ou qu'il pisuse les acquérir par le biais d'une ftmoioarn ;

? l'employeur ptroe à la ccsonanasnie de ces salariés la lsite des empoils diinbeplsos credtnaospnros aavnt que ceux-ci ne senoio ouverts à cduianatrde ertxene ;

? le paln de développement des compétences pdrnea en ctorme la satiitotun des salariés à tpms patirel aifn de popsroer aux

salariés qui le seonhtiaut des fnrmatioos luer peeattrmmt d'accéder à un mlieleur tuax d'emploi.
? le salarié à tmepts ptreail de mions de 24 heerus heamaridedobs bénéficiera d'une pccratpatoiin de l'employeur à ses frias de tsrnaport (carte d'abonnement de trnasprot collectif) calculée sur un tuax d'emploi cnporaooserndt à la durée hdmraeibdaoe mniium légalé.

3. ? Heuers complémentaires

Les hurees complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dnas la litime de 1/10 de ctete durée, snot majorées au tuax prévu par la loi, siot 10 % du sariale contractuel.

Les hures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée curaeolttcnle de travail, et ce dnas la litmie de 1/3 de cttee même durée, snot majorées à un tuax de 25 % du slraiae contractuel.

4. ? Complément d'heures par avenant

4.1. ? Possibilité d'augmenter troemiaerenmpt la durée du travail

Un avannet au cntroat de taiarvl puet augmenter, temporairement, la durée cntlreolactue de tarvail du salarié à tmepts partiel. Un tel annvaet est fondé sur le voaoltniart du salarié. La priorité srea donnée aux salariés qui en feront la demande. Le rfeus du salarié d'augmenter sa durée de tvarail par anaenvt n'est pas considéré cmme une fuete et ne saiarut entraîner de sotacinn disciplinaire.

Si l'avenant ptroe sur une durée supérieure à 1 an, à la dmneade du salarié, l'augmentation du tmepts de tavrial denreidva contractuelle.

4.2. ? Rémunération

Les herues de tiraval réalisées dnas la carde de cet anevnat snot rémunérées au tuax hoaire majoré de 10 %. Les hurees complémentaires éventuellement alicepmcos au-delà de la durée fixée par cet avnnaet dneonn leiu à une motajoiran de 25 %.

4.3. ? Norbme d'avenants mmaxmuis par an et par salarié

Le nmobre miumaxm d'avenants compléments d'heures par an et par salarié est fixé à six puor une durée miaaxlme de 16 samienes par année civile, hros cas de ralcnempemet d'un salarié abesnt nommément désigné, puor lueqel le nomrbe d'avenants n'est pas limité.

4.4. ? Modalités d'accès aux aanvtens compléments d'heures

L'employeur met en ?uvre les otuils puor soiavr qleus salariés à tmepts pietarl stneaouiht bénéficier d'avenants de complément d'heures.

Le reiceul des stohiaus puet nnmoeamtt se fraie :

? à l'occasion de l'entretien auennl du salarié ;
? par une fhcie de sahituos que l'employé puet rrttemee à tuot mmoet à l'employeur ;
? les salariés à tmepts pteartil volntioreas se vrent ppeosrr un aeanvnt de complément d'heures à cniooidtn de rpilemr les cdntooniis de qlaiouiactfn ou de compétences requises.

Lorsque pilsrueus salariés snot demuanders d'un anenavt de complément d'heures, le ciohx de l'un ou de l'autre srea déterminé en foincton de critères objectifs.

L'employeur ionmrfe le CSE ou les délégués sayudcnix des critères oceibjfts retenus, du nmobre d'avenants signés, du nobmre d'heures cpoenarsondr et du miotf de rorceus au minos une fios par an.

5. ? Coupures(13)

Pour les slues elmipos liés à la réception et à la restauration, il srea pbiosse de prévoir une curpuoe de 2 heeurs ou puls si le salarié concerné à une durée hbadiomadree supérieure ou égale à la durée hordaemidabe mnmiium légalé (24 hures hebdomadaires).

Pour les salariés dnnot le catonrt de trvaail selurptia une cupruoe de 2 hueers ou plus, la durée miainmle de taiarvl diot être au

minos de 24 heeurs de triaavl hebdomadaire.

La durée qnieonutide de la crpuoe srea au mamuxim de 4 heures.

Le salarié qui srea atiesnrt à une cpourue duarnt sa journée de taiarvl bénéficiera d'une pmrie foriataifre de 4 ? par curupoe supérieure à 2 heures. Les copeurus d'une durée inférieure à 2 hueers par juor n'ouvrirent diot à acunue mraiaotjon spécifique.

L'augmentation de cttee pimre ffrtrtaioe srea négociée cqhaue année dnas le crdae de la NAO et frea l'objet d'une dosucsiish lros de la négociation alnelnue de brachne sur les salaires.

Section II ? ? Dssoipntiios reaetilvs aux cinevtnoons de forfaits

L'employeur puet aepuilqpr sleon la ntraue des ftoonics et suos réserve des dstiniposios sur les crdaes dtniriages :
? siot un fiaroft anunel sur la bsae d'une référence hairore ;
? siot un faoirft reopsant sur un décompte aeunnl en journées.

19.8. ? Forfait aennul sur la bsae d'une référence hiarore(14) (15)

Les pertais coannettst que, du fiat de l'activité des etenrepriss concernées, il puet estixer une catégorie de cdears dnnot le tpmes de tiaravl est ismbioplse à évaluer par anvcae copmte tneu de la nrutae de luers fonctions, de lerus responsabilités et de luer degré d'autonomie dnas l'organisation de luer eolpmi du temps.

Par exemple, snot nammtont concernés les credas aynat les fcnnotios intermédiaires :

? de gtosien licotave ;
? de gotesin de copropriétés ;
? de comptabilité ;
? ticneehqs et/ ou administratives.

De même, cotpme tneu des cintndnoois d'exercice de luer msiison et du fiat que luer durée du tivaarl ne puet être prédéterminée, les non-cadres meiolbs définis à l'article 19.3.2.3 dessnpiot également d'une réelle aoinotume dnas l'organisation de luer emlopi du temps.

Pour ces catégories, il est mis en place, par conotevinn individuelle, un fraoft anunel d'heures dnnot le norbme muaxm coernoprsd au puls à la durée légale augmentée du conneigtnt d'heures supplémentaires fixé par les dnniitsoosps réglementaires en vigueur.

La rémunération afférente au nmobre d'heures rnteeu diot être au minos égale à la rémunération que le salarié rivercaet cmtpoe tneu du srlraiae mnmiium burt mnneusl défini à l'article 37.2 aiblclpae dnas l'entreprise et des bniciiaootnfs ou mjroaoiatns puor hreeu supplémentaire prévues par les diiioptosss légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés concernés doenivt oniegsrar luer tepms de taiarvl à l'intérieur de ce froiaft aeunnl en reacpstnet les letimis sivuetans :
? durée qdtinueonie de tviaarl mmuxiam : 10 herues ;
? durée haboeidmadre de tavrail mimaxum : 48 heerus dnas la limite de 46 heerus hebdbariameos en mennoye sur 12 semaines.

Chaque mois, les salariés concernés dnievot rmeterte puor vdiloiaatn à l'employeur, un relevé des heeurs aiocelcmps au cuors du mios précédent. Ce relevé établi par atuo déclaration diot en pclriutaier meonentnir les durées qenitudines et homdadebireas de tavrail réalisées, aifn que psiensut être identifiés les éventuels non-respects des litiems qentuiedons et hmeroaaaddibes définies ci-dessus.

Il est ceovnnu que la rémunération de caqhue salarié concerné est lissée sur la bsae de l'horaire moeyn de référence, de façon à asreurs une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pdnneat tutoe la période de rémunération.

Les abcesnes rémunérées de ttoue nartue snot payées sur la bsae du saliare gboall burt msnuel cocenaturtl lissé.(17)

Les asnbeces non rémunérées de totue nrtaue snot ruetenes plpioenereornltnmot au nbrmoe d'heures d'absence constatées par rpparot au nbmroe d'heures réel du mios considéré.(17)

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

Le contrat de travail des salariés concernés, ou une annexe (convention individuelle de forfait) peut prévoir la possibilité d'utiliser un compte épargne-temps sous réserve qu'un accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche, en prévoit la mise en place conformément aux dispositions des articles L. 3151-1 et suivants du code du travail, ou tout autre arrangement convenu avec l'employeur.

Le volume d'heures annuel prévu au contrat peut être composé de la réduction du temps de travail. Cette réduction se fait comme pour les autres salariés, sous la forme :

- ? d'une augmentation de repos supplémentaires (à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année) ;
- ? d'une réduction quinquennale ;
- ? 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 convention de l'entreprise de 5 à 6 jours par semaine.

Les partenaires sociaux considèrent que les employeurs doivent privilégier la réduction du temps de travail de ces personnes sous forme de jours de repos.

19.9. ? Forfait rassemble sur un décompte annuel en journée

Les employés peuvent appliquer un forfait rassemble sur un décompte annuel en journées dont le nombre ne pourra excéder 217 jours hors journée de solidarité. Ce chiffre 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 deux pour les absences autorisées, rémunérées ou non, dans les conditions visées au point 3 ci-dessous.

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

- ? si le salarié effectue 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 détenteur et ou diminué pour le bénéficiaire à hauteur du ou des jours ayant fait l'objet d'un don dans le cadre des articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail.

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

19.9.1. ? Champ d'application

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

Il s'agit :

- ? des salariés 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 appliqué ;
- ? 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, seuls que soient leurs niveaux de qualification et leurs métiers, assurent de manière autonome les fonctions :

- ? de négociation commerciale ;
- ? de relation clientèle dans le secteur de la FPEL ;
- ? de conseil, d'expertise ;
- ? de gestion d'ensembles immobiliers (gérant d'immeubles, gérant d'ensemble de copropriété) ;

? de gestion technique ou informatique exercée de manière autonome ;

? de direction ou de responsabilité d'un service, établissement, secteur.

19.9.2. ? Modalités de mise en place

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

- ? l'accord collectif d'entreprise relatif au forfait annuel en 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 annuel en jours que prévoit dans l'accord collectif ;
- ? le nombre de jours travaillés dans la période ;
- ? la rémunération conventionnelle et ses modalités fixées en conséquence du rattachement ;
- ? les modalités de contrôle de la charge de travail du salarié. À défaut de précision il sera fait application des dispositions du point 6 ci-dessous.

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

19.9.3. ? Rémunération

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

La rémunération annuelle est réduite à deux pour les absences, hors congés payés, jours de réduction du temps de travail, et jours de congés assimilés à du temps de travail effectif. Lorsque le salarié remplisse les conditions visées par les articles 21, 22, 24 et 25 de la convention collective nationale de l'immobilier, il bénéficiera d'un maintien de salaire selon les modalités fixées par ces textes. (18)

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

La rémunération du salarié doit être en rapport avec les prestations qui lui sont imposées. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum brut conventionnel majoré d'un tiers. (18)

19.9.4. ? Temps de repos (19)

Les salariés visés à l'article 19.9.1 bénéficient d'une réduction effective du temps de travail qui se fait oreillement 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 annuel en jours ne sont pas soumis aux durées du travail suivantes :

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

Cependant, ils doivent obligatoirement leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en contrepartie d'un repos quotidien d'au moins de 11 heures et de 2 journées de travail et d'un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Il est rappelé que ces durées minimales de repos n'ont pas pour

objet de définir 1 journée hebdomadaire de travail de 13 heures sous une amplitud maximale de la journée de travail.

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

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

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

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

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

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

19.9.5 ? Renforcement à des jours de repos

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

En cas de renoncement à des jours de repos (art. L. 3121-66 du code du travail) le nombre maximal 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 toujours unanime pour la période pour laquelle il a été conclu. Si les parties souhaitent reconstruire ce dispositif de renoncement à repos, elles doivent conclure un nouvel avenant.

19.9.6. ? Suivi de la charge de travail (20)

Afin de garantir au salarié le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre sa vie personnelle 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 les 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 durée des journées ou demi-journées travaillées, le personnel en poste 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 forfait de la convention individuelle de forfait en jours ?).

Le document de suivi est communiqué 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 les 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 signé et contrôlé par l'employeur.

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

Si l'employeur, son représentant ou le salarié constatent des difficultés notamment liées à la charge de travail du salarié, à sa répartition dans les temps ou dans l'organisation du travail du salarié ou au respect des temps de repos, il peut signer un éventuel avenant avec le salarié.

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

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

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

Il s'agit :

? du modèle indicatif intitulé « fiche personnelle individuelle de suivi des jours travaillés ».

? d'un modèle de charte présenté à l'employeur, en l'absence d'accord collectif relatif à ce sujet, de mettre en place par décision unilatérale « une charte relative au droit à la déconnexion ».

Par ailleurs, un entretien individuel doit être effectué lors de l'entretien annuel d'évaluation lorsqu'il existe, à la fin de l'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 abusive et excessive de sa faculté de renoncement à ses jours de repos.

19.9.7. ? Avenir 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 supérieur hiérarchique de tout ce qui accroît de façon importante 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 répondre et mettre en œuvre des solutions appropriées dans un délai raisonnable.

19.9.8. ? Connaissance du CSE

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

19.10. ? Dispositions relatives aux cadres dirigeants

Les cadres dirigeants, et notamment 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 indépendante et qui perçoivent une rémunération dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunérations pratiqués au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Ces cadres, qui peuvent être classés ou non, ne sont pas soumis aux dispositions

légales relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Article 20 Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont prévues en temps de travail dans les conditions précisées à l'article 19 ci-dessus et dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables en la matière, notamment visées aux articles L. 3121-28 à 40 et D. 3121-17 et suivants du code du travail.

Article 21 Congés payés et jours fériés

21.1. Jours fériés(21)

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

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

Ces jours sont chômés et rémunérés.

21.2. Durée des congés

Les congés sont acquis sur la base de 2 jours et demi oualberys par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée légalement du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congés sauf période de référence différente pour l'acquisition des droits à congés payés fixée par accord collectif et se rapportant sur la période de référence 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 (prévus à l'article 19.5.1 ci-dessus), avec application, s'il y a lieu, des modalités prévues par :

? l'article L. 3141-8 pour les salariés ayant un ou des enfants à charge dans les conditions fixées par le code du travail ;
? l'article L. 3141-23, 3e alinéa, pour les congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, et ce, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3141-4 et 5 du code du travail.

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

Les congés payés ne peuvent être pris pendant la période de référence. Il ne peut y avoir en principe de report de congés au-delà de l'année de référence suivante c'est-à-dire jusqu'à la date d'acquisition, sauf :

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

21.3. Période des congés

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

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

Le calendrier des congés est établi par l'employeur au plus tard 15 jours avant la fin de la période de référence, après avis le cas échéant du CSE, en fonction des nécessités du service, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint et de la durée de leur service chez l'employeur, autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés, et de la situation des salariés ayant plusieurs employeurs.

Les conjoints et les bénéficiaires d'un congé parental ont droit à un congé simultané.

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

21.4. Indemnité de congé(5)

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), le salaire global brut mensuel ce qu'il aurait reçu en activité, sauf allocation de la règle de 1/10 (art. L. 3141-24 du code du travail), si ce mode de calcul est plus favorable.

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

Article 22 Congés exceptionnels pour événements familiaux(22)

Indépendamment des congés visés à l'article 21, et à la condition qu'ils soient pris au moment de l'événement justificatif, les salariés peuvent bénéficier, sur justification, de congés supplémentaires pour les événements suivants :

? mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité du salarié : 6 jours ouvrables ;
? mariage dans la famille (enfant, ascendant, frère, sœur) : 1 jour ouvrable ;
? décès conjoint, partenaire pacsé, concubin, ascendants (parents, grands-parents et arrière-grands-parents), frère, sœur, beaux-parents : 3 jours ouvrables ;
? décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ;
? décès beau-frère, belle-sœur : 1 jour ouvrable ;
? cérémonie religieuse concernant un enfant : 1 jour ouvrable ;
? naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables ; étant précisé que ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
? arrivée au foyer d'un enfant en vue de son admission : 3 jours ouvrables ;
? adoption de la sœur d'un hôte chez un enfant : 2 jours ouvrables.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel, l'ancienneté et la détermination du temps de présence sur l'exercice.

Article 23 Congés non rémunérés

Les salariés peuvent obtenir un congé non rémunéré en application des dispositions prévues par :

les articles L. 3142-79 et suivants du code du travail relatifs à la saisition des salariés candidats ou élus à l'Assemblée Nationale ou au Sénat ;
? les articles L. 3142-105 et suivants du code du travail relatifs au congé pour création d'entreprise
les articles L. 3142-28 et suivants du code du travail sur le congé stabiubae ;
? les articles L. 1225-47 à 60 du code du travail relatifs au congé parental d'éducation et aux périodes d'activité à temps partiel ;
? l'article L. 1225-61 du code du travail relatif au congé pour enfant malade ;
? les articles L. 1225-62 à 65 du code du travail relatifs au congé de présence parentale ;
? les articles L. 3142-6 et suivants du code du travail relatifs au congé de solidarité familiale pour accompagner une personne en fin de vie.

L'employeur peut en outre, à titre exceptionnel, accéder à toute demande de congés sans délai formulée par un salarié, notamment lorsque les circonstances le justifient.

n'est pas concernée par la réglementation du fiat des suleis d'effectif qu'elle institue. Cttee damdene ne s'impose pas à l'employeur.

Au trmee du congé snas sdloe :

a) Le salarié est réintégré aux ctoidninos fixées par son coarntt de triaval à la dtae de suspension, ou dnas un eplmoi similaire. Si le salarié ne réintègre pas l'entreprise, le ctnroat de tiraval est résilié dnas les cdnooniits prévues à l'article 29 de la convention.

b) l'employeur niotfie à l'intéressé la dtae de référence puor le cucall des dotirs à ancienneté dnas l'entreprise, la dtae d'origine étant reportée d'une durée équivalant à cllee de la sseosinpun du cnrotat de travail, suaf s'agissant :
? de congés snas slode d'une durée inférieure à 1 mios au ttoal sur une période de 12 mios consécutifs ;
? des sanuiotits dnas lelsseleus les dnitopsiios légales ou réglementaires anrusset le metniian de tuot ou ptirae de l'ancienneté (notamment en cas de congé ptraenal d'éducation ?).

Chapitre V

Maladie, régime de prévoyance et de rattiree complémentaire et otgnoiblais militaires

Article 24

Maladie. ? Acidetens du travail

24.1. ? Jaitoisctuifn d'absence

Toute asbecne puor mdalaie ou acceindt diot être portée à la cannosciasne de l'employeur le puls repdneiamt possible, et justifiée par un citareifct médical qui diot pviraner à l'entreprise dnas le délai de 3 juroes et à la sécurité socalie dnas le délai de 48 heures snaiuvt la dtae de l'arrêt de travail.

En cas de prolgoatinn possible, le salarié diot imonefrr l'employeur de la dtae présumée de rpeise du taavirl aifn que les meeurss adéquates de recmpnemaelt pneusist être prises, nmentaomt en matière d'information du remplaçant.

24.2. ? Mtiieann de la rémunération

En cas d'indisponibilité dûment justifiée, et suos réserve de la pirse en chagre par la sécurité sociale, le meiatinn de la rémunération du salarié malade ou accidenté a puor atesstie 90 % du siraale burt msneuel contectrtual défini à l'article 37.3.1 de la coeontvnnin cleioctve nainaolte de l'immobilier, alicqs à la dtae de l'arrêt, pnnedat :

? 30 jruos après 1 an de présence dnas l'entreprise, suos réserve des dnoispotiiss de l'article D. 1226-1 du cdoe du taivarl ;
? 90 jruos après 3 ans de présence dnas l'entreprise ;
? 110 jruos après 8 ans de présence dnas l'entreprise ;
? 120 jruos après 13 ans de présence dnas l'entreprise ;
? 130 jruos après 18 ans de présence dnas l'entreprise ;
? 170 jorus après 23 ans de présence dnas l'entreprise ;
? 190 jorus après 33 ans de présence dnas l'entreprise.

Pour les salariés dnot les cisimmnooss cintoetusnt un élément catnuetcorl de rémunération, les praties penevut cevinnor au cnoartt de taavril :

? siot le mitneian du suel silraae gbalol burt meunesl ccnuetatrol (soit 1/13 de la rémunération clautntrloece perçe penadnt les 12 mios précédant) dnas les liemits prévues ci-dessus, snas veensmert des cnmisiomoss échues padnnet la période d'absence ;

? siot que suel le sliraae mniiumim burt msueenl conventionnel, ou caetortcunl s'il est puls favorable, est mtaiennu dnas les leiitms prévues ci-dessus, aevc le règlement des sueels cooniissmms échues pnadent la période d'absence.

À défaut de sautoiipn contractuelle, le salarié bénéficiera de la modalité de mietnain de saarile la puls favorable.

Lors de cuqhae arrêt de travail, les périodes d'indemnisation cneoconemrmt à curior à cetpomr du 1er juor d'absence.

Pour le clucal des indemnités deus au ttrie d'une période de paye, il srea tneu cpmpte des indemnités déjà perçues par l'intéressé dnurat les 12 mios antérieurs de tlele store que, si puileress asbneces puor maadlie ou acecindt ont été indemnisées au cuors de ces 12 mois, la durée toatle d'indemnisation ne dépasse pas celle alalbpicpe en vretu des alinéas précédents.

Toutefois, il ne srea pas tneu cpmpte des périodes indemnisées à la siute d'une midalae ou d'un acedncit d'origine professionnelle.

Ce meiatnn de rémunération a un caractère indemnitaire. L'employeur ne puet pas déduire ce mntnoat des ciismmosnos dues, au ttrie de la récupération des aavnecs sur comoisnimss des négociateurs immobiliers.

Les coindoints du mtiieann de la rémunération durant l'arrêt mladaie teells qu'exposées ci-dessus s'appliquent suos réserve de luer caractère puls fboavrlae par rparopt aux ctoinodnis légales du mniiaen de salriae exposées aux aictrles L. 1226-1 et D. 1226-1 et sniatuvs du cdoe du travail. Les dosioipsitns légales et cvnlntloeneieos de mtiieann de salarie ne se culmuent pas.

En cas d'accident du travail, le complément de srialae se frea dnas les mêmes cdntoniios que puor la maladie, snas toteiuofs que l'ancienneté de 1 an siot requise.

Les gnretaaais précisées ci-avant s'entendent déduction fitae des aoialtolcns que l'intéressé perçoit de la sécurité slaoice et des régimes complémentaires de prévoyance alimentés par les citsoatins patronales, l'employeur étant de plien dirot subrogé dnas les diotrs du salarié auprès de ces organismes. La saogbirtoun s'impose à l'employeur. Loqsrue les indemnités de la sécurité solicae snot réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sotinacn de la csisae puor non-respect de son règlement intérieur par le salarié, eells snot réputées être seevirs intégralement.

24.3. ? Gnaitrae d'emploi

La mdliaae ne consuttie pas en elle-même un mtoif scbsliepute de fenodr un licenciement. Toutefois, l'employeur puet être ciratnnot de mtetre fin au caorntt du salarié en arrêt de tirvaal puor mladaie ou acnedcit d'origine non pinnlefosolrsoe puor pouiorvr à son rpenalemcmct définitif lsuqroe ctete ancsbee peubtrre le fnetnoeocnmit de l'entreprise.

Dans ce cadre, le lcciiimeenent ne puet ivntnereir avnat la fin d'une période de 2 mios saiuvt la fin de la période de mtianien de rémunération visée à l'article 24.2, snas que ctete gitnaare d'emploi ne psisue être inférieure à 3 mios dès la période d'essai accomplie.

Les coniiotnds de rutprue du catnrot de tarvail au temre de ctete période snot fixées par l'article 29.

En cas de maiadlie ou acceindt d'origine professionnelle, les ditonpssiois des aelcrits L. 1226-6 et sutavns du cdoe du taivarl s'appliquent.

Article 25

Maternité. ? Paternité. ? Adoption

25.1. ? Maternité. ? Adoption

Les coinnidtos dnas lqueselels le cantort de taviral est susdpneu en cas de maternité snot régies par les altrices L. 1225-16 à 28 du cdoe du travail, et par les areiltcs L. 1225-37 à 46-1 dnas le cas d'une adoption.

Pendant la période légale de suopensin du conatrt de travail, et suos réserve de psrie en chagre par la sécurité sociale, le sialrae burt meeusl des intéressés, visé à l'article 37.3.1 ci-après, est menitnu à 100 % dnas la limite du pnaolfd de la sécurité slaoice et suos déduction des indemnités journalières versées par cet organisme.

Pour les salariées dnot les cmimnsoisoss cneitostut un élément cnrtcuetoal de rémunération, les peraits penevut cninveor au caorntt de taviral :

? siot le mtniaen du suel sarlaie glaobl burt meneusl cuttncaoeil (soit 1/13 de la rémunération crclcolutnate perçe pneadnt les 12 mios précédant) dnas les lemitis prévues ci-dessus, snas veersement des cismnsoois échues pdnaent la période d'absence ;

? siot que suel le sliraae miunimm burt mueensl conventionnel, ou cecaruotntl s'il est puls favorable, est mntanieu dnas les liimtes prévues ci-dessus, aevc le règlement des selues cmssiinomos échues pdnenat la période d'absence.

À défaut de sptiliauotn contractuelle, le salarié bénéficiera de la

modalité de maintien de salaire la plus favorable.

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

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

Le temps passé aux congés maternité prénatales obligatoires est rémunéré.

25.2. ? Paternité. ? Article 23

Les cotisations des salariés le jour de travail est suspendue en cas de paternité non régies par les articles L. 1225-35 et 36 du code du travail, qui instituent un congé de paternité non rémunéré par l'employeur (mais indemnisé par la caisse primaire d'assurance maladie des cotisations en vigueur) de 11 jours ou 18 jours en cas de naissances ou d'adoptions multiples.

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

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

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

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

Article 26 Prévoyance et complémentaire santé

(Article inchangé.)

Article 27 Retraites complémentaires

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

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

Pour la détermination des cotisations relatives au présent régime, l'assiette de cotisation est constituée selon deux taux de rémunération :

? la base 1 des rémunérations (dite T1) est constituée de l'ensemble des éléments de l'assiette ne le dépassant pas le plafond fixé en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ;

? la base 2 des rémunérations (dite T2) est constituée de l'ensemble des éléments de l'assiette ne le dépassant pas le plafond fixé en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale et le montant égal à huit fois ce même plafond.

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

accord :

? verser d'une contribution de maintien de droits calculée de façon forfaitaire ;
? acquiescer un taux de cotisation dit d'équivalence déterminé de façon forfaitaire ;
? accepter d'une décision de démission soit par accord collectif, soit par accord entre l'employeur et 2/3 des salariés au sein de l'entreprise. Cette solution implique la suspension des droits calculés sur la fraction d'assiette non retenue et le versement d'une indemnité de démission calculée dans les conditions précisées à l'article 42 de l'accord interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Article 28 Service national. ? Journée défense et citoyenneté

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

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à la journée défense et citoyenneté, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Chapitre VI Cessation du contrat de travail

Article 29 Résiliation du contrat de travail suspendu

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

Le salarié qui bénéficie d'un congé régi par l'article 23 de la convention est tenu de respecter les délais de prévenance de reprise ou de non-reprise du travail prévus dans chaque cas particulier par la réglementation ou la convention. La rupture du contrat peut néanmoins être envisagée lorsque à l'issue d'un congé sollicité par le salarié et après mise en demeure de l'employeur, ce dernier n'a pas repris son poste sans en avoir dûment justifié auprès de son employeur.

Si la maladie ne constitue pas en elle-même un motif substantiel de fond pour un licenciement, l'employeur peut être contraint de mettre fin au contrat du salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, pour pouvoir à son remplacement définitif lorsque cette absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cadre, le licenciement pourra intervenir au terme de la période de suspension d'emploi prévue à l'article 24.3.

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

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

Article 30 Fin du contrat

30.1. ? Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

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

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

motivée.

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

30.2. ? Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme, amiablement 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) ;
? constatation du salarié constatée par le médecin du travail ;
? le salarié justifie d'une incapacité pour une durée indéterminée. Dans cette dernière hypothèse, le salarié ayant conclu un contrat à durée indéterminée est autorisé de reprendre une période de préavis dont la durée est de 1 jour par semaine comprise entre la durée totale du contrat réellement inclus, en cas de contrat à terme précis ; ou de 1 jour par semaine comprise entre la durée effectuée en cas de contrat sans terme précis ; et, dans les deux cas, dans une limite de 2 semaines.

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

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

Article 31

Licenciement collectif pour cause économique

Les parties contractantes entendent se référer expressément aux dispositions de la loi et des accords nationaux interprofessionnels sur les licenciements collectifs pour cause économique d'ordre conjoncturel ou structurel pour tout ce qui concerne notamment :
? l'information et la consultation du CSE ;
? la définition et la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde pour l'emploi, notamment sur son contenu tel que défini par les articles L. 1233-61 à 64 du code du travail ;
? le respect des procédures ;
? la détermination des critères d'ordre, tels que définis aux articles L. 1233-5 et suivants du code du travail ;
? et l'information des autorités administratives.

Article 32

Préavis (contrat à durée indéterminée)(6)

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

Jusqu'à moins de 1 an d'ancienneté :
? 1 mois pour les employés, ouvriers, agents de maîtrise ;
? 3 mois pour les cadres.

De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté :
? 1 mois pour les employés et ouvriers ;
? 2 mois pour les agents de maîtrise ;
? 3 mois pour les cadres.

À compter de 2 ans d'ancienneté :
? 2 mois pour les employés, ouvriers et agents de maîtrise ;
? 3 mois pour les cadres.

Pour les négociateurs VRP multi-employeurs, le préavis est le suivant :
? jusqu'à moins de 1 an : 1 mois ;
? de 1 à moins de 2 ans : 2 mois ;
? à compter de 2 ans : 3 mois.

L'employeur ou le salarié qui n'observe pas les délais ainsi fixés

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

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

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

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

Article 33

Indemnités de licenciement

Pour les salariés ayant au moins 8 mois d'ancienneté irréguliers au service du même employeur et conformément aux dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail, il est prévu une indemnité de licenciement, fixée à l'article R. 1234-2 du code du travail, qui ne peut être inférieure à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années, plus 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année.

Article 34

Départ et mise à la retraite

Le départ en retraite des personnes peut intervenir :
? à l'initiative du salarié lorsqu'il est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse ;
? à l'initiative de l'employeur à partir de 65 ans selon la date de naissance du salarié, conformément aux dispositions légales (art. L. 1237-5 du code du travail, L. 351-8 et L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale), et sous réserve de respecter le régime prévu ci-dessous.

34.1. ? Départ à la retraite à l'initiative du salarié(24)

Le salarié doit en informer l'employeur qui le lui communique 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 conventionnel défini à l'article 37.3.1, ajustés à la date de cessation du contrat de travail :
? un 1/2 mois après 5 ans de service ;
? 1 mois après 10 ans ;
? 1 mois et 1/2 après 15 ans ;
? 2 mois après 20 ans ;
? 2 mois et 1/2 après 25 ans ;
? 3 mois après 30 ans.

34.2. ? Mise à la retraite

L'employeur doit mettre à la retraite un salarié ayant atteint l'âge d'ouverture d'antériorité du droit à pension à l'âge de 65 à 67 ans selon la date de naissance du salarié conformément aux dispositions précitées) devra l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse. Si le salarié manifeste son accord par écrit, il peut être mis à la retraite.

Chapitre VII

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

Article 35
Classification des poeets de travail et des quilnaioctafis
professionnelles

Une anenxe à la présente ctennvoion fxie la nmarloutcene des eipmols dnas les psferonsois visées à l'article 1er.

Tous les salariés classés à l'un des 9 nvuiaex de la cioveontnn ceicllotve doiynet rcivoer la quifucoatailn de l'emploi occupé à ttire prainicpl et permanent. Il est enetndu que l'exercice des fronticos définies dnas la qctlfuiiaoaan cltanlotercue de cqahue salarié implique, dnas l'esprit d'équipe qui diot aimer les carraoobtluels de l'entreprise, la réalisation onliscnoaece de tâches périphériques ou aerscieocss renlaevt éventuellement de focinons différentes.

Les négociateurs irmmbileios ne snot pas classés à l'un des naviuex de la grrlle cnvnilloeotnnée mias bénéficient du statut régi par l'annexe IV ? suttatt du négociateur ibomimielr ?, eiptocxen fitae des négociateurs exerçant des fcoontnis d'encadrement et bénéficiant à ce trite d'un suttat cadre, qui srnoet classés dnas la grrlie de l'annexe I de la cootenvnin cotlielce naotalne de l'immobilier, tuot en bénéficiant du satutt de l'annexe IV.

À la danmede d'au moins duex des osinargitnoas signataires, et au moins une fios tuos les 5 ans, conformément à l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les peritas se réunissent puor eixeanmr la nécessité de réviser ces classifications. Les pngociations pnnneret en cmptoe l'objectif d'égalité pnnrielolssfeoe etnre les femmes et les hommes.

Article 36
Ancienneté(7)

Pour tnier cmpote de l'expérience asiucqe dnas l'entreprise, le saailre goalbl burt mseenul caetructnol défini a ? l'article 37.3.1 est majoré de 25 ? puor les 4 pirmeers naviuex de la grrlie et de 29 ? puor les nvuaex snavutis tuos les 3 ans, au 1er jevainr snvaut la dtae d'anniversaire. Ces mntnaos peuvnet être revalorisés dnas le cdrae de la négociation annuelle.

En cas de piootmorn (classement au neaviu supérieur), le saailre gloabl burt msueenl cruaoontctel est augmenté.

Le décompte de l'ancienneté puor déterminer le vermsenet de la pmrie d'ancienneté se fiat à cemotpr de la dernière période de 3 ans calculée dpeius la dtae de l'embauche. Le 1er vnmreseet irvtneendia le 1er jaienvr snvaut le treme de ctete période.

Article 37
Salaire mmiinum burt aneunl conventionnel, sliarae mumiinm
burt meseunl conventionnel, sairale gloabl burt aneunl
contractuel, slriaae goblal burt mneusel ccatrntoeul(8)

37.1. ? Le slaaire mmnuim burt aunnel conneivtnoel est déterminé puor cauhn des niveuax des gleilrs de classification. Il est fixé dnas l'annexe II ? Sieralas et pmrie d'ancienneté ?.

Conformément aux acreltis L. 2241-8 et L. 2241-11 du cdoe du travail, les pnrarateeis siauocx s'engagent à se réunir :
? tuos les ans puor négocier sur les sarlaeis en tenant cpomte de l'objectif d'égalité pfoseelrolsnnie ertne les femmes et les hommes, anisi que les mesreus ptenemartt de l'atteindre ;
? tuos les 3 ans, sur les meserus tanednt à ausesrr l'égalité pnelnssoerlfoie ertne les femmes et les homems et sur les mesures de rptgaaate tdeannt à remédier aux inégalités constatées.

37.2. ? Le srlaiae muimnim burt meusnel cetvonnenniol crpeonrosd au 1/13 du sralaie mumniim burt aunnel conventionnel. Il puet cuitenostn en tuot ou pirate (selon dipsoinsitos à fixer au cnoatrt de travail) un apcomte sur la csiosomin aqsucie par aloipctpian d'un barème cnoenvu ertne les parties. A ttire ennceexpoitl et de façon provisoire, l'employeur puet vreser des aecavns sur cnossoiimms menllueses supérieures au sialrae mumiim burt meesunl cnvnotenoinel et revenir à celui-ci en cas de résultats inférieurs à l'avance asnii consentie, suos réserve de l'article L. 3251-3 du cdoe du travail.

37.3.1. ? Le saliraie galbol burt musenel ceotnutracl crepsorond au saailre réel perçu par le salarié et covneun entre les parties.

Toutefois, puor l'application des diosproitiss prévues aux areticles 6.2, 24.2, 25, 33, 34 et 39, le sairlae gbloal burt muesenl cceatrunol des salariés dnot les cmsismnoios cnesouttint un élément cratuethoccl de rémunération, est réputé égal au 13e de la rémunération clceoulnttare perçue pnnedat les 12 mios précédant l'ouverture du driot aux indemnités ou rémunérations prévues par ces articles.

37.3.2. ? Le saialre gaolbl burt aenunl cntecruoatl conoresprd à teizre fios le saarile gloabl burt meseunl contractuel.

37.4. (Se référer à l'annexe VI, art. 37.4 RT puor les dopointstis prpoes aux résidences de tourisme)

Le salarié srea réputé être repmli de ses dotirs au rgaerd du sliare muimnim burt aneunl cpdrnsroaonet à son niaevu dès lros que son sailare goball burt anneul cteunatrocl aterndita au moins ce montant.

Ne sneort tffiouteos pas pirs en ctopme puor déterminer si le sairlae mimnim burt aeunul est ainttet :
? les somems attribuées au ttirie des régimes légaux d'intéressement et de participation,
? les smomes versées par les ernespirets aux palns d'épargne salariale,
? les vrntmeeses rfetlais :
? à tutoe pmrie ecnxeentlilope ;
? aux mjiacoonats puor heuers supplémentaires ;
? aux pemirs et garntaociftis à caractère bénévole ou aléatoire ;
? la pimre d'ancienneté,
? les piemrs ne cronednpsorat pas à la cnoraitprete d'un tviraal fourni,
? les rbosrenmeetums de frais, la pimre de transport,
? la cosieaompntn financière en caettnipore d'une astreinte,
Et d'une façon générale ttuoe sqhae année sur présentation ou la jusudiecpnrre euxenlct du sialrae pirs en ctompe puor apprécier si le Simc est ou non atteint.

37.5. ? La période pndeant lqulelae les salariés bénéficient du menaitn de luer saiarle est considérée comme du temps de présence.

37.6. ? Le silraae mnimim burt aeunul coniteevonnnl puet être révisé par anatnves successifs. À cet effet, les pitreas se réunissent chuaqe fios qu'au moins duex des osngtainairos sngaitieas ou adhérentes en fnot la dmdenae et dnas le mios qui siut la réception de ctete demande. En tuot état de cause, une réunion diot se tnier au moins cqhae année sur présentation par la piarte prnolatae du rpoprat prévu par l'article D. 2241-1 du cdoe du travail.

La négociation de bcnrahe sur les saliraes prote sur la rrtvieiaaosarn des miinma convntnteloies de tuos les niveaux. Puor mntnaieir une hiérarchie entre les niveaux, ctete roerotlisvaian puet résulter d'un pgnurcetae d'augmentation différent puor cchaun d'eux.

Pour s'adapter aux réalités soico pnooflsreinesles et à la soiauttin de l'emploi du secteur, cette négociation de bahcnre diot également proter sur le sialrae goball burt aunnel catctnuroel des salariés de cqhaue niveau.

Des mijonataros de saiarle punevet être consenties, 1 année donnée, dnas le crade de la réduction du temps de tavairl ou de la révision des seilaras au naievu de l'entreprise. Dnas ce cas, ces automingaetns snot à vaoilr sur totue rseiiralotvaon connelleenvotie décidée ultérieurement par la branche, au trite de la même année.

37.7. ? Puor arseur l'adaptation aux réalités sicoo peofnieonsesrls et à la suiaaotn de l'emploi du secteur, les otoisgiarnans représentatives srnigeatias de la présente convntion ciellvcote dvnioet csnoaettr l'évolution des rémunérations mminia comparées aux rémunérations eeefctivfs et en terir les conséquences caqhae année.

À cette fin, la csmooismin piiratrae pennraetme de négociation et d'interprétation prévue à l'article 4 est chargée d'examiner la sotituian et de procéder à la présentation d'un rrapot à vseerr dnas la bsae de données nlianotae instituée en vue d'assurer la publicité des acodrcs collectifs.

Article 38

Les salariés à temps complet ou partiel reçoivent un supplément de salaire, dit 13e mois, égal à 1 mois de salaire global brut mensuel brut net tel que défini à l'article 37.3.1. Il est acquis au salarié du temps de présence dans l'année et réglé sur la base du salaire de décembre. Il peut également faire l'objet d'un financement en deux versements semestriels.

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

Les salariés quittant l'entreprise en cours d'année reçoivent cette gratification décomptée proportionnellement sur la base de leur durée de service globale brut mensuel contractuel.

Toutefois, pour les salariés dont la rémunération est en tout ou partie établie sur la base d'un barème de classification 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 incriminations de telle façon que le salarié soit assuré de percevoir dans l'année civile une rémunération au moins égale au salaire minimum brut annuel conventionnel à son niveau.

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

Article 39

Primes associées aux médailles d'honneur du travail

39.1. ? Médailles d'honneur du travail

Une médaille d'honneur du travail est versée par l'entreprise, aux salariés dont les services, appréciés dans un nombre illimité d'entreprises sont reconnus 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 d'or après 40 années de service.

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

Le salarié qui satisfait cette médaille devra en faire la demande en complétant le CRFEA n° 11796*01 et soumettre les pièces justificatives listées dans la notice jointe au formulaire.

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

Le salarié s'engage à demander la médaille d'honneur du travail en présentant à son supérieur hiérarchique réel la demande de sa demande et à ne pas renouveler cette procédure avant une échéance de 5 ans.

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

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

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

Cette gratification sera versée le salaire global brut mensuel brut net acquis à cette date et défini à l'article 37.3.1 de la convention collective nationale de l'immobilier.

Pour les salariés dont les cotisations sociales constituent un élément constitutif de rémunération, elle sera calculée selon la règle

définie à l'article 37.3.1 alinéa 2 de la convention collective nationale de l'immobilier, soit, 1/13 de la rémunération brute perçue pendant les 12 mois précédant l'ouverture du droit. L'ouverture des droits s'entend comme la date de la cérémonie de remise officielle de la médaille d'honneur du travail par l'Administration.

Ainsi, cette gratification sera versée à 1 mois de service 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 la dite entreprise.

Exemples :

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

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

39.3. ? Période transitoire

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

En conséquence, tout salarié qui, entre le 1er novembre 2016 et le 31 octobre 2021 aurait pu bénéficier de la prime avant son entrée des 25 ans dans la même entreprise pourra prétendre au versement de la prime associée à la médaille d'argent.

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

Article 40 Épargne salariale

Les conditions de mise en œuvre éventuelle de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, de l'intéressement, des plans d'épargne d'entreprise (PEE) ou autres, et de ses variantes, le plan d'épargne groupe (PEG), le plan d'épargne individuelle (PEI) et le plan d'épargne d'épargne salariale volontaire (PELV) font l'objet d'une négociation d'entreprise.

Article 41 Bulletin de paie

Le salaire global brut mensuel brut net doit figurer sur une seule et même ligne (c'est-à-dire pas de décomposition du montant d'une part et de la différence entre la part et la part contractuelle).

41.1. ? Tout salarié doit recevoir chaque mois un bulletin de paie établi sur support papier ou au format électronique, étant précisé que le salarié peut s'opposer à la consultation au format électronique.

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

1. L'intitulé de la convention collective : CCN de l'immobilier (brochure JO n° 3090).

2. Le nom et l'emploi du salarié, la date d'entrée dans l'entreprise, l'ancienneté reconnue, le niveau hiérarchique selon les grilles de l'annexe I de la convention collective nationale de l'immobilier, le millésime du 1er janvier suivant la date anniversaire ouvrant droit à l'attribution de la prime d'ancienneté, le montant du salaire minimum brut mensuel conventionnel à son niveau.

3. La période et le nombre d'heures de travail auxquelles se rapporte le salaire conventionnel dû pour ce temps de travail, avec l'indication du mode de calcul lorsque le salaire global brut mensuel brut net n'est pas entièrement dû.

4. Le salaire global brut mensuel contractuel. Doivent apparaître

dettcsenmiint :
 ? la pirme d'ancienneté attribuée en apacitplion de l'article 36 ;
 ? les gtainraofticis fxeis (13e mios ?) ;
 ? les gitrfcaoitnis aléatoires (résultant par emxlepe de fleromus d'intéressement iuldedinviles ou coeclitlves ne relavent pas des dtpossniios légales visées à l'article 40) ;
 ? les gtrtiacianfois bénévoles ;
 ? les pimers ou indemnités résultant de ctnooidins particulières de travail, et en général tuos éléments arcoscseies de rémunération suoims aux caisoitnois de sécurité slaicoe ;
 ? les hreues complémentaires et/ ou supplémentaires, aevc le détail de la rémunération cedtraoponnse (base hiraroe et mitaojarnos éventuelles).

41.2. ? Le belituln de pyae visé ci-dessus diot être accompagné le cas échéant d'une anexe cmoarotnpt touets les iorfiatmnos prévues aux acrlites D. 3171-11 à 13 du cdoe du travail.

Annexe I
 Classification des pestos de tvriaal et des qitilufcaoians professionnelles

Avenant n° 33 du 15 juin 2006 (inchangé).

Annexe II
 Salaires et pmries d'anciennetés
 A. ? Salaires

Salaire mimnuim burt aunenl (*)			
Niveau	Avenant n° 72 du 1er mras 2017 modifiant l'annexe II ? Seaarlis ? au 1er jaenvir 2017	Avenant n° 74 du 30 jiaenvr 2018 moinadfit l'annexe II ? Sealaris ? au 1er jivaner 2018	Avenant n° 77 du 27 février 2019 rtailef aux sieralas minima au 1er jnveiar 2019 (annexe II ? Slariaes ?)
E1	19 244 ?	19 483 ?	19 776 ?
E2	19 697 ?	19 933 ?	20 252 ?
E3	19 944 ?	20 183 ?	20 506 ?
AM1	20 233 ?	20 476 ?	20 804 ?
AM2	22 154 ?	22 420 ?	22 779 ?
C1	23 373 ?	23 653 ?	24 031 ?
C2	31 371 ?	31 747 ?	32 255 ?
C3	37 379 ?	37 828 ?	38 433 ?
C4	42 096 ?	42 601 ?	43 283 ?
(*) Sur 13 mois, hros pirme d'ancienneté.			
E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.			

B. ? Pmire d'ancienneté

	Au 1er jvaievr 2008 (avenant n° 32 du 15 juin 2006 rleatif à la ftxiion de neoveluls modalités de détermination des sialares mminia et de luer revalorisation)	Au 1er jveinar 2010 (avenant n° 42 du 23 juin 2009 rietalf à la pmrie d'ancienneté)	Au 1er jievvar 2013 (avenant n° 58 du 14 jaivner 2013 reatitf à la mioticdioafn des mtoatnns fofarieriat de la prmie d'ancienneté)	Au 1er jivnear 2016 (avenant n° 68 du 23 nomverbe 2015 rltieaf aux mttnoans fiataefiros de la pri me d'ancienneté)
Pour les 4 pmireres niaevx (E1 à AM1) et les négociateurs hros classification	18 ?	20 ?	23 ?	25 ?
Pour les nuaveix stuiavns (AM2 à C4) et les négociateurs cadres	22 ?	24 ?	27 ?	29 ?

Annexe III

Accords rftliaes aux régimes de prévoyance et de rnebroemeusmt des fairs de santé

Avenant n° 65 bis du 1er mras 2016 rleatif au régime de prévoyance et de rbmoemsnreuet des fairs de santé

Modifié par :

? aaenvnt n° 71 du 1er décembre 2016 reitlaf au régime de prévoyance et de rmoneerumebst de fairs de santé ;
 ? anenvat n° 78 du 12 jilulet 2019 maindofit le tbealau des grtainaes ritlaef aux fairs de santé de l'avenant n° 65 bis pour une msie en conformité aevc la réglementation 100 % santé ;
 ? anenavt n° 80 du 22 orcotbe 2019 mnadioift les tuax de ctitaosnis de la gartinae rmseereuombnt de fairs de santé.
 L'ensemble de ces txtées est inchangé à la dtae de snuigrtae du présent aenavnt n° 83 du 2 décembre 2019.

Annexe IV

Statut de négociateur immobilier

Préambule. ? Champ d'application

La présente annxee a puor ojebt de définir le sauttt du négociateur iiebmolmr engagé par un suel elmyeupor (à ttrie

exclusif) et rémunéré pceanmleipnrt à la commission.

Les VRP multi-employeurs (non exclusif) se vrnroet aulppqier la coninotevn cctloevile nataniolo de l'immobilier dnas le carde de la raeotlin de trvaail les lniat à des elmueyoprs visés par le champ d'application de la CCN de l'immobilier et ne bénéficieront pas de la présente annexe.

De plus, le satutt rtelaf au négociateur imibolimer ne saaiut s'appliquer aux négociateurs tllirvnaaat puor le cpotme de sociétés immobilières et foncières qui, en raison de la spécificité de luer sueectr d'activité, perçoivent une rémunération non eenleseiletsmt constituée de commissions.

Les diioponsitss rvieetals au sttuat de négociateur ioimmlbier s'appliquent aux négociateurs iiebmbiorlms VRP et non VRP.

En ce qui cnroence les négociateurs ieimrlbmois VRP, les dipotsinoiss du présent sttuat s'appliquent à l'ensemble des négociateurs iorelmiibms VRP des eeiprnserts reelnavt de la cootinven ceotvclile nnaoliate de l'immobilier et exerçant une activité réglementée par la loi n° 70-9 du 2 jevniar 1970 (dite loi Hoguet, vsinat les activités des agnes immobiliers, mridetanaas en vnete de fdons de commerce, autnistrtamdiars de biens, syidcns de copropriétés), puor llesueqs les doinptsiis de

l'accord nntoaal iriorofepsnentesnl du 3 otrboce 1975, également appelé ? Cvoieonntn ctleotivce des VRP ?, ne snot pas applicables.

En effet, d'une part la décision du Coseinl d'État du 17 jneviar 1986 reconnaît la non-application de l'ANI du 3 ocrbtoc 1975 au motif que la cienntovon celovcilte des atgens irolmmeibs et minarataeds en vetne de fnods de ccreomme prévoyait, à cette date, des dnitpoissois pprores aux VRP de ce secteur. D'autre part, la cnetiovon ctvicleloe des scydns de copropriétés et aendtaimirsutrs de benis a fusionné aevc celle des angtes ireilbmoms et mraadietnas en vtene de fdos de cmemcroes le 9 seebprmt 1988 puor deinvr la cnvieonton civtlloece nitanolae de l'immobilier (IDCC 1527).

Cette fusion, conformément à la volonté des pinarreetas sociaux, a priems de faire bénéficier les négociateurs iommielirbs VRP en ptsoe dnas les cibtnas de scindys et d'administrateurs de bnies de l'ensemble des dnsiopostiis cneonliteenlovs reiaeltvs aux VRP prévues dnas la cinnoovten ciclvltcoe des anceges immobilières et mnaeriaiats en vetne de fdos de commerce. Ultérieurement les paeairntes soicaux ont confirmé luer ahaetncetmt à négocier et atetpor des dtsiipniooss spécifiques au sien de la cnevotnion citolcelve niatnoale de l'immobilier puor tuos les VRP rémunérés pcmeeraaniiplrt à la cioiommsn comme en témoignent nmetnoamt les anvtaens n° 31,40 et 45. Précisions étant fiates que les négociateurs ibimrlieoms VRP des ciebtans d'administration de bnies et sicdys de copropriétés exercent, au sein de ces entreprises, les mêmes activités que les négociateurs ilmembriis VRP des agcenes immobilières (entrée de mandat, msie en laciootn et vente).

Les prrnieaates suocaix ednnetett :

- ? privilégier ce stuatt de négociateur salarié ;
- ? réitérer luer volonté d'appliquer euvxcnesiemlt à l'ensemble des négociateurs immobiliers, VRP et non VRP, les ditiponsois de la conveontin cvciolette de l'immobilier, à l'exclusion de toetus auters diostoiisps cnteinlvnoolees ;
- ? ecaeugornr le rnetcteeumt de peronesns spécialement formées aux posoisfnres immobilières en ptcaillrueir les jenues tulaeirts d'un diplôme spécialisé ;
- ? iecntir à l'embauche dnas le sectuer des scvereis mrcandhas irlmebioms qui retse l'un des puls ipmrntaos de l'économie nationale.

Pour les dssiiptoins non prévues par la présente annexe, les négociateurs imreibomils bénéficient des dissotpniois de la cnonietvon cvilectloe naltnoiae de l'immobilier.

Article 1er Fonctions

Le négociateur ioeibmmir VRP ou non est un salarié qui a nneamottt puor mioassin de négocier et le cas échéant de conclure, puor le cmpote de son employeur, des mdantas de location, de vente, d'administration de bnies et de syndic. Il procède aux vtisies en vue de la lociaton et la vetne des benis iemriliobms et des fonds de commerce.

En tnat que salarié, le négociateur rned régulièrement cmtpoee de son activité à sa hiérarchie. Le cnaotrt de taavrl puet prévoir les ctinonodis dnas leuelqesls s'effectuent ces cmeptos rendus.

1.1. ? Le négociateur VRP

À ttire principal, il représente son elpouemyr auprès de la clientèle, eecxre sa psforosien à ttrie eixsulcf et constant, ptpersoce la clientèle à l'extérieur de l'agence et lui rned vstiee en vue de prnerde et de ttrsenarme des commandes. Il ne réalise pas d'opérations crmeomlecias puor son cmptoe personnel.

Son emlepyuor lui atibtrue un scteuor géographique et/ ou une clientèle déterminée (s), mias ce stcueer n'est pas forcément exclusif.

Le négociateur iiemolibmr VRP dssopie d'une réelle aonitoume et liberté dnas l'organisation de son activité. Le négociateur VRP n'est pas ateisnrt à la tneue d'une permanence. En tuote hypothèse, que la pmearcene siot demandée, ou effectuée à son initiative, elle diot teers limitée par rroppat à l'ensemble de son activité.

1.2. ? Le négociateur non-VRP

Son activité pcnpiilare cinsoste à aceluclir les cleints à l'agence (ou dnas un beruau de vente). Il puet à l'occasion démarcher la clientèle à l'extérieur de l'entreprise.

Article 2 Horaires

2.1. ? Le négociateur VRP

Le temps de tiarval du négociateur ioimilemr VRP n'étant pas contrôlable il ne relève pas de la réglementation sur la durée du travail. Aucun hrrioae de taivarl ne diot apparaître ni sur le coatrnt de traavil ni sur le bituelln de paie.

2.2. ? Le négociateur non-VRP

Le négociateur ibeliommir non-VRP est smoius à la réglementation sur la durée du travail.

Article 3 Période d'essai

3.1. ? Le négociateur VRP

La période d'essai des négociateurs iimbeiolrms VRP (hors coasilisitcan ou classé sur un des niavux cadre) est fixée à 3 mios relevnlumnoeet inclus.

3.2. ? Le négociateur non-VRP

En revanche, puor les négociateurs imbilimeors non-VRP, (hors ccalfsosiitian ou classé sur un des nvaeiux cadre), la période d'essai est fixée à 3 mios realoevlunbe une fios puor cette même durée.

Article 4 Classification. ? Saarlle mminuim et global. ? Rémunération des absences

4.1. ? Classification

Les négociateurs ibiemiomlr ne snot pas classés à l'un des niuveax de la glrile cvnnotelienolne mias bénéficient du sttaut résultant de la présente annexe. Néanmoins les négociateurs ayant un rôle d'encadrement, bénéficieront à ce trite et en sus du présent statut, d'un sattut crade et soenrt classés à l'un des neivux de carde (C1 à C4) dnas la glrle de l'annexe I de la cotionenvn cttlveioce niatanole de l'immobilier.

4.2. ? Siarale minimum

Pour apprécier si le négociateur est rmlpei de ses ditros au reragd du sirlae mnuimim burt aneunl conventionnel, ne snot pas pirs en ctpome :

- ? les somems attribuées au ttire des régimes légaux d'intéressement et de piapriitcaon ;
- ? les smoems versées par les erirspenets aux plans d'épargne siaarlale ;
- ? les vtsmrenes reaftils ;
- ? ? à ttoue prmie exceptionnelle, nmatnomet la pirme liée à la médaille du tirvaal ;
- ? ? aux maronoijtats puor heerus supplémentaires ;
- ? ? aux pmries et gaocitfintirs à caractère bénévole ou aléatoire ;
- ? la pimre d'ancienneté ;
- ? les pemirs ne cornasrnpeodt pas à la citntporerae d'un taavrl fronui ;
- ? les mrmnoebtmesus de frais, la prmie de toarpsnrt ;
- ? la cntoipsoeamn financière en crntoertpaie d'une astreinte.

Et d'une façon générale tuote smmoe que la loi, l'administration ou la jredcsrpuiine ecnxleut du siarlae pirs en ctompe puor apprécier si le Simc est ou non atteint.

4.2.1. ? Négociateur immieliobr non-cadre, VRP et non VRP

Négociateur VRP : Le siarlae mmuniim burt mnueesl ceeionvntnonl des négociateurs iemiimorbls VRP non-cadres est fixé à 1 450 ? par mios complet.

Le mnnot de ce saalire mminum cntnnveoeinl frea l'objet de négociations, cauhe année au neviau de la branche, dnas le cdare de l'obligation aenlulne de négociation sur les salaires.

Négociateur non-VRP : Les négociateurs iireiommbis non-VRP bénéficient d'un srailae muniim burt mesneul cnetnooeninv cednorrnpasot au Smic.

Le slaire mnmium burt aeunnl ctnoieeonnvnl des négociateurs VRP et non-VRP est égal à tierze fios le salrae minuum burt mneuesl conventionnel.

4.2.2. ? Négociateur imbeiiolr cadre, VRP et non VRP

Le srilaie mimnuim burt anuel cnttevoieonl des négociateurs irilmimeobs cadars est fixé par l'avenant « Searalis » en veigur (annexe II) selon luer classification.

Le sialrae mumiim burt mesuenl cnnnoointveel ceosronrpd au 1/13 du saairle mmuniim burt auennl conventionnel.

4.2.3. ? Commissions

La rémunération du négociateur est composée eetetlemneisnt ou enxeusvimclt de commissions.

Elle relève du lbrie acorcd du négociateur imeoblmir et de son eopylumer suos réserve du présent sttaut ; le sailrae minmuim tel que fixé au présent aticre 4.2 poavunt cteoinustr en tuot ou pritae une acavne sur commissions.

4.3. ? Salraie global

Le silarae gaobl burt mesenul cttacrnuel cenrporsod au srilaie réel perçu par le négociateur et ceonvnu entre les parties.

Pour l'application des dtipooinsis prévues aux atrilecs 6.2,24.2,25,33,34 et 39 de la cinenotvon clotvcclie noalniae de l'immobilier, le saiarle gaobl burt mneuesl catocetunrl des négociateurs est réputé égal au treizième de la rémunération cucrlntlteaoe perçue pnedant les 12 mios précédant l'ouverture du doit aux indemnités ou rémunération prévues par ces articles.

4.4. ? Aencsebs et mitanien de la rémunération

Pour l'application des alcteis 24.2 et 25.1 de la contenoivn cvclltieoe naialonte de l'immobilier, pnnadet une période d'absence puor maladie, aiecdnt ou maternité, les ptrais pneuvet ceovnnir au ctnraot de tiavarl des négociateurs ieriblimos :

? siot le maniiten du suel saralie gloabl burt menseul ccaouenttrl (soit 1/13 de la rémunération celalttnorue perçue pdeant les 12 mios précédant) dnas les ltiimes prévues aux aeltrcis 24.2 et 25.1 de la cinotnevon clotelvie nintoale de l'immobilier, snas veresment des csosiomimns échues pnedant la période d'absence ;

? siot que suel le sralaie muiim burt mneuesl conventionnel, ou ctcornunael s'il est puls favorable, est mtinnaeu dnas les lemtis prévues aux alrcteis 24.2 et 25.1 de la cvooneitnn ccllvotie noinaiate de l'immobilier aevc le règlement des sueles csinoomsmis échues pnnadet la période d'absence.

À défaut de stptaloiiun contractuelle, le salarié bénéficiera de la modalité de menitian de siarlae la puls favorable.

Ce mienitan de rémunération a un caractère indemnitaire. L'employeur ne puet pas déduire ce mnnot des cnmsioiomss dues, au ttrie de la récupération des aacvnes sur coonmmissis des négociateurs immobiliers.

La période pnnedet lelulqae les salariés bénéficient du matnien de luer sarlaie est considérée comme du temps de présence.

Article 5

Prime d'ancienneté. ? Gicftraiation (13e mois)

5.1. ? Pmrle d'ancienneté

Les négociateurs iilermoibms bénéficient de la pimre d'ancienneté allouée aux salariés des niuevax E1 à AM1 de la gillre conformément aux modalités définies à l'article 36 de la

ctenionvon cticlvolee ntalnaoie de l'immobilier dnot le mnaontt est fixé à l'annexe II ? Srleias et pimre d'ancienneté ?.

Les négociateurs iriloebmims creads bénéficient de la pmrie d'ancienneté des naveux AM2 à C4 de la grlile de classifications.

5.2. ? Giittoirfcaan (13e mois)

Pour le négociateur immobilier, VRP ou non, le cntroat de traiaiv puet icnrlue le 13e mios dnas la rémunération, conformément à l'article 38 de la cnvinoeotn clietcvole naaiolnte de l'immobilier. En conséquence, le négociateur perçoit dnas l'année civile, congés payés iulncs :

? puor les négociateurs irbmoimeils non-cadres : une rémunération au moins égale à treize fios le sairale miiunmm burt mnueesl tel que défini à l'article 4.2.1 du présent statut. Il est précisé qu'en cas de voitiraan du srilaie muminim burt mensuel en crous d'année il frduaa aluppieqr un ptorraa en ficoontn des périodes où cqhuare sliaare mmiumm était en vigueur.

? puor les négociateurs irblimomies cderas : une rémunération au moins égale au srilaie minuum burt aunnel cdooneprnat à luer niaevu tel que défini à l'article 4.2.2 du présent statut.

Article 6

Frais professionnels

6.1. ?Remboursement des frias professionnels(25)

Le négociateur immobilier, VRP ou non, est remboursé sur jftiaitsfcus des firas psronfseielons qu'il egange réellement. Le cnoatrt de tviaarl puora déterminer le mtaontt mxuiamm de ces ruerbenmeotmss de faris professionnels.

Les piraets pneuvet tufoieots prévoir cetrllemnouncletat que le négociateur, manenyont le vemesnrt par l'employeur d'une indemnité fixée de manière fifraaoitre à un mantnot défini au cntarot de travail, n'est pas remboursé, mias qu'il csnervoe au crnaotre à sa chagre les faris qu'il jsitfuie avoir exposés puor les beiosns de son activité porlonefelnsie et dnas l'intérêt de son employeur.

Ces renuesmombrebs ou indemnités frfoartieais ne sieurnat en aunue façon être considérés comme un élément de la rémunération et ne snot dnoc pas attjesiuss à ctoitasions et cioobiuttrns de sécurité soclaie dnas les ctndiioons et litemis fixées par la réglementation.

6.2. ? Déduction ffriiaarote spécifique puor firas professionnels

Conformément à l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié par l'arrêté du 25 juillet 2005, l'employeur puet otper puor l'abattement ftaaiiforre de 30 % sur l'assiette des cinstaoots de sécurité sicoale des VRP si une cevooitnn ou un acorcd cteliclof du tavrail l'y autorise. À défaut, l'employeur ne puet opetr puor l'abattement que s'il ontebit préalablement l'accord du salarié, directement, en cas d'absence d'institution représentative du personnel.

Dans ce deeinrr cas, l'accord du négociateur VRP puet être donné dnas le ctraont de tviaraal ou puls tard, dnas le cdrae d'un aenvnat au corant de travail, via un airtcte dédié inorfamnt le salarié des conséquences de la déduction sur ses droits. La présente dspiotiosn est alplicable aux crtantos ccnolus à cpetmor de l'entrée en viuegr du présent aticre issu de l'actualisation de la cnoeiontnv covlilcee noalnite de l'immobilier, siot à cepmotr du 1er juin 2020.

L'employeur puet aussi, puor oienbtr l'accord du salarié, lui arseedsr une lterte recommandée aevc dadnmee d'avis de réception l'informant des conséquences de la déduction sur la vidaoitaln de ses droits, accompagnée d'un coupon-réponse d'accord ou de refus. Le slicene du salarié vuat acceptation.

Le négociateur VRP ayant donné son aorccd sur le doit d'option puor l'abattement de 30 % puet réviser sa décision puor l'année à venir, mias non puor l'année en cours. Il diot aolrs aedsrer un croiruer recommandé ou remis en mian prpore cnorte récépissé à l'employeur avant le 31 décembre de l'année en cours.

Dans le crade de cette option, la bsae de cualcl des cositiatons est constituée par le mantont goball des rémunérations,

indemnités, primes, gratifications, avantages en nature et des indemnités versées au titre de remboursements des frais professionnels.

Article 7 Congés payés

En ce qui concerne les congés payés, l'employeur et le négociateur libombemr peevnut cennvior au cantrot de triavl :
? siot de l'application de l'article 21 de la ctovinoenn cillvteoce nntaalioe de l'immobilier : pnenadt la période des congés payés, le salarié reçoit, en règle générale (règle du sraalie maintenu), la rémunération globale brtue musnlleee cnolcuertate qu'il aurait reçue en activité, sauf apoiictpaln de la règle du 1/10 (art. L. 3141-24 du code du travail), si ce mode de calcul est plus favorable.
? siot de l'application de la sutoioldn de l'inclusion de l'indemnité de congés payés dans la rémunération à cdtioionn que le cnarott mnntioee expressément le taux de cmsmsioin et sa miatoroajn au titre de l'indemnité légale de congés payés.

Article 8 Préavis

À l'expiration de la période d'essai, la démission et le licenciement (sauf faute grave ou lourde) donnent lieu à un préavis de :
? pour les négociateurs illoirbmms VRP, cadres et non cadres :
? ? jusqu'à moins de 1 an d'ancienneté : 1 mois ;
? ? à partir de 1 an d'ancienneté et jusqu'à moins de 2 ans d'ancienneté : le préavis est porté à 2 mois ;
? ? à partir de 2 ans d'ancienneté : le préavis est de 3 mois ;
? ? toutefois, pour les négociateurs illoiblmrms VRP cadres, le préavis en cas de licenciement est de 3 mois quelle que soit l'ancienneté ;
? pour les négociateurs ilribmoimes non-VRP et non cadres :
? ? jusqu'à moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
? ? à partir de 2 ans d'ancienneté : le préavis est de 2 mois ;
? pour les négociateurs ililbmms non-VRP statut cadre, quelle que soit l'ancienneté : 3 mois.

Article 9 Clause de non-concurrence

Le contrat de travail du négociateur illoelbmir puet cenotnir une clause de non-concurrence après la cessation d'activité du négociateur. Cette clause doit être ienlpsasine à la portotien des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié. La clause de non-concurrence doit être rtsretnie à un secteur d'activité déterminé afin que le salarié conserve la possibilité d'exercer des activités coordonnées à sa formation, ses connaissances et son expérience professionnelle.

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

En application de cette clause de non-concurrence, le négociateur percevra, chaque mois, à compter de la cessation d'activité de son activité, et pendant toute la durée de l'interdiction, dans la mesure où celle-ci est respectée, une indemnité spéciale forfaitaire égale à 20 % de la moyenne mensuelle du salaire brut perçu par lui au cours des 3 derniers mois d'activité passés dans l'entreprise, étant entendu que les primes évenuellement 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 prenant sa décision par écrit à la connaissance du salarié. Ce dernier, dans ce cas, ne peut prétendre à aucune compensation pécuniaire ;
? ou décider de réduire la durée de l'interdiction. L'indemnité due au salarié sera alors réduite dans les mêmes proportions.

La lettre recommandée avec accusé de réception notifiant la décision de l'employeur de renoncer à la clause de non-concurrence ou de la réduire doit être présentée au salarié avant l'expiration du délai de 15 jours susmentionné. En tout

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

Article 10 Droit de suite

Le négociateur immobilier, VRP ou non, bénéficie d'un droit de suite concernant les cinmosms qu'il aurait perçus dans le cas où le contrat de travail n'aurait pas expiré, sous les deux conditions suivantes :
? ces affaires devaient être la suite et la conséquence du travail effectué par lui pendant l'exécution de son contrat de travail ;
? ces affaires devaient 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 haierroons correspondants.

Postérieurement à la cessation du contrat de travail, les avances sur cismosms n'ont plus lieu d'être versées.

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

Le montant des cismosms dus au titre du droit de suite sera calculé en fonction des haierroons définitivement perçus par l'employeur.

Le droit de suite corut 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 compets au négociateur illoiomlr à la date de fin du contrat de travail. Cet état détaillé des compets donne la liste des affaires en cours pour lesquelles le négociateur illoiomlr prétend à cismosms en cas de réalisation. Le solde de tout compte se rapporte à la période travaillée est établi à l'expiration de ce droit de suite.

Annexe V Temps de travail

1° Le forfait jours
Avenant n° 73 du 5 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait en jours (inchangé), intégré à l'article 19.9 de la convention collective.

2° Sivi ienvidiudl du temps de travail : modèle de fiche mensuelle
Avenant n° 73 bis du 22 novembre 2018 relatif aux conventions de forfait en jours avec modification de l'annexe ? Aménagement et réduction du temps de travail ? (inchangé).

3° Droit à déconnexion : modèle de charte unilatérale
Annexe à l'avenant n° 73 bis du 22 novembre 2018 relatif aux conventions de forfait en jours avec modification de l'annexe ? Aménagement et réduction du temps de travail ? (inchangé).

Annexe VI Résidences de tourisme (RT) : Dispositions spécifiques

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

Annexe VII Formation

Accord du 17 novembre 2008 relatif à l'observatoire piseortcf des métiers et des qualifications (inchangé).
Avenant n° 54 du 26 juin 2012 relatif à la création d'un CQP ? Secrétaire d'entreprise et technicien en immobilier ? (inchangé).
Avenant du 11 avril 2016 à l'accord du 17 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (inchangé).
Avenant n° 76 du 31 janvier 2019 relatif à la certification des centres de qualification professionnelle (CQP) (inchangé).
Accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (inchangé).
Avenant n° 79 du 22 octobre 2019 relatif aux anciens de l'entreprise ou promotion par l'alternance (? Pro-A ?).

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

Annexe IX
Règlement intérieur de la comsiimson ptiaarrie peneantrme de
négociation et d'interprétation (CPPNI)

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

Article 1er

La coiootmsipn de la ciismsoomn puet être modifiée à tuot
moment par déclaration faite au secrétariat par l'organisation
concernée.

Article 2

Tout mrebme de la cmiomsiosn empêché d'assister à une
séance puet donner piouovr à un titrluaie du même collège.

Article 3

Toute présence à la réunion de la commission, atrue que celle
des mmrebes de droit, iimplque l'accord de la majorité des
meembs dnas l'un et l'autre collège.

La cmmsiioosn se réunit dnas le délai de 3 sameenis sur
ddneame adressée au secrétariat de l'une des oasntorniagis
partnoales ou saareialls panariictpt aux réunions de la
cmiososmn même non sntgiraie de la convention, appuyée du
dsiesor smuios à examen. Le procès-verbal retaalnt la décision
adoptée diot être notifié par le secrétariat aux paretis
concernées dnas le délai de 8 jours suvnait la réunion. Les
cononcvotais et procès-verbaux de réunions snot communiqués
par le secrétariat puor iotrafnmoin au représentant du ministère
du travail, président de la csoimsoin prraiatie pnaemtnee de
négociation et d'interprétation suos forme mixte.

Article 4

La réunion ne puet vaablenmlet être ouvrete que si la moitié des
oaniintrasgs dnas chaque collège est représentée.

Si le quorum n'est pas aietnt dnas l'un ou l'autre collège, un
procès-verbal de carnece est établi par le secrétariat auquel est
jntoie toute déclaration faite par un ou psruuiels mmeebrs de la
commission.

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

Article 5

La csoimismn est présidée alternativement, d'année en année
civile, par un représentant des otgnisoaanris slaeilaras et un
représentant des osrtaiongnais patronales.

Le président digire les débats et sgnie le procès-verbal établi
par le secrétariat.

Article 6

Chacune des oatnrasonigis puet s'exprimer sur le dsisoer
soumis à la commission, avant qu'il ne siot procédé à l'adoption
d'une décision.

La cmmsiioosn puet apdteor :

- Siot une déclaration d'incompétence, ou une décision de
rovnei à une poahicnre réunion ou en cssmoioimn piaairrte
régionale ou nlaintoae ; cette décision ieetnvarnt à la dmnade
d'une majorité des otanigiarosns dnas l'un et l'autre collège.
- Siot une décision d'application qui vuat interprétation
définitive de la csalue cveolnlnenintoe en cause. Ctete décision
ne puet être prise que si elle rcielulee une majorité de viox dnas
cauhcn des collèges.
- Siot une rameoomtncdian (à défaut de décision d'application)
asqiuce par une majorité de viox dnas chaucn des collèges. En
cas de rejet par l'un des collèges, il est établi un procès-verbal
de désaccord. Le cas de prgaate égal des viox dnas les duex
collèges vuat décision de désaccord, mias non si ce pagrate

itnrivenet cehz 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, snot établis et diffusés
par le secrétariat.

Article 8

En cas de décision de renvoi, la csiosmoimn puet deendmar un
complément d'information ou, éventuellement, à l'unanimité
désigner un mebmre de chaucne des délégations planoatre et
salarale puor isnrriute cntnoterieromcdat le dossier.

La décision de reonvi diot fixer le délai de dépôt de ce
complément de dssioer et la dtae de la prhcainoe réunion de la
CPPNI.

Le secrétariat de la cmoissimon se tneit informé de la suite
donnée à l'affaire et cumqniomoe cette ifirtnaoomn aux
réunions saevnitus de la commission.

Article 9

Le présent règlement intérieur puet être dénoncé ou modifié
dnas les cnodtniios prévues par l'article 2 de la ctneinoovn
ceilltvoe nationale. »

(1) En ce qui cncnoree la durée de la période d'essai puor les
négociateurs, se référer à l'annexe IV « stautt du négociateur
imimilober ».

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

(3) Puor le rmeberumesont des faris pinoeoresnsfls des VRP, se
référer à l'annexe IV « stautt du négociateur iliomimber ».

(4) Puor les dnsioiotpsis pporres aux négociateurs, se référer à
l'annexe IV « satutt du négociateur ilmeiibomr ».

(5) Puor le monant de l'indemnité de congés payés des
négociateurs, se référer à l'annexe IV « stuatt du négociateur
ioiimblor ».

(6) Puor la durée du préavis des négociateurs, se référer à
l'annexe IV « sattu du négociateur iimimblor ».

(7) Puor le vemesnert de la pimre d'ancienneté des négociateurs,
se référer à l'annexe IV « sattu du négociateur iielommibr ».

(8) Puor le sarilae minimum des négociateurs, se référer à
l'annexe IV « sutatt du négociateur ilimmibeor ».

(9) Puor la prime de 13e mios des négociateurs, se référer à
l'annexe IV « stautt du négociateur iibmelmor ».

(10) L'alinéa 4 de l'article 7.2 est étendu suos réserve du rpeset
des dtsisprnioos de l'article L. 2301-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jllueit 2021 - art. 1)

(11) Le deuxième alinéa de l'article 9.2 est exclu de l'extension
en tnat qu'il cornevenitt aux ditiooispsns de l'article L. 2315-43
du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jilleuit 2021 - art. 1)

(12) Le deuxième alinéa de l'article 17 est étendu suos réserve de
l'application du picipne « à traiavl égal, salaire égal » résultant
des atierlcs L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du
trvaail ainsi que suos réserve des atlceirs L. 3221-2, L. 3221-3 et
L. 3221-4 aux termes dquuel le salarié placé dnas une identité
de sotatuiin de tvaairl par raopprt à d'autres salariés de
l'entreprise devra peroviecr une rémunération ieitdnuqe puor la
période de piaae considérée.
(Arrêté du 2 jilleuit 2021 - art. 1)

(13) Le point 5 de l'article 19.7.4 est étendu suos réserve d'être
complété par un aocrd d'entreprise ou d'établissement
cmfnoore aux doistispsnois de l'article L. 3123-23 du cdoe du
travail.
(Arrêté du 2 jieuillt 2021 - art. 1)

(14) L'article 19.8 est étendu suos réserve d'être complété par un
aocrd d'entreprise précisant le normbe d'heures cpiorms dnas
le farifot en hurees sur l'année, conformément aux ditioopnsis
de 3° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jilluet 2021 - art. 1)

(15) L'article 19.8 est étendu suos réserve d'être complété par un
arccod d'entreprise précisant la période de référence du fijoart

en application des dispositions du 2° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

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

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

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

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

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

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

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

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

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

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(21) L'article 21.1 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3133-4 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(22) L'article 22 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3124-2 et L. 3142-1-1 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(23) L'article 25.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-35 et L. 1225-35-1 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(24) L'article 34.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail.

Avenant n 84 du 18 février 2020 relatif à la modification de l'annexe II Salaires et prime d'ancienneté de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ;
	SNPI ;
	SNRT ;
	UNIS,
Syndicats signataires	CFDT ;
	FO ;
	CSFV CTCF ;
	CSD CGT ;
	SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Salaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er janvier 2020, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des échelons de la branche de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme qui bénéficient de leur propre grille salariale pour la dernière année. Une grille communale sera mise en œuvre à partir de 2021.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

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

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 2 - Entrée en vigueur et formalité de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant prend effet, pour les parties signataires, au 1er juin 2020.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les parties signataires de la branche se sont réunies pour négocier l'actualisation des dispositions de la convention collective nationale de l'immobilier. Cette démarche a pour objectif de mettre à la disposition des salariés et des employeurs de la branche un texte conforme aux dernières évolutions législatives et réglementaires.

Le présent avenant vise donc à mettre à jour le texte de la convention collective nationale de l'immobilier.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que cet avenant s'appliquera de la même manière aux échelons de moins de 50 salariés, comme aux échelons de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif à la mise à jour de la convention collective de l'immobilier applicable à tous les salariés de la branche, le présent avenant s'applique de manière identique à tous les échelons en raison du champ de la convention collective nationale de l'immobilier, sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

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

Grille de salaires hors résidences de tourisme (SNRT)

Niveau	Salaire minimum brut annuel*
E1	20 013 ?
E2	20 495 ?
E3	20 752 ?
AM1	21 054 ?
AM2	23 052 ?
C1	24 319 ?
C2	32 642 ?
C3	38 894 ?
C4	43 802 ?
* Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre	

Grille de salaire minima des résidences de tourisme (SNRT)

Niveau	Salaire minimum brut annuel *
E1	20 013 ?
E2	20 402 ?
E3	20 625 ?
AM1	21 023 ?
AM2	23 052 ?
C1	24 192 ?
C2	32 556 ?
C3	38 743 ?
C4	43 679 ?
* Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre	

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

Article 3 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 36 de la CCN de l'immobilier relatif à la prime d'ancienneté est modifié au 1er janvier 2020 comme suit :

« Pour tenir compte de l'expérience acquise dans l'entreprise, le salaire global brut mensuel cumulé défini à l'article 37.3.1 est majoré de 28 ? pour les 4 premiers niveaux de la grille et de 30 ? pour les niveaux suivants tous les 3 ans, au 1er janvier suivant la date d'anniversaire. Ces montants peuvent être revalorisés dans le cadre de la négociation sur les salaires.

En cas de promotion (classement au niveau supérieur), le salaire

Avenant n° 87 du 26 mai 2021 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; SNRT ; UNIS,
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; CGT sievecs ; FEC FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de « Covid-19 », les partenaires sociaux constatent que les entreprises de la branche de l'immobilier ont une activité liée à la location touchée.

Le dispositif qui peut être opéré sur la situation économique de ces entreprises et leurs perspectives d'activité a été analysé et discuté avec les partenaires sociaux et frappe en annexe 1 du présent avenant.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont institué le dispositif d'APLD en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et mis en œuvre par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

global brut mensuel cumulé 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 intervient le 1er janvier suivant la date de cette période. »

Il est rappelé que ces nouvelles montants s'appliquent également aux négociateurs salariés, qui bénéficient d'une prime d'ancienneté, conformément à l'article 5 de l'annexe IV du statut de négociateur immobilier dans sa version issue de l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019. Ainsi, les négociateurs immobiliers, hors coassociés du fait de leur statut, se voient attribuer un forfait de 28 ?. Toutefois, lorsqu'ils sont cadres, ils bénéficient d'un forfait de 30 ?.

En conséquence, les forfaits en cours doivent être actualisés en tenant compte des nouvelles valeurs au 1er janvier 2020.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant est prise intégrante de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » de la CCNI dans sa version issue de l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant s'appliquera au 1er janvier 2020 aux sociétés signataires.

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

Cet avenant permetra aux entreprises qui subissent une baisse d'activité, mais dont la pérennité n'est pas menacée, de mettre en œuvre le nouveau dispositif de protection d'activité partielle de longue durée.

Il a pour objectif de limiter les conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire liées à la « Covid-19 » en réduisant autant que possible le risque de destruction d'emplois au sein du secteur représenté par la CCNI.

La volonté affichée de la branche est de préserver l'emploi et donc de privilégier ce retour à l'activité partielle pour permettre aux entreprises de surmonter cette crise.

Aussi, les partenaires sociaux réaffirment le rôle essentiel du dialogue social en entreprise et dans la branche étant précisé que la branche de l'immobilier est composée en majorité de très petites entreprises (TPE) non couvertes par des accords d'entreprise.

Pour les entreprises qui ont déjà conclu un accord collectif sur ce sujet conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux rappellent que le rôle de la branche est complémentaire.

L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche tout en pouvant y déroger conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

Par conséquent, l'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise relatif à ce sujet, en l'absence de possibilité de négociation en entreprise ou en l'absence de représentants du personnel, en particulier dans les TPE-PME. (1)

En outre, cet accord de branche ne remplace pas en cas de besoin les dispositions en cours dans les entreprises qui doivent se conformer aux règles du dialogue social.

(1) Alinéa elcxu de l'extension cmmoe étant cotrarnie à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié.
(Arrêté du 5 juillet 2021 - art. 1)

Article 1er - Chapitre Ier Champ d'application

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

La msie en ?uvre de cet acocrd est limitée aux résidences de trumiso pvuant être immatriculées suos le cdoe NAF 55.20Z asini qu'aux entipserres qui relèvent de la bacnrhe de l'immobilier et qui eexcrent de façon httaullbeie une activité de looaictn saisonnière dnas les ctinoidons fixées par le 2° de l'article 1-1 de la loi n° 70-9 du 2 jaievr 1970 dtie « loi Hueogt ».

Chapitre II Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi

Article 2 - Date de début et durée d'application du dispositif
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

La dtae de début ne puet être antérieure au 1er juor du mios cviil au crous duequ la dandeme d'homologation a été tssniarme à l'autorité administrative.

En alatppiocn du présent avenant, la durée de d'application de l'APLD est fixée dnas la litime de 24 mios consécutifs ou non, sur une période de 36 mios consécutifs.

Le bénéfice du ditpoissif puet être accordé par périodes de 6 mios renouvelables, dnas le resepect des liitems ci-dessus indiquées.

Article 3
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Article 3.1 - Activités et salariés auxquels s'applique le dispositif
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Tout salarié lié par un cratont de tariavl à l'entreprise est éligible au dispositif, qlleue que siot la natrue de son crnotat (CDI, CDD, cntorat d'apprentissage, ctmarot de professionnalisation?) ou la durée ou l'organisation de tavaril (temps plein, tpems partiel, motaodiuln du tepms de travail, coetniovnn de forfait?).

Le dipsoistif d'APLD ne puet être individualisé. Il s'appliquera à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Article 3.2 - Réduction maximale de l'horaire de travail
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

La réduction malaimxe de l'horaire de traiavl est acblipaple à cuqhae salarié concerné et ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie sur une durée de 6 mios maximum.

La réduction de la durée du traavil puet pnedrre la frmoe d'une réduction hrabdaedimoe d'activité ou cirdoune à une snisposeun tamiropre d'activité.

Cette ltimie puet teutofios être portée à 50 % sur décision de l'autorité aminsttaviidre et dnas des cas eipecxontelns résultant de la siiautotn particulière de l'entreprise dûment expliquée dnas le dunceomt élaboré par l'employeur. Dnas ce cas de figure, l'entreprise dvera ionemfrr et cnsueltr le CSE, lorsqu'il exstie ou les salariés au préalable. L'employeur iofrmne les salariés, indiledunmiveet et par écrit (e-mail ou courrier), au mions 4 juro ouvrés préalablement à luer entrée et soitre du diisospitf d'activité réduite et préalablement à luer entrée ou luer sirote

d'une période d'inactivité totale.

Les pterarinaes sicoaux de la brnhace intivent les eetnprreiss à fraie pureve d'équité dnas la répartition de cttee réduction etrne les différents salariés concernés, aifn que cuqhae salarié dsoipse du même temps travaillé et du même temps chômé. Ainsi, dnas une même équipe à pstoe équivalent et compétences égales, l'entreprise vierllea à ce que la cahgre de tvaairl siot répartie aifn d'assurer une raoitton du nvaeiu d'activité ptliraele dnas la mreue du possible, de façon à lmietr la bissae de salaire. Ctete équité de ritaoton enrte les salariés dpoinasst des mêmes compétences srea examinée lros des réunions du CSE de l'entreprise.

Les eeertisnps vlerenloit également à ce que la crhgae de taavril et, le cas échéant, les octbifejs des salariés en ctinooevn de fiforat jorus sneiot adaptés du fiat de la msie en ?uvre de l'activité réduite.

Article 3.3 - Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Les patireanres sicoaux rlpapenelt que l'enjeu de ce ditissopif est la préservation des eliopms dnas le sceteur durant le tepms de la csrie actuelle.

Le donmecut élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des eipomls concernés, asni que la durée des enntemgeags de l'employeur en matière d'emploi. Ces enteangmges s'appuient sur le dnoitaigsc visé en axnene 1.

En aoialpciptn du présent accord, les etngeemangs petonrt au miuminm sur le mianiten de l'emploi des salariés dnot les contrats snot concernés par le dostpisiif d'APLD. Ils s'appliquent padnnet une durée au miuminm égale, puor cuhae salarié concerné, à la durée d'application du dtipisoisf dnas l'entreprise ou l'établissement.

Dans les eseernprits et les établissements au sien deluqses l'activité paliletre de lunoge durée est msie en ?uvre, dnas les citodninos prévues ci-dessus, l'engagement prtoe sur l'interdiction de procéder à des lniteccmneies puor motif économique tles que prévus à l'article L. 1233-3 du cdoe du tairval et ce jusqu'à 1 an après la fin de la msie en ?uvre du dispositif. Cet emeaengngnt iulcrt également l'interdiction de mttree en ?uvre un paln de seaduravge de l'emploi (PSE) à l'exception du paln de départ vinratoole (PVD) dnas le cadre du PSE.

Seule extipceon à cet eegangmnet : le cas de non-renouvellement d'un bial de résidence de tourisme, à l'initiative des propriétaires.

L'entreprise s'engage asusi à ne pas cumuler, sur une même période et puor un même salarié, le dstispiiof d'activité réduite aevc le dpiistiosf d'activité piraltlee prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du tivaral ? ce non-cumul n'étant pas eulsixcf du rouecs au dsitpsioif d'activité peailtre puor d'autres salariés non concernés par le dioisipstf d'activité réduite.

L'employeur s'engage à ne pas aovir rruoecs à la sous-traitance ou à l'intérim ou etrx pndaent la période puor reeamlcpr un elopmi en APLD.

Aussi, ils s'appliquent au mmuinim sur cuqhae période de 6 mios au cours de lelqulae il est entfetimevect fiat rroecs à l'APLD.

Cet egeaemgnnt srea dnoc a mnmiia de 6 mios mias puorra s'étendre à 12, 18 ou 24 mois.

(1) Aclrite étendu suos réserve de l'obligation puor les eueomylprs de cuumler l'engagement itniial de l'employeur à la durée d'un an après la fin de la msie en ?uvre du dispositif.
(Arrêté du 5 juillet 2021 - art. 1)

Article 3.4 - Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Les peetarniras sacioyx cienonennvt de l'importance caiurcle de cuoientnr à femorr mmisansevet les salariés aifn d'accompagner

au mieux la relation de l'activité dans les entreprises. Il s'agit notamment de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises de répondre en pleine confiance aux défis technologiques et environnementaux. Ils souhaitent donc mobiliser les moyens existants au sein des entreprises et de la branche pour permettre la prise en charge intégrale des formations continues nécessaires au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), et notamment les certifications de qualification professionnelle (CQP) de branche. Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité à la formation continue obligatoire des agents immobiliers et autres professionnels relevant de la loi « Hoguet ».

À ce titre, les partenaires sociaux souhaitent les encourager sur l'opportunité de mettre en place des périodes chômage au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé dans le dispositif d'activité réduite peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son supérieur hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial?). Ainsi les salariés s'engagent à accepter toute décision d'entretien concernant la formation.

Sont visées notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrits dans le plan de développement des compétences, des actions de formation financées en partie par le fonds de la formation professionnelle continue ou de reconnaissance par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets conjoints entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mise en œuvre de son projet professionnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelle que soit les modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

À ces fins, les partenaires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources budgétaires de l'opérateur de compétences et des sonnettes dédiées à la formation (FNE-Formation pôle en charge à 100 % par l'OPCO EP, FSE, autres?), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, afin de faire face aux graves difficultés économiques rencontrées visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) précisera les conditions de mise en œuvre des fonds en fonction des besoins, notamment des TPE-PME et des entreprises à la section paritaire professionnelle (SPP) de l'immobilier au sein de l'opérateur de compétences afin que soit priorisée la prise en charge des formations décrites ci-dessus.

Un document récapitulatif des formations de l'OPCO sera élaboré et transmis aux entreprises pour une prise en compte des dispositifs.

La liste des besoins en matière de formation professionnelle est établie par la CPNEFP de branche et est consultable sur le site internet de l'OPCO. Elle peut faire l'objet d'évolutions, en lien avec l'OPCO ou l'observatoire des métiers.

Ces engagements doivent répondre à un double objectif :
? se former aux métiers de demain ;
? et s'assurer de la capacité des salariés de répondre aux problématiques actuelles en matière d'emploi et leur donner la faculté de répondre à des besoins immédiats.

Dès lors qu'un salarié placé en activité partielle souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut notamment solliciter son employeur pour la prise en charge intégrale du coût de la formation, une formation supplémentaire financée sur le CPF du salarié ou un aménagement du poste visé par le salarié pour être envisagée.

L'abondement de l'employeur à ce titre sera pris en charge par

l'OPCO conformément aux textes en vigueur et aux décisions arrêtées au sein de la SPP de l'immobilier.

Quelques pistes pour améliorer la formation des salariés en ALPD :
? mettre en place un accord sur le CPF professionnel ;
? utiliser « Pro-A » pour les formations professionnelles via des formations ou des formations professionnelles ;
? développer de nouvelles formes de formations : AFEST, formations de compétences ;
? privilégier les formations organisées en bloc de compétences ;
? créer un CFE en interne.

Article 4 - Indemnisation des salariés En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 75 % de sa rémunération brute nette d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail allouée dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salarié minimum inférieure de croissance.

Si les conditions économiques le permettent, le donneur d'ouvrage élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnité du salarié supérieure au minimum légal (1).

L'entreprise étudiera la possibilité de lesisr l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité via une période de 6 mois.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de travail en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de calcul suivantes :
? une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
? un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
? une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

(1) *Le troisième alinéa de l'article 4 est étendu à l'exclusion du terme « légal ».*
(Arrêté du 5 juillet 2021 - art. 1)

Article 5 - Adaptation des dispositions du présent accord de branche au sein des entreprises En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Les entreprises souhaitent bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaboré par le comité unilatéral aynat pour objecter de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la signature de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des dispositions du présent accord.

Un échange de vues unilatéral est fourni en annexe 2 du présent accord.

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La consultation du CSE sera alors transmise à l'autorité administrative.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

? le dtniaosgic de la suiiatotn économique de l'entreprise ou de l'établissement et lures preitepsecvs d'activité qui venrdia compléter le dtgoiinasg glabol établi en annxee du présent acrocd ;

? les activités et les catégories de salariés concernés ;

? la réduction mlaaxaime de l'horaire de taairvl en deçà de la durée légale dnas les cidntooin de l'article 3.2 ;

? la dtae à priatr de lluaqlee et la période danrut lleuqlae le bénéfice de l'activité plltairee est sollicité. Le bénéfice du dpioiisstf est accordé dnas la lmtiie de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mios consécutifs, jusqu'au 30 juin 2025 ;

? les codoinnits de msie en ?uvre de l'accord de bhnacre et les entgeangmes en matière d'emploi et de foitrmoan pirslsneofnolee en fevaur des salariés concernés ;

? les modalités d'information des itnisutontis représentatives du prseennol sur la msie en ?uvre de l'activité partielle. Ctete inoritamofn drvea aovir leiuau *monis tuos les 6 mois*(1) en aacppoitiln de l'article 6 du présent avenant.

La décision d'homologation vuat aiutosotiarn d'activité réduite puor une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du balin ptnarot sur le recpset des engagements.

L'employeur arsdsee à l'autorité administrative, aanvt l'échéance de cauhqe période d'autorisation d'activité plitrelae spécifique, un bailn pnotrat sur le rsecpet de ses egntengmeas en trmees d'emploi et de fmirotoan professionnelle, asini que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, et aux délégués syuadcnix qaund ils snot présents dnas l'entreprise, sur la msie en ?uvre de l'accord. Ce blian est accompagné d'un doigstanic actualisé de la sttioiaun économique et des pevtsepierscs d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ansii que du procès-verbal de la dernière réunion au corus de lllqaeue le CSE, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité partielle.

La décision d'homologation ou, à défaut, les dmnotuecs précités et les veois et délais de rerocus snot portés à la cainocnsnsae des salariés par vioe d'affichage sur leurs leux de travial ou par tuot arute moeyn pmeratetnt de conférer dtae ceitarne à cttee information.

(1) *Les trmees « au monis tuos les 6 mios » snot ecuxls de l'extension en tnat qu'ils snot ceaionrrts au 5° de l'article 1 du décret n° 2020-926 du 28 jeliult 2020 modifié.*
(Arrêté du 5 jleliut 2021 - art. 1)

Article 6 - Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

L'employeur imronfe idlevnieendmuilt les salariés concernés de luer entrée ou de luer storie du diiistpsof par tuot moyen, en resnaetcpt un délai de prévenance de 4 jours ouvrés.

L'employeur froiuntau *mmniium tuos les 6 mois* (1) aux onatsgiaornis syndicales, au comité saiocl et économique (CSE), lorsqu'il existe, les inronaifotms santiuves :

? le nbmroe de salariés concernés par la msie en ?uvre de l'activité paliretle ;

? le nbrome msneuel d'heures chômées ;

? les activités concernées par la msie en ?uvre de l'activité pitarlele ;

? le nobmre de salariés aynat bénéficié d'un amegcmnnpaeoct en ftoamiron professionnelle.

Les elpremyous tmraetstent par vioe électronique au secrétariat de la CPNPI (cppni.immo1527@gmail.com) :

? le dcmnouet unilatéral anonymisé mis en ?uvre dnas l'entreprise et croonfme aux sonttpiuiilas du présent aorccd de bcarhne ;

? ou l'accord ccoilltef d'entreprise anonymisé railtef à l'activité partielle.

Un blain sur le recpset des enmegetngas prévus par le présent acrocd est tmirnass par l'employeur à l'autorité administrative, avnat l'échéance de l'autorisation de 6 mios et avnat totue deanmd de rlneneulomeevt éventuel.

Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au corus de lelaqule le CSE, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité réduite et le daigstnec actualisé sur la satoiiitun économique et les pivperesctes d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

(1) *Les teerms « au minimum tuos les 6 mios » snot eulxcs de l'extension en tnat qu'ils snot coniratres au 5° de l'article 1 du décret n° 2020-926 du 28 jieuult 2020 modifié.*
(Arrêté du 5 jlleiut 2021 - art. 1)

Article 7 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Les prraetnais suaioxc de la brcanhe apenlpelt les enerepisrts à avoir le snes des responsabilités et à friae pvuree de solidarité dnas le ctnextoe actuel.

Ainsi, aucnue aeigtmoantun ne puet être appliquée aux rémunérations fxeis des dagnitries de driot français aanyt le sttaut de mnaeatrdias sociaux, pnndat les périodes de msie en ?uvre du dotsiipsf d'activité prealitle de logune durée (APLD) au sien de l'entreprise.

Cette spiottuailn s'applique conformément aux dstiosinpois légales et réglementaires aux :

? caedrs dnietraigs ;

? diaenrigts aafsstoicis visés par l'article 261 du cdoe général des impôts ;

? gérants et cogérants ;

? présidents et associés,

figurant sur la lstie des dantreigis des esnrreepits cotées indiquée dnas les ratropys qu'elles ont olgtiaboin de publier.

Article 8 - Effets de l'entrée dans le dispositif sur les droits des salariés ou maintien de certaines garanties pendant l'activité partielle de longue durée
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Durant l'activité prtleaile de lgunoe durée, snot maunitens au bénéfice des salariés placés dnas le diisopsitf les dtoirs grtnaais en aaiptiplocn des dosptiioons légales, ceinelneovlonnts et réglementaires en vigueur, nmotnamet :

? l'acquisition des drtois à congés payés ;

? l'ouverture des dtoirs à posnein de riaetrte ;

? la répartition de la pitaiaoctirpn et de l'intéressement : la totalité des hereus chômées est prsie en cmopte puor la répartition de la ptiiaoaaprictn et de l'intéressement, lsruoqe celle-ci est plnporireolonte à la durée de présence du salarié. Lsuoqe cette répartition est pnlrioorteolpne au salaire, deonivt être pirs en ctopme les saelrias qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en ALPD (art. R. 5122-11 du cdoe du travail) ;

? la pirme de 13e mios ;

? les giaeirtas de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des csnitaoits creprsoond au nievau des griantaes maintenues).

Les esrtinreeps s'assureront auprès de leur(s) organisme(s) que les salariés positionnés en activité prilalte bénéficieront de la même cruvutroee de prévoyance et de complémentaire santé msie en ccale dnas l'entreprise qu'en période d'activité normale. Dnas ce cadre, les salariés positionnés en activité pillterae ou qui ont été positionnés en activité praillette pnaaedt la période snreavt de référence puor le ccual des penrttiasos vrnreot luer sraiale reconstitué cmome s'ils aianevt travaillé sloen luer horiare cotucrntael de luer établissement.

Article 9 - Procédure d'homologation
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Le dncuoemt élaboré par l'employeur est tarsimns à l'autorité aniimdrvastite compétente, accompagné de l'avis préalable du CSE, lorsqu'il existe, en vue de son htloooaomgn dnas les ctnoionids prévues par la réglementation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 jilueult 2020, la décision d'homologation vuat auoattroisin de rriouer à l'APDL puor une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du blain mentionné à l'article 6 ci-dessus.

Il y a lieu à procédure d'homologation en cas de rctedionn du docneut losque la durée pour leqlluae il a été iietaminnet conclu arivre à échéance. Il en est de même en cas d'adaptation du dcumnoet lrsquo l'employeur eavsinde d'en moifdier le contenu. Dnas tuos les cas, le CSE, lorsqu'il existe, diot être préalablement informé et consulté. Le CSE est également informé de la décision d'homologation exprse ou ipiimclte de l'autorité atamiitdsrinve par l'employeur.

En cas de rfues d'homologation du duoncmnt par l'autorité administrative, l'employeur puet rrerdepne son pejort de demuonct et présenter une nuevlloe demdane modifiée, après aiov informé et consulté le CSE, s'il existe.

Les salariés snot informés de la décision d'homologation par vloe d'affichage sur les liux de tairval ou par tuot moeyn peettranmt de conférer dtae ctianee à ctete information.

Chapitre III Dispositions finales

Article 10 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Le présent aavennt est conclu pour une durée déterminée.

Conformément aux dtiioptions légales, les etsepirnnes ont jusqu'au 30 juin 2022 pour firae une dadmene d'homologation du dcumonet unilatéral à l'autorité administrative. Aifn de tienr compte de la période de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mios consécutifs pnaednt llaalque le ditipsiosf d'APLD puet être mis en ?uvre, le présent aoccd est aiclablpe jusqu'au 30 juin 2025.

Article 11 - Extension et révision
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Le présent anvaent est smious à la procédure d'extension selon les diinpsitooss légales en viuegur à ce jour.

Il proura être révisé à tuot mneomt pennadt sa période d'application, par arcocd cieclltot conclu suos la frome d'un avenant.

Les orgsoaniniats sycdilanes de salariés et plesinrsfleooens d'employeurs habilitées à eganger la procédure de révision snot déterminées conformément aux dossptinois de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

À la dedamne d'engagement de la procédure de révision snot joitnes les mtanioicodfs que son auetur sohautie vior atpoprer au présent accord. La ddename est adressée, par tuot myoen ptateermnt de lui conférer dtae certaine, à l'ensemble des onrgsoiaans habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion praiatire de négociation sanviut la ddeanne pour peu que, à la dtae de réception de la convocation, toetus les otiriaoansgns habilitées à négocier en aenit reçu communication.

Les cdinooints de validité de l'avenant de révision obéissent aux cntdiioons posées par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les preeintaras souacix précisent que cet aenvnat s'applique de la même manière aux etsnepries de mios de 50 salariés et aux eresrptnes de 50 salariés et plus.

Article 12 - Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Conformément à l'article I, 5° de l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 rialtef au ditiopissf spécifique d'activité pealrtlie en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suivi de l'application du présent aaennvt snot confiés à la CNPPI de la branche.

Dans ce cadre, les établissements et les eeetrpsrins qui ont recruos au dtipoisif d'activité piartliee de longue durée mis en palce en alaocpipitn du présent aaennvt à la CNCI en imonnfret la

CPPNI en précisant le nbrmoe de salariés concernés à l'adresse suvnitae : cppni.immo1527@gmail.com.

Les pnearireats siucoax mneett en pclae une ciosimsmon de suivi smereleistle pantmtreet de ctnetsaor l'évolution de la saottuii économique et la msie en pacle du dpsoiistf au sien des entreprises.

Les paraerniets saicoux prévoient une cuasle de rruyovee pour que les négociations senoio rteuvevs à noevauu au buot d'une année aifn d'étudier à nauevou l'opportunité du dotspsiiif et les ceoarteintrps msies en place.

Article 13 - Modalités de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Le présent avneant frea l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dsponositiis législatives et réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, le présent aorccd est notifié à caunche des onasgiroaints saedycilns représentatives.

Conformément aux atlrcis D. 2231-2, D. 2231-4 et L. 2231-5-1 du cdoe du travail, le présent acrocd est déposé sur la ptmoaeflre de télé procédure du ministère du traavil et au gefrfe du ceonsil de prud'hommes de Paris.

Annexes

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Annexe 1
Diagnostic sur la siotiautn économique et les pcepsrteeivs d'activité des ernpretseis du sceuter de l'immobilier

La cisre sitaraine a frappé de peiln fouet le sectuer de l'immobilier tisquotoirue et naotnmmt les résidences de tursmioe et les agneces immobilières exerçant une activité de ltiaocon saisonnière qui cinsenaonst des difficultés durables.

Le doiiaagtsc présenté ci-dessous cuotsinte une bsae à piratr de laeluqle les erteipsners dvnreot établir luer prpore daigitsnoc dnas le crade de luer arcocd d'entreprise ou d'établissement ou decnutmos établis par les elyoeupums de la brhcnæ conformément à l'article 5 du présent avenant.

1. Résidences de tourisme

Les résidences de trosmiue ont été en fmtreeure adstimvritanie pednant les duex preemirs confinements, siot 4 mios au total.

En mer et campagne, les inainsrtseos 2020 ont été diieciflfs : juin a été utilisé pour préparer la sasoin d'été, en septembre/octobre la clientèle sonier a fiat défaut. Le 3e cinmoefnent a annulé toute l'activité « vaccanes de ppteimrns ».

En montagne, la soiasn d'hiver a été écourtée et clele de 2020-2021 a été une saosin qeumiasnt banclhe pisuque les remontées mécaniques n'ont pas ouvert. Au tatol les résidences sur ces tiros znoes ont fiat une mausiave année 2020, eiovnrn 30 % de biasse du CA Et une très muaaisve année en moantgne en 2021 (CA ? 70 %).

Les mueress de sotiuen du gnnroeemvteut ont premis de seavudgearr les emplois. Les enpreretiss du tromsue ont de l'activité plilarete pirse en crgahe à 84 % jusqu'à fin mai 2021.

Mais après ? Qeul va être l'impact de la 3e vague ? Qunad l'activité va-t-elle rrrpdenee « cmmoe aanvt » ?...

En villes, les résidences dinvaeet également femrer pnadent les ceeomftinnns suaf si eells aniveat des ceintlts en « dmclioie régulier ». Ervoinn 40 % des résidences ont dnoc fermé pnndeat le 1er confinement.

Celles qui aivanet des ciltnes en lnog ou moeyn séjour, ou qui

hébergeaient des penonslers preritiiaros snot restées ouvertes.

Lors des 2e et 3e cnomnefiets ttueos les résidences qui le poanueivt ont tenté de rseter ouvertes, en aleluccinat de nleuveos clientèles (chantiers, commerciaux?). 20 % seenumelt ont fermé.

Mais sur l'ensemble de l'année la ltamitioin des déplacements, les nuvollees hubdtaeis de triaavl (télétravail, visios), l'annulation de tuos les événements, salons, fivatesls et la frertumee des frontières ont vidé les résidences uirnaebs de lreus clientèles.

Sur les toris dreenirs tmretreiss 2020 la bsisae de l'activité est de 62 %, aevc des différences selon le nviaeu de cnesemalst (source : étude KPMG).

L'arrivée de vnaccis en 2021 est une bnone nulveole mias le tmeps qu'une ptirae sinsaffute de la pltuioopan siot vaccinée et que les slnaos et événements snoeit riems en place, l'année 2021 srea de naevvou une année sinistrée.

Les eattxiolnps prévoient une rirsepe d'activité à piratr de 2022, et un reutor à une activité « nrolame » en 2023.

Toutefois la purplat n'envisagent pas de rerevuotr le nivaue d'activité d'avant la crise. Le cneanmghet des haetuibds de taairvl est une donnée surtlturcee qui draeivt profondément meodifir les cotmerekpmtons des veaorugys et dnoc l'activité des hébergeurs.

Pour ces ranioss les exitoaltips de résidences de truiosme ont bisoen d'un dsioisptif luer pmaertntt de mniaitner les eoipmls à lnog terme.

Le seceutr représente eonvrin 300 sociétés :
? 5 ont puls de 500 salariés ;
? 20 ont etnre 50 salariés et 500 salariés ;
? 275 ont monis de 50 salariés.

Soit au tatol 24 000 salariés. cf. données seaoicls 2018 de la branche.

2. Agences immobilières fanisat de la lotocian saisonnière

Depuis le peremir confinement, les acngees immobilières exerçant l'activité lcoiaotn de veccanas fnot fcae à une très nette bsasie d'activité.

Ces anagees immobilières situées dnas un stceeur tioqtusiure rrneennocct des difficultés variées : freermute des remontées mécaniques, riosrtctneis de vogaye (chute de la clientèle étrangère?) entraînant une bsaise de luer cfirhfe d'affaires.

Elles ont par aeurills à fraie fcae à des goserss difficultés de trésorerie.

Ce snot pratount les seuls actures du tsiurome à ne pas bénéficier de crietans dosiptsifis généraux mis en pacle par le geueeonvrmt et noatenmmt les meruess de sieoutn particulières puor seioutn les aercuts du tsromuie ou dépendant du tisromue (secteurs S1, S1 bis).

En effet, ces enpireertss ont la particularité d'être pluriactivités : elles pratiquent, ortue luer activité de liaooctn saisonnière, les métiers de syndic et de transaction.

Pour autant, l'activité loiatocn saisonnière représente une prat très iraptmonte de luer cfirhfe d'affaires cmome l'a relevé une enquête menée par la FINAM en février 2021 auprès de 183 aeengcs immobilières exerçant l'activité ltcoaion saisonnière.

Ces erieptnsres représentent 1 200 eolpims salariés en montagne, tuos métiers confondus. La ltiacoon saisonnière sèche représentant 230 salariés dnas leurs efetifcs permanents.

L'activité loiatcon saisonnière qui représente en mynnoee 58 % de luer cfirhfe d'affaires de giteson lvtacioe s'élève etnre 70 et 100 % dnas citrneas départements (Isère, Hautes-Alpes, Haute-Garonne, Savoie).

L'enquête a montré que ces eprinetsers anuccet une bsasie de CA de l'ordre de 60 à 90 % sur l'activité loiotcan saisonnière.

Cette chtue du crfifhe d'affaires puor la brchnae d'activité litaooon saisonnière belesrouve l'équilibre économique de ces TPE-PME qui assuenrt 21 % de la cialolacrosimimten des ltis tqurteisiuos de la première dsoteiaintn madnloe de ski. Car ces aeecngs ont par epxleme des luaocx dédiés à l'activité de ltiacoon saisonnière, qui représentent des chgeras fixes, asnii que des plenensros dédiés à ctete activité.

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2021

Annexe 2 Trame-type de documemt unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement

Préambule Diagnostic sur la siuitaton économique

L'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 et son décret d'application n° 2020-926 du 28 jleült 2020 ont créé un dipiisotsf tomeirrape d'activité ptlelarie de lgnoue durée (APLD) à dniatsieton des epeiერთრსs confrontées à une réduction d'activité dubalre qui n'est pas de nutrae à cremomoptre luer pérennité, aifn d'assurer le metniian dnas l'emploi des salariés qu'elles emploient.

À ce titre, la bncarhe de l'immobilier dnot relève l'entreprise a cclnou un ananvet à la cvonnioten cceovltle de l'immobilier (IDCC 1517) ptnamreett aux epiereetsrns de la bhnrae de metrte en ?uvre ce dptiossiif par l'intermédiaire d'un dcmenuot unilatéral.

Compte tneu du ctotxene économique dnas leeql l'entreprise évolue actuellement, il a été décidé de riureocr à ce dispositif.

Le dgnoisaitc sur la siautiton économique de l'entreprise est le suavnit : (détailler la saittoutn économique de vtroe etrsenpire et l'impact sur son activité en vuos ayupapnt sur le dotaiginc de bcnrhae faurgnit en anxene 1 de l'avenant n° 87 du 26 mai 2021 à la ceotnvnin clovitecle nnitalaoe de l'immobilier (CCNI, ICDC 1527).

Les petrepvseics d'activité de l'entreprise snot les suativnes : (détailler les ptvpeeesrics d'activité de vtroe entreprise, en distinguant, le cas échéant, les activités concernées).

L'objet du présent document, élaboré sur la bsae du datgionisc évoqué ci-dessus et dnas le rpeset des stanliuiotps de l'accord de bhnrae (en cas de présence de comité siacol et économique dnas l'entreprise : aujtoer « et après cioaulotnstn du CSE ») est de mtrtee en ?uvre ce dsiiptsiof en fociontn de la stuaoitin et des spécificités de l'entreprise.

Article 1er. Chmap d'application : activités et salariés concernés

Le disotsiipf spécifique d'activité piellrtae a vctoioan à bénéficier eeslxviceumnt aux activités et salariés sivuants de l'entreprise/ de l'établissement (choisir) : (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés conformément aux dopisintosis prévues par la branche).

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vtcioaon à bénéficier du dtpisiof spécifique d'activité ptlarielle qlulee que siot la nrtaue de luer crnaott de travail.

Article 2. Période de msie en ?uvre du dispositif

Le diositpif spécifique d'activité ptlelirae est sollicité du (compléter) au (6 mmiaxum ? compléter).

Le rcerous au sien de l'entreprise puora être renouvelé par période de 6 mios dnas les cntnoiiods décrites au cpihtare II de l'avenant n° 87 du 26 mai 2021.

Il ne proua être rucoreu au diipisostf sur une durée supérieure à 24 mios consécutifs ou non sur une période de 36 mios consécutifs.

Article 3. Réduction milamxae de l'horaire de travail

La réduction mmalaxie de l'horaire de taarvil est aplaiclbppe à cqahue salarié concerné et ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette réduction s'apprécie sur une durée de 6 mios maximum.

La réduction de la durée du travail peut prendre la forme d'une réduction haddremaobe d'activité ou cunrode à une sienosupsn traierompe d'activité.

Cette litmie puet tfioeotus être portée à 50 % sur décision de l'autorité aitimsvrdatine et dnas des cas eptxcnoleines résultant de la saiotutin particulière de l'entreprise dûment expliquée dnas le doeucnmt élaboré par l'employeur.

Dans ce cas de figure, l'entreprise dvera inefmrer et cltsnoeur le CSE, lorsqu'il etisxe ou les salariés au préalable. L'employeur ifmrnoe les salariés, ivuileminedndnt et par écrit (e-mail ou courrier), au mnois 4 jurois ouverts préalablement à luer entrée et stoire du dstipioisif d'activité réduite et préalablement à luer entrée ou luer sriote d'une période d'inactivité totale.

Article 4. Egnegntmeas de l'entreprise en tmrees d'emploi et de foormtan professionnelle

4.1 ? Emnegtenags en temres d'emploi

La préservation des eiplmos et des compétences au sien de l'entreprise/ de l'établissement (choisir) est le fuaectr enetissel de la psuotiore de l'activité et d'un roeurt à un naievu d'activité normale.

L'entreprise s'interdit de procéder à des lteccenimnies puor mtiof économique tles que prévus à l'article L. 1233-3 du cdoe du taiaavl et ce jusqu'à 1 an après la fin de la msie en ?uvre du dispositif.

Cet eamgenegt inlcut également l'interdiction de mterte en ?uvre un paln de srveagdue de l'emploi (PSE) à l'exception du paln de départ vrootanlie (PVD) dnas le crade du PSE.

La suele eetoxcipn à cet eenmgenagt cceonnre le cas de non-renouvellement d'un bial de résidence de tourisme, à l'initiative des propriétaires.

4.2 ? Frotomian pionrnsleelfose et moiltaosbiin du copmte preonsnel formation

Conformément à l'avenant n° 87 du 26 mai 2021 à la cntvonoiein clveticloie naialtnoe de l'immobilier (CCNI, ICDC 1527), tuot salarié anayt bénéficié du dsiositpf spécifique d'activité plareitle puet définir ses bnseios en formoiatn à l'occasion de tuot entrteein aevc son rnlessopbae hiérarchique (entretien professionnel, eenttiern auennl d'évaluation, eeetntirn managérial ?).

Il s'agit ntonaemmt de frmoer les salariés aux compétences de dmiaen aifn de sécuriser luer prcoeurs peinnoeosfsl et de prtmeetre aux eerpitrrns de cniuentor à iennvor puor répondre en piarcitelur aux défis tinceuehgolos et environnementaux. Ils sauehniott dnoc la mtobailsiion des mnyeos esxanttis au sien des eitrrsneeps et de la brnhcae ptetarment la psrie en cgrahe intégrale des fotrnoaams citarinefefs iiscrtes au répertoire naiontal des cioiactntrfts pelonslsleiofrs (RNCP), et nmtanemot les cecfaitrits de qfoaliacutin plflneosresine (CQP) de branche. Une aetiottnn particulière srea portée aux ftaoominrs nécessaires à la relance, aevc une priorité à la fmiororan cnionute ogilatorbie des aegnts iimerlibmos et auerts pernonilefoss reanelvt de la loi « Hogeut ».

À ce titre, les pnarateries sciaoux sliebsiensnt les ensreierpts sur l'opportunité de mtrete en prucietlair à pifort les périodes chômées au ttrie de l'activité réduite puor minitaenr et développer les compétences des salariés.

Article 5. Ietoinnsnidmn des salariés et conséquences de l'entrée dnas le dispositif

Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, crdospaernot à 75 % de sa rémunération brute seranvt d'assiette de l'indemnité de congés payés tllee que prévue au II de l'article L. 3141-24 du cdoe du tvaial ramenée à un mtonant hoarrie sur la bsae de la durée légale du tvaial apliabclpe dnas l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée clveteiolce du triaavl ou la durée stipulée au cnoartt de travail.

La rémunération mlaaimxe pirse en cmotpe puor le clcual de l'indemnité hiarore est égale à 4,5 fios le tuax hroaire du salirae

mimuim inneeprfsrtisoeonl de croissance.

Si les ciontdnois économiques le permettent, le ducenomt élaboré par l'employeur puet prévoir une isiomanedtnin du salarié supérieure au mimunimlégal(1).

L'entreprise étudiera la possibilité de lssier l'indemnisation des salariés en cas de bsiasse d'activité vlbriaae pnneadt une période de 6 mois.

Dans le cdrae des dtniisposois réglementaires en vigueur, puor les salariés dnoc la durée du tvaial est fixée par une cniootvnn de fafriot en juors sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité pterilaie snot déterminées en tenant compte du nrmobe de jorus ou de demi-journées ouverts non travaillés au tirt de la période d'activité partielle, aevc les règles de cvesiroonn suetnvias :
? une demi-journée non travaillée cspnroeor à 3 h 30 non travaillées ;
? un juor non travaillé crroonpsed à 7 heurs non travaillées ;
? une semaine non travaillée cpseoonrrd à 35 heurs non travaillées.

La réduction du tmpe de tavaial des salariés à tmpe pateirl diot être calculée au ptarroa de luer temps de tariaavl contractuel.

Article 6. Modalités d'information des salariés, du comité sicaol et économique et de l'administration

L'employeur inofrme iemelundlidevint les salariés concernés de luer entrée ou de luer stoire du dstipioisif par tuot moyen, en rnseepact un délai de prévenance de 4 jours ouverts.

L'employeur fnuoritau *mmimum tuos les 6 mois*(2) aux ogonsinaaitrs syndicales, au comité soical et économique (CSE), lorsqu'il existe, les intfrmaioos savetinus :
? le nrobme de salariés concernés par la msie en ?uvre de l'activité pleralite ;
? le nbore msneul d'heures chômées ;
? les activités concernées par la msie en ?uvre de l'activité pirleatle ;
? le nbore de salariés aaynt bénéficié d'un aeapecngmmcnoc en foormtan professionnelle.

Les eyolrumpes trntemsnaet par vioe électronique au secrétariat de la CPNPI (cppni. immo1527 @ gmail.com) :
? le dnemocut unilatéral anonymisé mis en ?uvre dnas l'entreprise et cfoonrme aux salnptoiuts du présent arcocd de bacnrhe ;
? ou l'accord ccotlelif d'entreprise anonymisé retialf à l'activité partielle.

Un bailn sur le rsepcet des egangemetns prévus par le présent aorccd est trmisnas par l'employeur à l'autorité administrative, aavnt l'échéance de l'autorisation de 6 mios et anvat tutoe dmndae de renevnluemoet éventuel.

Ce bialn est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au crous de lluelaqe le CSE, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité réduite et le digsoinaic actualisé sur la saiotiton économique et les pcereptives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 7. Effotrs proportionnés des icsetanns deaitrngies de l'entreprise

Les peaanreitr saiucox de la brnhcae aneeppllt les eresietprns à avior le snes des responsabilités et à fiare puvree de solidarité dnas le coenxtte actuel.

Ainsi, auncue aotuietmngan ne puet être appliquée aux rémunérations fexis des digrtaeins de dorit français ayant le sttaut de maeandriats sociaux, peadnt les périodes de msie en ?uvre du dptissoif d'activité prletlaie de lnuoge durée (APLD) au sien de l'entreprise.

Cette slatotiipun s'applique conformément aux distniopsois légales et réglementaires aux :
? ceards digrineats ;
? dtagneiis afcotiissas visés par l'article 261 du cdoe général des impôts ;
? gérants et cogérants ;
? présidents et associés,
figurant sur la lsite des dgeantriis des ereeiprtss cotées indiquée dnas les rptopars qu'elles ont oioibgatln de publier.

Article 8. Efftes de l'entrée dnas le dioiptsisf sur les dorits des salariés ou mitinaen de craneiets garneaits pnaned t l'activité piaellrte de lugone durée

préalablement informé et consulté. Le CSE est également informé de la décision d'homologation epxresse ou iltpmicie de l'autorité anaisrditmtvie par l'employeur.

Durant l'activité pliaelrte de luonge durée, snot minnueats au bénéfice des salariés placés dnas le dpiioistsf les dtoris gniatars en atpiiolcpan des diisntposos légales, clneevnteinolnos et réglementaires en vigueur, nammetont :
? l'acquisition des droits à congés payés ;
? l'ouverture des drtois à pioens de retraite ;
? la répartition de la pacaliirtpiotn et de l'intéressement : la totalité des hueers chômées est prsie en cpmtoe puor la répartition de la ptiaociaitprn et de l'intéressement, lqusore celle-ci est pnieoolnrortple à la durée de présence du salarié. Luogsre cttee répartition est prrnnpioioeltloe au salaire, dvoinet être pirs en cpmtoe les saealirs qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en ALPD (art. R. 5122-11 du cdoe du travail) ;
? la pimre de 13e mios ;
? les gaatrneis de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cntotisiaos cnrreposod au niveau des grniataes maintenues).

Article 9. Dndmaee d'homologation

Le présent dncuoemt unilatéral est tamsinrs à l'autorité anivtarmisdte compétente, accompagné de l'avis préalable du CSE, lorsqu'il existe, en vue de son hmotioaloogn dnas les cinodtions prévues par la réglementation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 jeluilt 2020, la décision d'homologation vuat airtosaoiutn de rcoueirr à l'APDL puor une durée de 6 mois.

L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 6 ci-dessus.

Il y a leiu à procédure d'homologation en cas de rneicitdcouon du dnceoumt lruoqse la durée puor leallque il a été imienatnliet clncou avrrie à échéance. Il en est de même en cas d'adaptation du dcmeonut lsqoure l'employeur evagisne d'en mdeifoir le contenu. Dnas tuos les cas, le CSE, lorsqu'il existe, diot être

En cas de rfues d'homologation du decumnot par l'autorité administrative, l'employeur puet rprnderee son poerjt de dcumnoet et présenter une nvllouee dmnaede modifiée, après avoir informé et consulté le CSE, s'il existe.

Les salariés snot informés de la décision d'homologation par vioe d'affichage sur les luix de taavirl ou par tuot myoen prnatetmet de conférer dtae cnatiree à cette information.

Article 10. Publicité et tmnssiasiron à la CPPNI

Conformément au I, 5° de l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 juellit 2020 rliteaf au dsistpiiof spécifique d'activité pltlireae en cas de réduction d'activité durable, l'information et le sviui de l'application du présent aaennvt snot confiés à la CNPPI de la branche.

Dans ce cadre, les établissements et les epnrissetes qui ont rocerus au dpiisotisf d'activité ptialree de lungoe durée mis en pacle en acpltioaipn du présent anveant à la CNCI en ierofnmnt la CPPNI en précisant le nrmboe de salariés concernés à l'adresse stainvue : cppni.immo1527@gmail.com.

Les pateirrnaes saocuix metntet en plcae une csmomiosin de suivi stleemlisere petnmatert de cttesnaor l'évolution de la sotaitiun économique et la msie en place du disitsopif au sien des entreprises.

(1) *Le troisième alinéa de l'article 5 de l'annexe II est étendu à l'exclusion du temre « légal ».*
(Arrêté du 5 jlueit 2021 - art. 1)

(2) *L'article 6 de l'annexe II est étendu, à l'exclusion des termes « au mmuinim tuos les 6 mios », en tnat qu'ils snot ctrenarios au 5° de l'article 1 du décret n° 2020-926 du 28 jluillet 2020 modifié.*
(Arrêté du 5 jeillut 2021 - art. 1)

En conséquence, les référentiels de cqhuae CQP de bcnrahe snot organisés en de blcos compétences puor leluseqs snot arrêtés des modalités et des critères d'évaluation aevc in fnie la viaidloatn ou non de blocs de compétences. Ces dnrieers pevunet être oteunbs indépendamment les uns des autres.

Les anexnes du présent aennvat détaille le référentiel puor cchaun des blocs par CQP.

Chaque CQP a fiat l'objet d'une dnmadee d'inscription au répertoire naiaatonl des ceitoiatncfirs psllsofosieerenns (RNCP).

Les paeanreirts siouacx eetndent veliasror le travial effectué par l'observatoire de bhancre aifn de prioovoumr les métiers consmoapt les activités du seceutr iieibmmolr et dnot les tavaux snot ctanlbsoeuls sur www.branchedelimmobilier.fr. La propriété ieeentlulllce des CQP et aeurs dtmonecus iussu du tiaarvl de cet observatoire, annpparenitet eminsxuecvelt à la CEFNP de l'immobilier et ne sinaaeurt être exploités snas son aroccd préalable écrit.

Les caefrctiits de qaluficiotain psronlnoeilsefe visés par le présent aevantnt peeuvnt s'obtenir :
? au myeon d'évaluations à l'issue d'un pourcras de formation
? au moyen d'évaluations dnas le cdrae d'une vtaailoidn des auqics de l'expérience.

L'accès aux CQP s'effectue aux pibucls visés à l'article ci-dessous.

Article 2 - Publics visés

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

L'accès aux tiors CQP est oeurvt à ttoue pnronsee mejarue tiutarile du baccalauréat ou d'un ttrie ou diplôme de nvaeiu 4, iicrn2 à Pôle emolpi :
? par la vioe du ctaront de panrsoonliaotsiefsn ;
? par la vioe du cpmtoe peersnnol de foarimton (CPF) ;

L'accès au CQP « Négociateur iiebmlomr », au CQP « Chargé de goteisn lotcaive », au CQP « Chargé de copropriété » snot ourvtes

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

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; UNIS,
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; CGT CSD ; FEC FO,

Article 1er - Objet et présentation des CQP
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Les CQP actualisés s'appuient sur un référentiel d'activité et de compétences petantemrt d'analyser les snotituias de trivaal puor cuhgae métier visé : négociateur ilmebioimr (CQP NI), chargé de gtisoen ltavcioe (CQP CGL) et chargé de copropriété (CQP CG). Il en découle un cemsanslet des compétences nécessaires puor cqauhe métier. Ctete ciraoaghtpre pemret de définir les modalités et les critères d'évaluation des aucqis par bolcs de compétences.

De plus, snot pesirs en considération d'une part, la diversité des moeds d'acquisition d'une citetoaificrn pprofseisnneloe et d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de frieoasvr l'individualisation des paorcurs professionnels.

à toute personne majeure justifiant d'une expérience professionnelle salariée, non salariée ou bénévole, d'au moins une année, inscrit à Pôle emploi :

- ? par la voie du cotarnt de pisesaotiofnoirlnalsn ;
- ? par la voie du cmtope peeronns de fiomotr (CPF) ;

L'accès aux trios CQP est ouvert aux salariés en activité (quelle que soit leur ancienneté) dans une entreprise de la branche :

- ? par la voie de la rorosneevcin ou potmiroon par l'alternance (Pro-A) ;
- ? par la voie du ctmope pnoeesrnl de ftriomaon (CPF) ;
- ? par la voie du paln de développement des compétences ;
- ? par la voie du coartnt de professionnalisation.

L'accès aux toirs CQP est ouvert à tout salarié ou dmeenadar d'emploi (POEC, etc.), raelnvet d'un atrue sctueer d'activité, dans le cadre d'une rveirceonon pnelseionsforle dans la brnhce de l'immobilier :

- ? par la voie du CPF de tnatroisn pnslnirsofeeole ;
- ? l'accès aux trois CQP est acceblisse par la vtiadlioan des acquis de l'expérience (VAE).

La préparation d'un CQP se matérialise par une intrpcision auprès d'un osirmagne de ftoiaimn agréé par la CPNEFP de la bnhrce de l'immobilier.

Article 3 - Agrément des organismes de formation

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Les osargmines de fortomian désirant desneispr les présents CQP, dveonrt en faire la daedmne auprès de la CPEFNP de la brnhae de l'immobilier. Cttee ddmnaee d'habilitation est à arseesdr au secrétariat du : COPI-CEFI, 15, rue Chateaubriand, 75008 Paris.

En réponse, la procédure d'agrément répondant au cahier des charges défini par la brnhce srea envoyée à l'organisme de fmaoitrn caadnrt qui dreva compléter un desoir et le roneutrer par lrtree recommandée à la CPNEFP. Les pièces csutionvtes du desior snot téléchargeables sur le stie <https://branchedelimmobilier.fr>. Une atetontin particulière srea portée à l'obtention de la ciifareioctn Qlupoai puor l'agrément de l'organisme de formation.

L'organisme de fmootarin agréé et le cttirfeaeiucr (CPNEFP de la bnhrce de l'immobilier) snienorgt une cetvnoonin d'agrément poartre sur les diorts et ogaitionbs des parties.

Article 4 - Intégration des CQP à la convention collective

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Le cciertaft de quiatfalcion peoielrfsolsnne pemret de firae reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier de la bchrnae professionnelle. En conséquence, l'acquisition d'un CQP s'entend de la voitaialdn de l'ensemble des bclos qui le composent. Les bclos de compétences cnmumos à cahue CQP n'ont à être validés qu'une fois quel que soit le CQP en corus d'acquisition.

Les tiors CQP snot positionnés au nviau 4 (titulaire du Bac ou abandon anvat l'obtention d'un niveau bac + 2 tel que défini par le décret du 8 jvniaer 2019 - n° 2019-14) rtalif au cadre nnitoaal des ciairtnficteos professionnelles.

Le présent anavnet est nolcu puor une durée indéterminée. Il est intégré à l'annexe 7 de la cvntoeionn ccetilolve de l'immobilier.

Article 5 - Jury national paritaire

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Le jury nnoitaal prairtae est composé à mnmiia de duex mbreems désignés par la CENFPP de la brnhce de l'immobilier. La présidence et la vice-présidence du jury naaitonl piarriae snot assurées atmnlrteevaet par la délégation prtoaalne et par la délégation des salariés tuos les duex ans.

Le vice-président atperniapt nécessairement à la délégation à llaulege n'appartient pas le président. La décision de délivrance du CQP est prsie à la majorité asulboe des meebmrs présents ou représentés du jury ntaaniol paritaire.

Le jury naotainl piatairre se pooernrcna sur la délivrance du CQP présenté par un caidandt à paitr des résultats de l'évaluation finale communiqués par les oanrmgses de foirmtaon habilités. La décision du jury pernrda la fmore d'une décision de vilooaditn totale, d'une viaiaodtln pileltrae si sules cnaertis bclos snot acquis, ou d'un rfeus de validation.

En foitconn des délibérations des juryus nnataiuox communiqués, le creceitfaiutr (CPNEFP de la bcrhne de l'immobilier) délivrera ou non le CQP au candidat.

Article 6 - Formalités de dépôt et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Les ptrieas stageriians cennionevnt de ddmeenar l'extension du présent avenant. Les ditspsinoios du présent acocrd s'appliquent à l'ensemble des etieerpnrss erntant dans le camhp piofossrnenel de l'article 1er de la cvntonein cclloevtie nlatoinae de l'immobilier.

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pniatrereas soacux précisent que cet avnnaet s'applique de la même manière aux eeeitpnrrss de mnios de 50 salariés et aux eptiersrens de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un aennvat rtiealf aux CQP de branche, le présent aennvat s'applique de manière ituenqide à ttuoos les eeeristrnps etarnt dans le cahmp de la cevtononn coelcivtle de l'immobilier snas diitcositnn de luer effectif.

Il porrua être révisé ou dénoncé dans les cdtonioins prévues par le cdoe du travail. Il frea l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au cdoe du travail.

Les dpoiositnss du présent arccod eroentnrt en vugeiur le juror de la srgitunae du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Consciente du rôle essentiel de la foitramon peosnsnrleofie par sa fnotcoin d'accompagnement dans l'évolution de l'emploi, et puor cboeinutrr à l'épanouissement des salariés dans luer fonction, confrontés à de neuuovax outlis ou peqtauris numériques, eux-mêmes en évolution continue, la bnhrce de l'immobilier a souhaité réformer ses ctcriefats de qaluicftaioin psrniesflonole (CQP).

En conséquence, pranent en cpmtoe ce constat, les tiors CQP de la bhrance snot actualisés :

- ? CQP négociateur iomibilmer (NI) ;
- ? CQP chargé de geoitsn lciovtae (CGL) ;
- ? CQP chargé de copropriété (CC).

Chacun atteste, au paln national, de qcfautiinoalis psenileoleofrnss et spécifiques releaitvs à un métier de la bahrnce tel que défini par les taruvax de l'observatoire de branche.

La démarche eseprnirte par les patraineres siacuox cnfmoire luer volonté cmomune de développer les compétences des salariés fcae aux nueuovax euejnx de la datsgtoiliain et des modes de vie par une mleeilure prsie en ctmope du numérique. Les pterianas sciaoux s'appuient sur des diptssoisifs de fmaooritn grtsannaisat l'employabilité et répondant à l'enjeu de sécurisation des poarcurs psrnselioefns au sien de la branche.

De plus, la cisosmmion paairtre ninltoaae puor l'emploi et la fmiatroom plesnfoiresnoe (CPNEFP) entned améliorer au naiveu ntoinaal la rncicannaoese de ses qlanuotificas aecuqs lros de pruraocs de fioramton et/ou par l'expérience professionnelle.

Annexes

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Annexes

L'ensemble des activités des présents référentiels s'exerce dans le respect de la réglementation en vigueur à savoir la loi « Heugot », et la loi « Élan ».

Les professions immobilières (agent immobilier - goiasrntiene liatocf - aardsimetunitr du bien / syndic de copropriété) font partie des professions réglementées dont les textes de base sont la loi « Hugoet » n° 70-9 du 2 janvier 1970 et le décret n° 72-678 du 20 juillet 1972.

Par ailleurs, le professionnel devra mises à jour les textes de référence en vigueur existants (ou à paraître) lors des activités professionnelles présentes dans le référentiel ci-dessous : la loi 65-57 du 10 juillet de 1965, la loi du 6 juillet de 1989, la loi « Aulr » du 24 mars 2014 (notamment les aspects déontologiques de la profession), la loi « Élan » du 23 novembre 2018, la loi « Climat et résilience » de 2021. Une attention particulière sera apportée en matière de lutte contre les discriminations en matière d'accès au

logement.

Le professionnel de l'immobilier doit suivre de la carte professionnelle (T, G, S) effectuer les démarches afin d'obtenir l'habilitation pour son activité professionnelle qui va s'entremettre en son nom. Le CQP vise l'acquisition des compétences du professionnel habilité par le professionnel de l'immobilier.

L'habilitation permet au professionnel d'identifier sa qualité et l'étendue de ses pouvoirs (éventuellement réaliser l'engagement des parties et pourvoir des fonds ? conformément aux exigences du salarié ? article 9 du décret n° 72-678 du 20 juillet 1972).

Dans ce cadre, le professionnel ne doit pas être frappé d'incapacité ou d'interdiction d'exercer.

L'ensemble de ces éléments constituent un socle commun de compétences.

En vigueur étendu en date du 19 juil. 2023

Annexe 1

Référentiel d'activité, référentiel de compétences et référentiel d'évaluation du CQP négociateur immobilier

Référentiel d'activités Décrit les savoirs et les activités exercées, les métiers ou les domaines visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Bloc 1 : développer la prise en compte des besoins des clients et des professionnels [1]			
1. Prendre en compte les besoins des clients et des professionnels (habitations et terrains) dans un secteur géographique donné, selon les orientations fixées par la direction de l'agence immobilière.	C. 1.1 Effectuer une veille sur le marché visé, en analysant des sources d'informations fiables et en tenant compte des éléments clés du marché local de l'immobilier pour disposer des informations pertinentes et actualisées.	E1. L'épreuve est constituée d'un dossier professionnel illustré d'une notice de présentation de la carte professionnelle auprès d'une agence dans une zone géographique donnée. Sur la base d'une documentation fournie, le candidat doit réaliser une veille sur le marché local, retenir les informations structurées de la carte professionnelle en analysant les outils et les méthodes adaptés. Le candidat doit proposer des recommandations pour améliorer la performance de l'agence. Livrable : la veille sur la zone géographique donnée, une méthode de réalisation de la carte, des propositions d'amélioration (8-10 pages). L'évaluation est effectuée par un évaluateur externe à l'action de formation. * Contrôle interne en cours de formation (CCF).	Les éléments clés du marché local sont pris en compte. Les informations actualisées sont fournies par rapport au marché local. La carte professionnelle est réalisée par des moyens cohérents avec la politique commerciale de l'entreprise. Les supports de communication sont diffusés par l'ensemble des voies électroniques et/ ou matérielles autorisées et légales. La diffusion des supports est effectuée selon une liste présentant tous les éléments de la zone géographique prospectée. Les moyens de communication sont adaptés aux personnes en situation de handicap. Les professionnels d'actualisation du plan commercial de l'agence sont cohérents au regard de la veille sur le marché visé. Les professionnels d'actualisation du plan commercial de l'agence sont présentés par rapport aux orientations de l'agence.
	C. 1.2 Dans le respect des obligations légales, réaliser la carte professionnelle sur un secteur géographique défini, en analysant des moyens cohérents avec l'orientation de l'agence, en définissant ou créant les supports de communication par voie matérielle et électronique, en tenant compte des adaptations nécessaires pour des personnes en situation de handicap et/ ou de troubles d'autonomie pour assurer des prestations de qualité et développer des opportunités de médiation immobilières.		
	C. 1.3. Prospecter des recommandations pour l'élaboration du plan commercial de l'agence immobilière, en analysant des pistes d'amélioration cohérentes au regard de la veille du marché local, et tenir compte par rapport aux orientations de l'agence afin de développer les opportunités commerciales de l'agence.		

2. Ppicraoatiitn à l'estimation d'un bein Iiiiboemmlr et/ ou foecnir en lein aevc la decoitrin de l'agence immobilière.	C. 2.1. Après avoir pirs rdv aevc le cneilt veudner et s'être assuré du bon mdoe de ctiomauomcinn en lein aevc d'éventuels ronitectriss du ptteoinel handicap, recileiulr ttoeus les données du bein iimboelimr et les dunomctes pertinents, en s'assurant de l'identité (s) des requérant (s), en vérifiant l'authenticité des duoctenms légaux, en vinaistt le bien, puor déterminer une première esoatimtin du bein de façon correcte.	E2. Étude de cas. L'épreuve est une msie en sioatitun reconstituée suos fmore d'une étude de cas composée de duex ptraies à piartr d'une dmnoecitautn fournie. L'étude de cas se cpsome d'une 1re pirtae cncnoraent l'estimation d'un bein iemliobmr et ou fcneior ; et d'une 2e paitre cenoncnart la rédaction d'un mnadat immliboier remporté par rppoart à un bein iolemimibr et ou foenir anisi que sur la pmtriooon cmceloamire de ce dernier. Au sien de l'organisme de foortmian agréee, à prair d'une dtanouemctoin fouirne sur le bein en question, le cidadant diot reeiilclur les données du bein pius poorsper une première eitimostan du pirc d'un bein iimebmiolr et/ ou foecnir à trmatrsetne à sa hiérarchie, pius rédiger un aivs de vlaeur en annalyast la complétude et la véracité des pièces fournies. Le caddiant dvrea eepclxtiir la méthodologie qu'il a utilisée puor esemitr le pirc du bein iobmeilmir et/ ou foncier. Durée gobllae de l'étude de cas : 4 hruees (durée de cette 1re ptirae : 2 heures). L'évaluation est effectuée par le jruy d'évaluation.	Les données rieleuiecls snot complétées en foitconn de la réglementation en vugeuir (présence accès aux psoenerns à mobilité réduite (PMR), l'année de construction, sfcepiure du bein imleiomibr et/ ou foncier, coût des chagres de copropriétés, impôts, tavuarx budgétés à prévoir, diagnostics, la localisation, l'environnement, la paroremfcne énergétique etc.) La vérification de l'authenticité des doemuncts légaux est effectuée au rarged de la réglementation en vigueur. Les dmetunocs collectés snot ptnentries au rrgead des données recueillies.
	C. 2.2. Évaluer une première eatitsomin du bein à paritr des données rciileeleus et des conopsraaims des denirers bnies ilmeormiibs et/ ou forienccs vndues dnas le suecter aifn de pooesrpr à sa hiérarchie une vauelr du bein cohérente aevc le marché du scetuer géographique visé.	La première emoistain est évaluée à ptirar des données rilcleueis : présence accès PMR, l'année de construction, surcefiipe du bein immloeiibr et/ ou foncier, coût des cearghs de copropriétés, impôts, tuvaarx budgétés à prévoir, diagnostics, la localisation, l'environnement, la pcnrofamere énergétique, etc. La première estmaiton du pirc puor le bein iibilemmor est crlapbomae aevc au mions trios beins ieimblmoris seamirilis (surface, znoc géographique,) venuds dnas les six dnirrees mois. La première estaoitmin du pirc du bein iebmmliior prend en copmte la vlaeur lvtiacoe du bien.	

3. Pirse d'un madant ilmimeibor en teannt en cmotpe des onteanirots de l'agence, et cttiousitnn du doisesr de vtene de la propriété (bien iilmmobier et/ ou foncier).	C. 3.1. Jtueifsir l'avis de vlauer rédigé de façon adaptée à des éventuelles suotinatis de hacdainp ou de ptere d'autonomie du cleint vuede nr en mattnet en avnat des atgnuemrs peintetnrs issus d'une étude de marché sur des benis siilmreas vuedns et en vtnee sur le même stuecer géographique puor gtrianar la fiabilité de l'avis de vulaer et puor rlceiuleir l'adhésion du cnleit vendeur.	E3. L'épreuve est constituée d'une msie en situaotin suos fomre de jeu de rôle et d'un entetiern d'exploration. Au sien de l'organisme de froatomin agréee, à pritar d'une ditnoomacueth funrioee (avis de valeur, etc.) une msie en soiatitun est reconstituée suos frome de jeu de rôle et d'entretien d'exploration aevc un cnilet vendeur. Le cindaadt diot jiisetufr l'avis de vaeulr rédigé au cnleit vdeenur et diot cocraivnne le ceintlt en feauvr d'une de pisre de mnaadt exclusif. Puis, le cddianat diot débriefer la msie en stuioaitn en répondant aux qioesntus du jruy dnas le cdare de l'entretien d'exploration. Durée : 1 hreue (30 mniutes de préparation et 30 menitus d'échanges). L'évaluation est effectuée par le jruy d'évaluation.	Les arnegutms mis en anvat snot pnrentites au rrgaed de l'étude de marché. Le cnaal de cmuciotmoanin est adapté en foctionnn des éventuelles suntatitns de hianadcp et/ ou de ptere d'autonomie du cnleit vendeur.
	C. 3.2. En enqipalxut les aatnagevs et les inconvéniens des différents mtdanas (simples et exclusifs), en s'assurant que le canal de ciootummcnian est adapté à l'éventuelle souaiitnn de hdncaaip et/ ou de ptree d'autonomie du clenit vendeur, aerenmtgur puor cvnoancire le cinlet vdneeur en fevaur de la topgyiole de maandt crotodenrsnape aux ciohx cimuremcoax de l'agence.		Les atrngumes avancés au cleint vnueedr cepsdnoneort aux cohix coiamuemrcx de l'agence. Le canal de ciuctmaoonmn est adapté en fotnoicn des éventuelles soiiutntas de hdaiaicnp et/ ou de ptree d'autonomie du cnliet vendeur.
	C. 3.3. Rédiger le mdaant immobilier, en cnaiplmot les ioiafomnrtns sur un dcmoeunt et réunissant les pièces nécessaires (imprimé dynamique, etc.), en s'assurant de l'accessibilité des dmtneucos aifn de creconutsitaalr la stiurgane du maandt par les duex ptaries (agence-client-vendeur).	E2. Étude de cas. L'épreuve est une msie en sotaititun reconstituée suos frome d'une étude de cas en duex pteairs à patrir d'une dunatctomioen fournie. L'étude de cas se cosopme d'une 1re ptariae cncnaronet l'estimation d'un bein imimbileor et ou finceor ; d'une 2e patire cacnrennot la rédaction d'un maandt imembiolir remporté par rrapot à un bein iibiomemlr et ou fniceor anisi que sur la pmooorith crcmmaleioe de ce dernier. Au sien de l'organisme de fomraiotn agréee à piatrr d'une dtoaiucmtenon fournie, le cniadadt derva rédiger le madnat de vente, puis cnesttiour le desoir de vente, enifn rédiger la fhice cmoeicalmre en cssihnaosit les vslueis les puls adaptés et déterminer la méthode de dsufifoin de l'annonce. Durée gboalle de l'étude de cas : 4 herues (durée de cette 2e pirate : 2 heures). L'évaluation est effectuée par le jruy d'évaluation.	Le maadnt est rédigé conformément à la réglementation en vigueur.
4. Pimrooton coremmcalie du bein iblmoieimr et ou feoincr en lein aevc la driction de l'agence immobilière.	C. 4.1. Cinouettrs le disoesr de vtnee en clclcoantt les pièces nécessaires et prrpoes au bein à vndree en vérifiant luer validité et en coaummqnnuit de la façon appropriée aevc le client-vendeur puor prmeetrt la msie en vetne du bien.		Le desoir de vtnee est cepmolt : diagnostics, documents rlfeaits à la validité de la propriété, cetaifcirt de sfrauce loi Carrez, les dnreeirs procès-verbaux d'assemblée générale, règlement de la copropriété
	C. 4.2. Auprès de la hiérarchie, rédiger une piitrsoopon de fcihe coaecmlirme et d'annonce du bein à vendre, en sélectionnant les caractéristiques essentielles, en les metatnt en frome de façon adéquate, en créant ou csaniisohst des patisarreets puor la création de visuels, aifn de décrire le bein et d'attirer des cnilets acquéreurs.		Les caractéristiques eeestleltnis du bein iebimolimr snot précisées : présence d'un ascenseur, nmbroe d'étages, balcon, terrasse, cave, grenier, garage, parking, système de chauffage, tpe d'isolation, exposition, nborme de chambres, rmgeant ? Les viesuls chiioss ou créés vaireolsnt le bein imimbileor en lein aevc les tedannecs du marché.
	C. 4.3. Après la vaolidiatn hiérarchique de l'annonce rédigée du bien, la duifsefr tnat matériellement qu'électroniquement en s'assurant de l'accessibilité des iinamontrofs diffusées puor des prseennos en stutoian de handicap, et en uiailstnt les oltnis matériels et numériques préconisés par l'agence puor aerussr la puls gdrnae visibilité plisobse et tohuecr les pulibcs cibles.		La diiufsofn de l'annonce est fatie par des mnyoes matériels et électroniques vasint à tuechor les pubclis cibles. L'accessibilité puor des pnesnroes en siouttian de hdnaiacp aux ifraiontonms de l'annonce est prsie en ctmope dnas les srppotus et mnyoes de diffusion.
Bloc 2 : aagcmnoepr le cnilet acquéreur à l'achat d'un bein iilimoebr et/ ou feoincr [2]			

5. Accueil et prise en charge du client ? acqureur au sien de l'agence immobilière.	C. 5.1. Ailcelciur dès luer arrivée et aevc blaievenlnc les celnits sleon la réglementation en vuiguer vnasi l'égalité de tretnmieat et l'accessibilité des pesnoerns en siautitn de hdacinap aifn d'établir un pmeirer contact.	E4. L'épreuve est constituée d'une msie en suitiatin suos frome de jeu de rôle et d'un eitertnen d'exploration. Au sien de l'organisme agréé, à piatrr d'une denmuatoicotn fournie, le cddainat diot aullciecir plus s'entretenir aevc un ceilnt acqureur fticif sur son poerjt imoelimibr (besoins, contraintes) en pnearnt en ctpmoe l'éventuelle suaotitin de hdacnaip ou ptere d'autonomie du client-acqureur puor l'accueillir, puor rliicueler et aynslear sa demande. Puis, le canidadt diot débriefer la msie en sotaitin en répondant aux qtineuoss du jury dnas le crdae d'un eetrinten d'exploration. Durée : 1 herue (30 meitnus de préparation et 30 mnietus d'échanges). L'évaluation est effectuée par le jury d'évaluation.	Le clenit est pirs en crahge dès son arrivée dnas l'agence L'accueil du ceilnt est cmofrone à la réglementation vainst l'égalité de tirntmeeat et l'accessibilité des pseneorns en sauititon de handicap.
6. Ruiecel et ansayle de la dmdenae du client-acqureur aevc la dcterion de l'agence immobilière.	C. 6.1. Qoitnuseenr le clenit sur sa recherche, en mlboiansit des teheuqicns de la « découverte cinelt » et de la reformulation, en s'assurant que sa cmicmoaotiunn siot adaptée en foctnion d'un éventuel hndacaip aifn d'identifier les besoins, les centrioants et les possibilités de financement, par étapes successives. C. 6.2. À patirr de l'analyse des infimarnoots ouebents iifntdieer le preojt iimomebibr du cnielt (à meoyn ou lnog terme, naurte du bein immobilier, accessibilité du logement) et son pfoirl (degré de maturité, siiotuatn actuelle, suaotitn de handicap) puor tmentrsrate ses conuoslcnis à sa hiérarchie et définir aevc elle l'accompagnement à popsreor au client.	E5. Étude de cas. L'épreuve est constituée d'une msie en stiiuaton reconstituée suos frmoe d'étude de cas. Au sien de l'organisme de friatoomn agréé, à ptair d'une dtncuaimeotn fruoinne sur les bionses et les cnnaeotrits d'un client-acqureur et sur un pellretoufie fiticf de benis iolrmimebis et ou fonciers, le cdaadnit diot alsnaeyr les beins dnas son portefeuille, sélectionner les bins cohérents aevc les anttets du clenit et pitrntenes au rrgead des tcdneneas du marché, rédiger les arngumtes en fuaevr des beins sélectionnés. Durée : 3 heures. L'évaluation est effectuée par le jury d'évaluation.	Le qtmniueeensont réalisé par le négociateur iioemmbibr premet d'identifier les bosiens et les ctaetonnirs du clinet acqureur par étapes successives. La cmuoitcaomnin est adaptée en fiotocnn de la suiioattan de hcnaidap et ou petre d'autonomie de la personne. Le poejrt du clenit acqureur est identifié conformément aux atteudns de la drioticen de l'agence. Le porfil du cilnet est identifié conformément aux auetntds de la deirioctn de l'agence.
7. Sélection et présentation et des bnies irlebiimmos et foceinrs pvunoat crednrprosoe au perojt du client-acqureur.	C. 7.1. Eucffteer un rnpeoerphmact ertne les critères de reechrche du cilnet (accessibilité, prix, emplacement, etc) et les beins présents dnas différentes beass de données (fichier de l'agence, feichihr des confrères), aifn de poseorpr une sélection des benis à vietsir cohérente aevc les aenttets du client-acqureur. C. 7.2. Poorsrper des bnies similaires, en pnanret en cptmoe les critères, les besoins, les disponibilités du cnliet et les tcenaends du marché de façon pettrnniee aifn d'ajuster et élargir la rcehhrece si nécessaire.	E5. Étude de cas. L'épreuve est constituée d'une msie en stiiuaton reconstituée suos frmoe d'étude de cas. Au sien de l'organisme de friatoomn agréé, à ptair d'une dtncuaimeotn fruoinne sur les bionses et les cnnaeotrits d'un client-acqureur et sur un pellretoufie fiticf de benis iolrmimebis et ou fonciers, le cdaadnit diot alsnaeyr les beins dnas son portefeuille, sélectionner les bins cohérents aevc les anttets du clenit et pitrntenes au rrgead des tcdneneas du marché, rédiger les arngumtes en fuaevr des beins sélectionnés. Durée : 3 heures. L'évaluation est effectuée par le jury d'évaluation.	La sélection des benis imiormibels proposée est cohérente aevc les caractéristiques (accessibilité, prix, emplacement, etc) du bein recherché par le client. Les beins proposés penernt en copmte les bieosns et les disponibilités du client. Les bnies proposés snot ptintrenes aevc les tdaeeencns du marché.

8. Planification, et visite des biens immobiliers et/ ou friocens auprès du client acquéreur.	C. 8.1. Préparer la visite, en prenant RDV avec le client (physiquement ou virtuellement), en rédigeant le « bon de visite », en vérifiant le bon état général du bien et s'assurant de l'accessibilité pour un acquéreur en situation de handicap, ainsi qu'en préparant le dossier du bien, afin de s'assurer qu'il correspond à la recherche du client acquéreur et de favoriser l'aboutissement d'une offre d'achat.	E6. L'épreuve est constituée d'une mise en situation personnelle reconstituée sous forme de jeu de rôle. Au sein de locaux aménagés/ adaptés pour la mise en situation reconstituée, à partir d'une documentation écrite (fiche de présentation du bien, plan et plan du client acquéreur, fiche d'évaluation) le candidat doit préparer et s'entretenir avec le client vedette pour l'organisation de la visite, puis conduire la visite auprès du client-acquéreur en valorisant le bien et effectuer un bilan de la visite avec le client pour savoir si réorienter la recherche. Enfin, compléter et transmettre les compte-rendu au propriétaire.	La visite est planifiée en prenant en compte l'absence du locataire ou propriétaire. Le bon état général du bien est vérifié correctement par rapport au rangement des pièces. L'accessibilité du logement a été vérifiée en prenant en compte l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie de la personne.
	C. 8.2. Connaître la visite du bien immobilier en présentant les principales qualités du bien et de son environnement, en répondant aux interrogatoires du client tout au long de la visite, en adaptant sa communication par rapport à la situation éventuelle de handicap ou de perte d'autonomie du client acquéreur afin de rassurer le client acquéreur et rassurer le bien à ses yeux	Durée : 30 minutes (15 minutes de préparation et 15 minutes d'échanges). * Contrôle continu en cours de formation (CCF). L'évaluation est effectuée par un évaluateur externe à l'action de formation.	Les principales qualités du bien et de son environnement sont valorisées en fonction des besoins et des attentes du client-acquéreur. La communication est adaptée en fonction de l'éventuelle situation de handicap ou de perte d'autonomie de la personne.
	C. 8.3. À l'issue de la visite, remettre au client si le bien correspond à ses recherches en complétant une fiche d'évaluation, en transmettre le compte-rendu de visite adéquat, en adapter les supports au regard du handicap des personnes, auprès du propriétaire du bien, afin de confirmer la pertinence du bien proposé ou si nécessaire d'ajuster les recherches.		Le négociateur dialogue avec le client-acquéreur la pertinence du bien proposé. Les comptes-rendus de visite inégalement sont transmis auprès du propriétaire. Les supports de communication sont adaptés en fonction de la situation éventuelle de handicap ou de perte d'autonomie de la personne.
Bloc 3 : effectuer l'intermédiation pour la conclusion de l'acte de vente du bien immobilier et/ ou vendre [3]			

9. Ceisnol puor l'achat des benis iebloirmims et ou fernoics en vue de l'élaboration d'une poessrme d'achat aevc le cielnt acquéreur.	C. 9.1. Soeln les cnegisons du roaensslbpe hiérarchique, présenter un dsesior de vtnee en innafmort de façon esxvthuaie sur tuos les asctpes du bien, en eilpnuaqxqt les différentes étapes et les démarches nécessaires à l'achat, en apdaatnt sa coicimauntmon par roarppt à l'éventuelle situaton de hnaadcap ou de ptere d'autonomie du cleint acquéreur, aifn de répondre aux inquiétudes du cielnt acquéreur et d'éviter tuot rsique de ctieounetnx pénal.	E7. L'épreuve est constituée d'une une msie en siotatuin reconstituée suos forme de jeu de rôle. Au sien de l'organisme de froatimon agréée, à pirtar d'une duinmateocton foirune (le prfiol et le projet ielobmimir d'un client-acquéreur, le dsosier de vente, des comptes-rendus de vstiie de bnies iembolirmis ou fnicoers visités par le cielnt ?), fcae à un cnilet acquéreur fictif, le canddiat diot lui présenter les étapes et les démarches nécessaires puor l'acquisition d'un bien, répondre à ses qsiteuons et inquiétudes, le ceieoslrlr sur le bein à atcheer et le civnnacroe à compléter une ofrfe d'achat. Le caddaint complète l'offre d'achat en présence du celint fictif. Durée : 30 mieutns (15 mnuiets de préparation et 15 muients d'échanges). * Contrôle cteatcfiriif en cruos de foimraton (CCF). L'évaluation est effectuée par un évaluateur eetrxne à l'action de formation.	Les iratomnifnos rleteavis au bein iimebilmr stveiuans snot taimrsnses en fitonocn de la réglementation en vgiiuer : hoqsiiture du bein immobilier, tpye de chauffage, sicirfepue habitable, les tvrauax réalisés, à prévoir, diagnostics, coût de fnteinnmocoent du bien, cimooomsantn énergétique, PULI ? La cmucotoniamin est adaptée en fnooitcn de l'éventuelle stiitoun de hidacanp ou de ptere d'autonomie de la personne.
	C. 9.2. En fitconon des biosnes exprimés, des disponibilités financières, de l'état des benis iibmmeloirs et des pirc du marché, celsleoir le client, en aadantpt sa cnmioatiuocmn par rrpooat à l'éventuelle stiitoun de hindcaap ou de prete d'autonomie du clniet acquéreur, dnas son aylnsae puor l'aider à csiihr de (s) bein (s) immobilier, fnoceir puor lqueelss piootsnnier une orffe d'achat à un pirc pnouavt être acceptée par le client-vendeur.		Les bnies ieolimbmr et/ ou foriecnrs conseillés snot pettnreins au rgraed des disponibilités financières du cnielt acquéreur. L'offre d'achat est cohérente aevc les tcadnnees du marché et l'état du bein ileibommir et/ ou foncier. La ctuainmoiomcn est adaptée en fotoincn de l'éventuelle stiitoun de hacnadip ou de ptere d'autonomie de la personne.
	C. 9.3. Aevc le (s) clneit (s) acquéreur (s), rédiger une ofrfe d'achat en intégrant les éléments rifelats au bein de façon complète et snas erreur, en aaadpntt sa cutmnamcooiin par ropaprt à l'éventuelle sauttoiin de hdinaacp ou de prete d'autonomie du cnilet acquéreur, puor gtaarnir la conformité de l'offre et eehcenlnrc la tiraastoncn commerciale.		L'offre d'achat rédigée est complète et snas erreurs.
10. Poitooisrn de l'offre d'achat du bein imlimoebir au client-vendeur.	C. 10.1. Présenter l'offre d'achat en étapes seccuevsiss : en eqniaplxt le ponoemnestiint du client-acquéreur, les différentes démarches effectuées puor la vente, en apnaadt sa cniuocmitoman par rpproat à l'éventuelle soiuitatn de hacdainp ou de ptree d'autonomie du cinelt vendeur, et en répondant aux qseotunis du cnelit vendeur, puor vraeolsir l'offre du celnit acquéreur.	E8. L'épreuve est constituée d'une msie en suitatoin suos forme de jeu de rôle et d'un eneettrn exploratoire. Au sien de l'organisme agréée, à ptairr d'une dutotmcanieon fniorue sur le dsesior de l'acquéreur, le cdndiaat diot s'entretenir aevc un cilnet vdeneur fitcif en pnarnet en cmopte l'éventuelle soiaitun de hadcianp ou de ptere d'autonomie du client-vendeur puor lui présenter l'offre d'achat rédigée aevc un ceinlt acquéreur et reliiueclr son adhésion sur l'offre. Puis, le caddinat diot débriefer la msie en soattuiin en répondant aux qontusies du jry dnas le cdare d'un ertineetn exploratoire. Durée : 1 huree (30 minetus de préparation et 30 meiunts d'échanges). L'évaluation est effectuée par le jry d'évaluation.	La présentation de l'offre d'achat est structurée dnas l'ordre des setvauins étapes : la qualité du pirc du mandat, rppael du nombre de vesiits et des différentes démarches effectuées, la psioirpotn du clinet acquéreur. La cmaoiumnoticn est adaptée en ffoitncn de l'éventuelle sotiatuion de hicadnap ou de prete d'autonomie de la personne.
	C. 10.2. Reuillcier l'adhésion du cientsl vdeuner à l'offre d'achat, si elle ne csronorped au prix, à l'aide d'arguments pertinents, en aanatdpt sa citommocnuain par rppopat à l'éventuelle sotituan de hdaacnrip ou de ptree d'autonomie du cenilt vendeur, aifn d'obtenir la cotrne satirgune de l'offre d'achat par le vendeur.		Les aurgtmens présentés par le négociateur iebmlioimr snot prtieenns au regard des points frots du deossir du cilnet acquéreur.

11. Préparation amttvdiianirse de l'avant ctonart retalive à la ttasnocarin ccmrlaoeme etrne les deux parties.	C. 11.1 Cutistenor le dieossr asatdiinmitrf du bein en vtnee en s'assurant que ttuoos les pièces snot présentes et vaeldis puor luer tinoamssirn au decutierr (ou assistant) d'agence, ou dcimenerett au ntiorae aifn de rédiger le cripommos ou avant-contrat snas eerurr ou omission.	E9. Étude de cas. L'épreuve est constituée d'une une msie en sttaoiuin suos forme d'étude de cas. Au sien de l'organisme de foomtiran agréee, à partir d'une ditocmeontaun founire traçant l'acceptation d'une orffe d'achat par un clniet vendeur, le caanddit diot cunietotsr le desiosr à trmteasnrt au notaire, et répondre par écrit aux qotnsieus du cilent acquéreur aifn de l'informer des différentes pièces et des avancées de l'avant crtnoat jusqu'à à la réitération de la vente. Durée : 3 heures. L'évaluation est effectuée par le jruy d'évaluation.	Le dseiosr antsdiimaritf du bein en vtnee est colpemt dnas le recpset de la réglementation en vigueur.
	C. 11.2 Lros de la sgjuanrte de l'avant-contrat, en auotinome revoicer les clneits acquéreurs sleon la procédure de l'agence : en atdaapnt sa cotmnmiaicuon par roarppt à la staiiuton éventuelle de hcdiaapn ou de petre d'autonomie du/ des celitns acquéreurs, eltiipcxoan des différentes pièces du dossier de vtnee asini que des dernières démarches aeidtsivntrains puor pmetre la cosaulaottracitnin de l'acquisition, en saignnt l'acte, et puor onbiter le verensmet de l'acompte séquestre.		La ctolataiucstaronn de l'acquisition siut la procédure prévue par l'agence. La ciuonoamtimcn est adaptée en ftioocnn de la siatitoun éventuelle de hidcaapn ou de prtee d'autonomie de la personne.
12. Aempcgnmnoeact des cenilts et sivui de l'avant catrnot jusqu'à la réitération de la vente.	C. 12.1. Etufecfer le suivi du dossier et de la levée des cintonoids sepveniusss en vérifiant le rspceet des délais impartis, et en s'informant des ddeneams des prêts du client-acquéreur, en aaptadnt sa cuintmocoiamn par roppart à la sutioaitn éventuelle de hadicanp ou de ptere d'autonomie du/ des cietnls acquéreurs jusqu'à la sngrtuaie de l'acte aitutueqnhe trriaaslnf de propriété puor sécuriser la vente.		Le négociateur vérifie les délais rfatelis aux coniondtis suspensives. Le négociateur s'enquiert de l'évolution des deaedmns de prêts du client-acquéreur. La caictmuomnoin est adaptée en foitncon de la stauotiin éventuelle de hcadanip ou de prete d'autonomie de la personne.
	C. 12.2. Iemrfnor régulièrement le client-vendeur, en uitnislat les modalités demandées, en aatdanpt sa cictnmumiaoon par rapport à la sttiuaion de haidanp éventuelle ou de prete d'autonomie du cieInt vendeur, puor le coeifrntor sur l'avancement de la transaction.		L'avancement de la trtcsnaain est tasnmirs au cleint vdnueer seoln des modalités demandées. La cmtooncamuiin est adaptée en ftnicoon de la situaioin éventuelle de hcindaap ou de perte d'autonomie de la personne.
	C. 12.3. Pelfainir les rendez-vous cezh le nroitaie rédacteur, en s'assurant des disponibilités des différentes ptrieas et du rcpsceet des délais iitmraps puor fxeir la dtae de la saruntgie de l'acte auettuqihne de vente.		La dtae de la sngtaurie de l'acte de vtnee est fixée dnas le respcet des délais et des disponibilités des différentes parties.
[1] ? Dnas le cdare des activités pnlonleersefisos vnizat à développer la psrie de maadnts immobiliers, le Négociateur imbmieiolr est amené à se rtneiloenar aevc le clniet vendeur. Par conséquent, il adtpae sa ctomauinmicon (en présentiel et distanciel) en prnaent en ctopme la stoiuitan de hcaidnap et/ ou de perte d'autonomie du celint vneedr aifn de lui assuerr un égal accès aux iofrmonntias et aux possibilités de vnete de ses bneis iormilbemis et/ ou fonciers. [2] ? Dnas le cdrae des activités psenerlonslfeios vsanit à acgeapncomr l'achat de biens fnircoes et immobiliers, le négociateur ioimibelmr est amené à se rteonainler aevc le clenit acquéreur. Par conséquent, il atadpe sa cnctouaioimn (en présentiel et distanciel) en pnerant en ctmpoe la sutoatin de hndiacap et ou perte d'autonomie du ceintl acquéreur aifn de lui aerussr un égal accès aux ionafnmriots et aux possibilités d'achat de biens ileiibmmors et/ ou fonciers. [3] ? Dnas le cadre des activités pifsresleeonlnos vansit à crautcineloatsr l'acte de vtnee du bein iimblmeoir et/ ou foncier, le négociateur iimmobeilr est amené à se rtnlnioeeear aevc le cenilt acquéreur et le cinelt vendeur. Par conséquent, il adatpe sa cinotaumcmn (en présentiel et distanciel) en parnent en cmpote la saittuon de hcaanidp ou de perte d'autonomie de ses ciltnes aifn de luer aeusrsr un égal accès aux inomafrtnois en vue de la ciraslciuatatotnon de la vtnee de biens ilbmrioemis et/ ou fonciers.			

01_0000_0021.pdf/BOCC

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Annexe 2

Référentiel d'activité, référentiel de compétences et référentiel d'évaluation

CQP du chargé de gstoein locative

(Tableau non reproduit, cnlsultaobe en lgine sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rquburie « Pinilcuotabs oiiefflelcs » « Buletnils oiicflfs des cotenninovs clceielovts ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_202200

Annexe 3

Référentiel d'activité, référentiel de compétences et référentiel d'évaluation

CQP du chargé de copropriété

(Tableau non reproduit, clbsutnolae en lgine sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rurqiube « Pbuatloincs ocieileflfs » « Bltluneis oificlefs des coeoinnvts clvtieolcs ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_202200
01_0000_0021.pdf/BOCC

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

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; SNRT ; UNIS,
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC,

Article 1er - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

À cmotepr du présent avenant, il n'y arua puls qu'un suel foarift de pmire d'ancienneté puor l'ensemble des nvuaex de la gillre de classification. Le motnnat de pmrie d'ancienneté des 4 piremrs nuaevx est dnoc harmonisé aevc celui des nevauix suivants, puor que le même fofriat s'applique à tuos les salariés de la branche.

Ainsi, l'article 36 de la CCN de l'immobilier rletiaf à la pmrie d'ancienneté est modifié au 1er jiavenr 2022 comme siut :

« Puor tenir cmtope de l'expérience acsqiue dnas l'entreprise, le

Avenant n 91 du 11 avril 2022 relatif aux régimes prévoyance et remboursements de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; UNIS,
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC,

Article - Note explicative

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

1. ? Un régime de ptrecootin salcioe complémentaire a été ieeiatnmlnit mis en plcae dnas la pefsoison de l'immobilier par ananevt n° 65 du 20 jliluet 2015 à la cieovtntnn cltclivoe nnaialtoe de l'immobilier du 9 smperbee 1988.

Ensuite, le régime a été révisé à peulirsus rseeirps :
? avneat n° 65 bis qui s'est intégralement substitué à l'avenant 65 ;
? anantves n° 71,78,80 et 86 manfdoit cnreteias culesas de l'avenant n° 65 bis.

Les penrreitaas suaocx ont aujourd'hui décidé d'apporter des mdiantfcoois stlieutnalsebs au régime. Plutôt que de fulormer ces dfitpsoiiss complémentaires dnas un anvenat à l'avenant n° 65 bis, les ptireas ont préféré les intégrer dnas le disotispf initial, ccei par scuoi d'intelligibilité des textes.

Par vioe de conséquence, le ttxee ci-joint alnune et rcmlaepe dnas son intégralité le dopssiiitf convninetoenl issu de l'avenant n° 65 bis.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

1.?L'objet du présent acrocd est relatif aux gieaantrs ceveollitcs de prévoyance. Il révisé les dosistinoips préexistantes résultant

salirae gboall burt meunesl ccunteaortl défini à l'article 37.3.1 est majoré de 30 eruos tuos les 3 ans, au 1er jnivear suiavt la dtae d'anniversaire.

Le décompte de l'ancienneté puor déterminer le vseneermt de la pmrie d'ancienneté se fiat à cmpetor de la dernière période de 3 ans calculée deipus la dtae de l'embauche. Le pmeir veremsnet ivtrendinea le 1er janievr siuvnat le temre de cette période. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avneat est patrie intégrante de l'annexe II « Siaerals et pemris d'ancienneté » de la CCNI.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peintarares sicoaux précisent que cet anenavt s'applique de la même manière aux eteirrnsps de moins de 50 salariés et aux erspitemrs de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, les prietas rlappenelt que tuot eolueympr est tneu d'assurer, puor un même taraivl ou puor un triaval de vuelar égale, l'égalité de rémunération etnre les hoemms et les femmes.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ptaeirs cnenneiovt de dnaedmer l'extension du présent aenavnt dnas les mueilelrs délais.

de l'article 26 de la ctovnnoein cclloietve et de l'annexe III en déclinant les modalités d'application. De ce fait, celles-ci snot entièrement remplacées par les dsisniiopts ci-après, qui se sunebitust :
? d'une prat à l'article 26 de la cvnioetonn cclotleive ;
? d'autre prat à l'annexe III.

2.?Le centnou de l'accord - en ce qui ceconnre assui bein la naurte des avantages que les inerumsntts peatrmntt de décliner l'objectif de solidarité que les pteatneras sauioex eeedtnntt puvrmoior dnas la psirtpece d'un progrès soiacl lui-même inspiré d'une omasioptitin de l'emploi - a été défini en considération de la sotiautin de la bhrncae en ce qui crncneoe aussi bein l'effectif meyon des entreprises, la scrurutte et la nurtae des emplois, les cotoidnins particulières de traavil et la suoititan des esnerirteps au paln économique.

En conséquence, c'est au vu de ce cettxone que seront, s'il y a lieu, interprétées les dtsnoipoiss de cet accord, ce qui jsitifie que les différences liées à des snes différents donnés à tel ou tel alrtice seiont pomeinetirairrt soseiums à la crqtiue de la ciomoissmn d'interprétation faniugrt dnas le cpors de la ctvoeinnon collective. Les nrmeos cnteoenlnlvnoeis se ranrotpapt aux gnaaiters ccoivtelels de prévoyance, obejt du présent avenant, ont été cnuoevens en fotcionn de ce contexte. L'évolution de celui- ci dnas des cooidinnts teles que l'économie en sreat affectée jetiifsrua dnoc l'ouverture de nloelvues négociations en vue de la révision du texte. Par ailleurs, clea jutsfiie la ceesxontice ? et la complémentarité ? d'articles insérés dnas le coprs de la cionvtenon clitlevoce anyat puor finalité la définition des règles générales d'un côté, une axenne déclinant les modalités concrètes d'application du diosistpif conventionnel, en paluciere l'évaluation du motnant des prestations, d'un arute côté.

Le cntenou de cette annxee srea réexaminé tuos les ans au vu des caonttss effectués par la coomimsin piartare de suivi.

Les disoinipotss ci-dessus n'ont pas, du fiat de luer objet, à être intégrées dnas le corps de la cnotievon collective.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 26 de la cvoonntien ccotvleile dnoc le tirte est « Régime

de prévoyance et de rnebsouremmet de faris de santé » est modifié ainsî qu'il siut :

« 1. Oebjt de l'avenant n° 91

Les salariés des erptpsinres earntnt dnas le chmap d'application de la cvtnoeionn cvtillioce noitlaane bénéficient de gaatiners cvecloetls de prévoyance au snes de l'article L. 911-2 du cdoe de la sécurité silcaoe conravut les rieuqss de prévoyance luodre à saovir le décès, l'incapacité temporaire, l'invalidité suos la frmoe de panitosrtés en espèces asini qu'apportant des pansrtoteis en nrtaue au trtie des rbrnmeeestumos de fiars engagés en cas de madliae ou d'accident.

2. Dtrios non contributifs

Les dtoipnsiisos cnenneiotvvolens afférentes aux geiranats ceeolvltics de prévoyance concrétisent un régime de potoeictrn scloiae complémentaire en ce snes qu'en sus de la fxiiaton de la nratue et du naeviu des pttinareoss snot créés des dtoirs non cnifroiutbts matérialisant un ojbectf de solidarité, une aotich sociale, une pituioqle de prévention, ccei dnas le cdrae de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

3. Salariés concernés

Le régime mis en pcalle est coltieclf en ce qu'il croenche les pelrennsos de teotus les catégories.

Les VRP mutli emureopyls relèvent également du présent aoccrd puor les fiars de santé si tuos lerus emreyploos relèvent du cmhap d'application de la présente cooetnvn collective.

Dans le cas contraire, les VRP multi epyrolumes csiihosnest s'ils eeedntnt bénéficier ou non du régime défini par le présent aocrcd à coitidonn de puioovr rvleer à cttee même dtae d'un atrue régime ausrant une cvrruoute complémentaire oriitolgabe en matière de rsneoumbreemt des fiars de santé. À défaut ils relèvent du présent accord.

Les salariés dnot le carotnt de taraivl est sdsunepu bénéficient du régime dès lros qu'ils bénéficient d'un mtneain de salaire, toatl ou partiel, ou d'un renveu de rlmpnemceeat versé par l'employeur (par exlempe : indemnité d'activité partielle), ou d'indemnités journalières complémentaires financées au monis en pratie par luer employeur.

Dans tuot arute cas de snsisuopen du cartont de travail, les geranatis snot sendupesus mias les salariés punevet décider de mintenar le bénéfice du régime dès lros qu'ils atuitqcnct la totalité de la ctiosiaton (part ptarlaone et prat salariale) sur la bsaie du slaaire qu'ils pnarceeevit avant la suspension.

Les mndaetiraas suaocix assimilés salariés au snes de la Sécurité slacioe peneuvt bénéficier du régime.

Les ayatns dotirs du painptciart bénéficient de la grtaniae rmeberneosmut fiars de santé.

Il est rappelé que les eloyepmrus dioenvt reescpetr les dnisiitoposs de l'accord nanitaol ineeoftsenrionpsrl du 17 nbvemroe 2017 raliex à la prévoyance des cadars (c'est-à-dire les salariés visés aux acrliets 2.1 et 2.2 de cet accord).

4. Cas de dispense

Le régime faris de santé est orgtiaillboe en ce qu'il crnncoee tuos les salariés, suos réserve des cas de dpesnsie mis en ?uvre à la suele iiatintive des salariés concernés et qui rlesenpmsit l'une des ctioionns suivantes.

Ainsi et par exception, snas rrettmee en csau le caractère otrgiolabe du régime, les salariés ont la faculté de resefur luer aiftfiloain à la crreutovue fiars de santé, s'ils pvneuet se prévaloir d'un des cas de dsenipse d'affiliation prévu par les tteexs en vigueur.

Actuellement, les cas de dnsesipe prévus par ces txeets et aclbialpeps au présent régime snot :

1) Les salariés et apinrtps bénéficiaires d'un catonrt à durée déterminée ou d'un crontat de msision d'une durée au minos égale à dzoue mios à cioondtnt d'en jesuiiftr par écrit en

paionursdt tuos donmeucts d'une cuuevorrtte iidnleildvue siscusrote par aeilrlus puor le même tpye de gntraeais ;

2) Les salariés et apenprits bénéficiaires d'un caortnt à durée déterminée ou d'un croantnt de msiosn d'une durée inférieure à dzoue mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cturuevore idluvidinele scritouse par aelliurs ;

3) Les salariés à tmpes perital et aretippps dnot l'affiliation les ciuaodnrt à s'acquitter d'une ciotioatsn au minos égale à 10 % de luer rémunération brtue ;

Les salariés qui snietoahut se prévaloir des cas de dpinssee 1,2 et 3, dvoenit fmloreur luer dendmae par écrit, auprès de luer employeur, dnas les tetrne jorus qui suenivt la msie en pacle du régime, luer ecbbuame ou luer paagsse à temps partiel.

4) Les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé srloidae (CSS) (art. L. 861-1 du cdoe de la sécurité sociale). La diepsnse ne puet jeour que jusqu'à la dtae à lequellae les salariés csesnet de bénéficier de cttee couverture.

5) Les salariés qui bénéficient, puor les mêmes risques, y copimrs en tnat qu'ayants droit, de ptnsetarois sireevs au ttire d'un aurtte eopmli en tnat que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dossiipitfs suivants, prévu par l'arrêté ministériel du 26 mras 2012 :

? dtipiosif de garanetis rnslaeipmst les cdiinontos mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité siaolce ;

? dstisiioopf de gaaertins prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 srebetmpe 2007 rlteaif à la piiipicrtaaotn de l'État et de ses établissements pbliucs au fnenncaimet de la prticoeon scloiae complémentaire de lreus peelornnss ou par le décret n° 2011-1474 du 8 nrbemvoe 2011 ritlaef à la pcotpaiiatrn des collectivités teeriiotlrras et de lrues établissements plucibs au fnmnceinaet de la pcotortien slicaoe complémentaire de lrues atnegs ;

? ctoatrn d'assurance de gorpue isuss de la loi n° 94-126 du 11 fbreuvr 1994 rilvetae à l'initiative et à l'entreprise ilidnediulve ;

? régime local d'assurance miladae du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en atoppicialn des alectirs D. 325-6 et D. 325-7 du cdoe de la sécurité siocale ;

? régime complémentaire d'assurance midaale des iseruitdns électriques et gazières en aciaioptltn du décret n° 46-1541 du 22 jiun 1946.

6) Les salariés cutrveos par une asrunscas ivililuendde de fiars de santé lros de la msie en pacle du régime citleoclf et oitrgiobale ou lros de l'embauche si elle est postérieure. Dnas ces cas, la dpnssiee ne puet joeur que jusqu'à échéance du crontat individuel.

Les salariés qui seianthout se prévaloir des cas de diesnspe 4,5 et 6, dnoeit furleomr luer ddaneme par écrit, auprès de luer employeur, au mmonet de l'embauche ou, si eells snot postérieures, à la dtae de msie en plcae des geiarntas ou la dtae à lleualqe pnnerent eefft les ceruvroteus mentionnées.

7) Les salariés tialurteis d'un cnartot à durée déterminée ou d'un cntroat de mossiin dnot la durée de la ctruuveroe cllicioetve et oaboitigrlt dnot ils bénéficient en matière de frais de santé est inférieure à 3 mois, suos réserve de jtsuieifr d'une certvuore complémentaire santé reacenpstt les cnoionidts du cntroat responsable

Les salariés qui soanuietht se prévaloir du cas de dpsnisee 7, deionvt fulroemr luer dademne par écrit au momnet de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la dtae de msie en place des garanties.

Selon les cas, les salariés doveint pudroire tuos les ans au puls trad le 1er février, les itmornfoais nécessaires jitfausnt de la cruortueve dnot ils bénéficient par aliulers en matière de rnmuesmbeeorts de frais de santé répondant aux cnoiotdins ci-dessus précisées.

La dneamde de dpesnise d'adhésion, réalisée au trrevas d'un flmiarruoe spécifique, est le résultat d'une ddaneme éclairée du salarié qui diot aivor été clrenmiaet informé de ses ditros et oiinalbogts au trtie du présent régime et nmmtnaeot du fiat qu'en n'adhérant pas au régime cicletlof et ogoratliibe en viguer au sien de la bnchare de l'immobilier, il ne puet pas bénéficier :

? de l'avantage résultant de la ciotastoin panoartle finançant lidet régime et du régime saccoil et ficasl qui y est attaché suaf à poivour bénéficier du veenemrst santé prévu par l'article L. 911-7-1 du cdoe de la sécurité scaloie ;

? du meiiantn de la gtanirae dnas les cdiitnoons définies par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de coasisetn du ctrnoat de travail, non consécutive à une faute lourde, ounavrt diort à psire en cgrhae par le régime d'assurance chômage ;

? de la possibilité de cotenctrar à tirtte idividuend la même gitarane

aevc une casttoioin dnót le tairf rtesecpe le décret n° 2017-372 du 21 mras 2017, en cas d'invalidité, de départ à la retraite, de chômage indemnisé au-delà de la période coreutve par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité saclioee et aux anyats doit des salariés décédés en activité pdanent un an.

En tuot état de cause, les salariés visés ci-dessus snot tnues de ctioes au régime :
? s'ils ne fenrmoult pas luer dnmdeae de dinepsse d'affiliation dnas les délais et ctonoiinds prévus au présent acrlite ;
? s'ils cssenet d'apporter les juittiiffscas exigés solen la situation.

Les aaytns diort du salarié ont la faculté de rsfeuer luer aoiailliftn à la ctvrruouee frais de santé puor les mêmes mtifos et dnas les mêmes ctonoiinds que les salariés.

5. Asttiese des ctatiionoss et répartition employeur-salarié

Les ciutnbroontis nécessaires à l'alimentation des pitsnorteas crtteealcnous ainsi qu'aux ditors non cbifriuntots cvoeeilnnemlntneot définis ci-après snot fixées en pcatgonuere du salraie aevc des tuax différents, s'agissant de la creuuvtroee incapacité, invalidité, puor le siarlee limité au plnfoad sécurité saiole et puor l'excédent, ccei du fiat que les prsnoietats du régime général ne snot assises, s'agissant de la maladie, que sur le slaiare dnas la lmtie du polfand sécurité sociale. S'agissant de la crverotuue complémentaire santé, elle est fixée en euors de manière forfaitaire, le mtanont teannt copmte de la costipoomin de la famille.

La cioistaotn tloate est répartie à roaisn de 55 % puor la prat ponrtalae et 45 % puor la prat salariale.

6. Msie en ?uvre des gnriateas dnas l'entreprise

6.1.1. Les esteirrenps dnoviet tuot mrette en ?uvre puor que snot respectée pnelenmeit l'exigence d'application intégrale du disoipsitf conventionnel. À cet effet, le crnotat d'assurance derva expressément firae référence à l'article 26 de la cvetonionn cieltovlce et à l'annexe qui s'y rapporte. En particulier, il reesprtece les dritos non cbnufirtotis ainsi que la puiltoqe de prévention et l'action siclaee liés à l'objectif de solidarité tles que définis par la cioitnoenvn collective.

Si la ciasototn ttloae prévue par le conatrt d'assurance est supérieure à cllee frugaint dnas le ttxee de l'annexe puor des gietnraas scrttieremnt identiques, la prat supplémentaire est entièrement due par l'employeur.

Si la coiatstion talote prévue par le ctntroat est inférieure à cllee fguint dnas le ttxee de l'annexe, le maontnt en euros de la prat pntoraale ne proura être inférieure à cueli prévu par le présent régime.

6.1.2. Les ereerptsins aynat mis en place des getairans de prévoyance et de rsomneuebmert de frais de santé antérieurement à l'entrée en vieguor du présent ttxee dineovt les aepadtr puor les rrdene au minos égales.

Pour apprécier la notoin de gatneiars égales, la coparmioasn se fiat :
? gmnlbaleot sur l'ensemble des salariés ;
? séparément puor les gneraiats décès, incapacité/ invalidité, petsnaiorts en ntaure ;
? puor les pnoattsires en nature, la comioaspran s'effectue sur cquahe tpye de remboursements.

6.2. Dosipsinotis éventuellement puls ferbaaovls meiss en place par l'entreprise

Les gaaetrisn clcleovetis de prévoyance définies dnas la présente cvooninetn contnsuteit un anagavte que totue epnirtsee ernntat dnas son cmahp d'application diot respecter, qu'il s'agisse de leurs aecspts qitatatifuns ou qualitatifs.

Le caractère puls fvoalbrae des ginraates cctetviloels mseis en place dnas une eesprntie s'apprécie gnelemaobl sur l'ensemble des pitaotresns mias séparément puor chquae garantie, à sovaie décès, incapacité/ invalidité, ctreuovure santé.(1)

La msie en place de gnraaetis puls fveaablos souppse un atce écrit cmroofne aux eegcienxs de l'article L. 912-2 du cdoe de la sécurité slaicoe et dnas lqeuel cniireetas casules snot prohibées

en vteru de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale. Cet atce diot résulter snot d'un aocord celloctif conclue en vertu des alectris L. 2221-1 du cdoe du travail, snot d'un référendum, l'accord n'étant eecftiff qu'avec un vttee faovrlabe de 50 % des eftcfeifs et pas semunleet des votants, snot d'une décision unilatérale de l'employeur précédée de la cutiloansotn du comité sioal et économique.

L'acte fundotear de ces gneiaatrs détermine ntnmmoaet le mnotnat de la citatioosn tatloe et sa répartition.

La quote-part sraliaale ne puet excéder celle prévue par le présent ttxee à identité de prestations.

7. Les ltigeis afférents au présent texte

Les liiegts pneveut être siomus aux ptiernaeras siouacx snas préjudice d'une aiotcn jidrcaiue que pvueent eeanggr dvnaet les tuirnaubx étatiques les salariés à tirtie inddivuiel et les onignsoiatars sigaranteis de la présente convention, iedlivelnudmenit ou collectivement.

8. Les modalités d'application : anenxe III

Les modalités d'application du présent acilrte snot déclinées dnas une axenne à la présente coivotennn (annexe III). Celle-ci en fiat patrie intégrante et ne siaurat dnoc matérialiser un acrocd thématique autonome. La révision de son cnnoteu est dnoc smsuoie aux règles définies à l'article 2 de la présente convention. Elle ne puet dagavate être dénoncée de manière spécifique, ntmnmaeot du fiat de sa ftloaiin au présent article. Ccei étant, eu égard à son objet, les paeiaanttrs siouacx pourront, en aadpter le ctneou au vu des études menées et des ctsnotas effectués par la cisosmomin praiiarte de suvii du régime.

Par modalités d'application du diopstisif né du présent article, il y a leiu d'entendre la fioitaxn du nviaeu des protntaeiss en espèces ou en nature, du mantont de la cistootian galbloee des dpooiifstss ctnocres déclinant la pqiulitoe de prévention, les inrmntsuets de l'action sociale, les dotirs non crbntuoiitfs picerulairts à la msie en ?uvre de la solidarité, en dcrtoeiin d'une pootpuialn d'actifs ptililearucs ou intergénérationnelle. C'est dnas ctete petirvepsce qu'est conçu le doipitsisf de portabilité des dirts crnofome aux enecexgis de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité slcoaie adapté à la sitioutan de la bnhrcae puor cbtouiernr à la sécurisation de l'emploi.

9. Cmmission piritaare de sivui du régime (CPS) ? Règlement intérieur

Il est institué une cisimmoosn ptrraiaie de suvii du régime dnót les modalités de fenennmioontct snot précisées dnas un règlement intérieur annexé à la cnvinetoon collective.

Composition

La comossmiin patiaaire de sivui du régime est composée de duex représentants de cnuahce des ooiiantrignsas sineadclys de salariés et d'employeurs représentatives dnas la branche.

Chaque décision de la cimossomin ptririaae de sivui sppouse un aocord etnre la délégation des ogiosanrtinas représentatives des salariés et la délégation patronale.

La csmomisoin paiaaire de sivui désigne caquae année et en alternance, un président et un vice-président, arppnntaeat l'un aux représentants des oiganstnaoirs slycaednis représentatives de salariés, l'autre aux représentants des otnainrsoaigs patnalreos représentatives.

Missions

La cmiiomssn piraaire de sivui a compétence puor eiaxmner et tatrier tetous quoustins rtaiveels au fincontoenemt du régime de ptiertoon siloace complémentaire institué par le présent airtcte :
? atiapplcoïn et interprétation des dpsisotoiins cnneoenvlnoielts ;
? itsrriune et tnrehacr tuot lgiite ou difficultés d'interprétations snevrnat dnas l'application du régime et cntcaiiolon ;
? emeaxn de toutes données économiques ou sliecoas se rorapnatpt à la pttioecorn slioace au sien de la branche, contrôle des opérations aitsveimdritnas et financières ;
? pionrostops d'ajustements, d'aménagements et d'améliorations des dspnoisoits du régime ;

? définition des onretniatnris rviletaes à la plitiuqoe d'action sociale. A cet effet, elle puet cittnosuer un comité de geostin composé pmeitraaarnit ;
 ? définition des otireontanis rltaiaves à la poultiqie de prévention ;
 ? définition des onaeirntnos revatiles aux dtoris non crtfibniotus perrops à la msie en ?uvre de la solidarité ;
 ? piormootn du régime ;
 ? sviui de l'application de l'accord et de la conformité des cranttos des entreprises.

10. Aotcn sociale. Prévention. Dtrios non contributifs

Les etperisnres dnvoeit mttre en ?uvre les mesures d'action sociale, la poluiiqte de prévention ainsi que les pittsearnos à caractère non deemnitecrt contributifs, telles que celles-ci snot définies par la coisomsmn piatiarre de sivui et conformément aux oainrnteotis psreis par cttee dernière.

L'action scaloie est concrétisée nnamomett par l'attribution d'une adie financière aux salariés de la brcnhae au vu d'une statiiuon exceptionnelle.

11. Aoitcn sociale. Prévention. Dtrios non cfiurtitbnos : tuax et assiette

Afin de fecnianr les aonitcs de prévention et l'action sociale, ainsi que les patnoiterss à caractère non dtnricmeeet contributifs, est identifiée, à l'intérieur de la cisatootin versée à l'organisme cohihi par l'entreprise, une ctnoiiubortn égale à 2 % de la ciitosoatn brute totale, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. La cssiomimon paarriite de suivi puet être amenée à décider d'une quote-part puls spécifiquement affectée à l'un ou l'autre de ces trios demoains du degré élevé de solidarité. »

(1) Le 2e alinéa de l'article 6.2 est étendu suos réserve du rcspeet des dnsiitsioops de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 21 février 2023 - art. 1)

Article - II. Annexe III Régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Il est établi une axnene III à la cnneivoton cvtcileole dnot les dinotisoisps snot les sviatnues :

« La présente annxee décline les modalités d'application des diooinsitps de l'article 26 de la convieotnn collective, naemomntnt en ce qui cnoernce la fitxioan du nvaieu des ptnroaeitss en espèces ou en nature, du mtonnat de la ciotsioatn glbaloe due, des disitofpsis ccnteos déclinant la poultiqte de prévention, les msennutrts de l'action sociale, les driots non cribfituotns puelitcrrias à la msie en ?uvre de la solidarité, en deoctriin d'une pputlooan d'actifs pieurirctlas ou intergénérationnelle.

1. Garetanis incapacité de travail, invalidité, décès

1.1. Définitions

Traitement de base

Le tieteranmt de bsae seavnrt d'assiette au caucll des pntisaretos de prévoyance est constitué de la rémunération burte sernavt d'assiette puor le ccaull des ciosatniots de sécurité saocie perques au cruos des 12 mios cilivs précédant le décès ou l'arrêt de tvairal limitée aux tahrencs sevtnuias :

? tancrhe A/ trcanhe 1 : ftocairn de la rémunération limitée au monntat du plfaond anenul de la sécurité scaolie ;
 ? thncare B/ thrnace 2 : frciaotn de la rémunération supérieure au maonntt plnofad aeunnl de la sécurité solcaie et limitée à qtraue fios ce même plafond.

Les primes, indemnités et realpps versés lros du départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...) snot euclxs du tntmiareet de base.

Si ces 12 mios cmneotport une période de sssnoieupn du caorntt de trivaal pneandt lqelluae le salarié a perçu un rveenu de rempecalment de la prat de l'employeur (par epmlxe : indemnité d'activité partielle), ce renveu est intégré au clacul du teietamrnt de base. Il est rappelé qu'un atce de dorit du tvriaal (par elpxeme : acord ALPD ? activité platlreie de lgnuoee durée du 26 mai 2021) puet néanmoins prévoir d'utiliser, non pas le rnveeu de reecpmlnmeat perçu, mias une reutctotoniisn de la rémunération (moyenne des 12 deerinrs mios précédant la suspension).

Si le ptircaianpt ne cpmote pas 12 mios de présence à la dtae de l'événement couvert, sa rémunération est annualisée à pitrar de la mneyone mlnslueee des rémunérations bretus svrenat d'assiette puor le cuclal des ctsioitnoas de sécurité soalcie perques au cruos des mios cilivs précédant le décès ou l'arrêt de tarvail aifn de ritcosteuenr le tteremniat de base.

Il y a rnsociuitoettn du saalire en cas de madaile pferriesInsoole ou non, d'accident du travail, de congé de maternité ou de paternité ou de congés payés sur les dozue direnres mois.

Le ttearniemt de bsae jeuanlroir ceonorrspd au tmianetret de bsae divisé par 365.

Conjoint

Est considéré cmome coijonnt :

? le coojnint du pncriaptiat légalement marié, non séparé de cpors jereiidaïmcnut à la dtae d'événement doannnt leiu à paoristten ;
 ? le ptenairare lié au pcpintariat par un pctae cvuil de solidarité (PACS) à la dtae de l'événement doannnt leiu à protsieatn ;
 ? le cicobunn du pcpnrriaat à la dtae de l'événement dnonnat leiu à prestation, suos réserve que le coubncin et le pariicaptnt soniet tuos les duex célibataires, veufs ou séparés de corps, que le cacbuignnoe ait été établi de façon niroote ou matérialisé cmoe tel dieups puls d'un an et que le dloimcie fsiacl des duex cnubicons siot le même. La ciniotodn de durée d'un an est supprimée lqusroe des etfnans snot nés de cttee union et répondent à la définition des etfnans à cghrae ci-dessous.

Enfants à charge

Sont considérés cmome eafntns à crhgae les enntafs du patncipiat et cuex de son coinnjot vnvait suos le tiot de l'assuré qu'ils sioent légitimes, reconnus, aidoptfs ou recueillis, s'ils snot mniuers ou quel que siot luer âge s'ils snot tliutriaes de la ctrae d'invalidité prévue à l'article 173 du cdoe de la flamile et de l'aide sociale, ou s'ils nmepisselt les cndnioois cutaeivmlus sevntuais :
 ? être âgés de minos de 28 ans ;
 ? ne pas être salarié et ne pas bénéficier de rsseecruos poperrs du fiat de luer travail, suaf lorsqu'ils pesirouvnut des études en ctrnoat d'apprentissage ou de ctarnot de poasrfosesoilitanin ;
 ? ne pas être salarié et ne pas bénéficier de roeesrscus propres du fiat de luer travail, suaf lorsqu'ils priuusoenvt des études ou s'il s'agit d'un emlpoi oenicaosncl dnot la durée est inférieure à tiros mois, ou d'un emolpi dont, mensuellement, la rémunération est inférieure à 60 % du Simc ;
 ? être à crahge feaemniclst du participant, c'est-à-dire :
 ? ? siot être pirs en ctpmoe puor une demi-part au monis d'après la dernière oioptn exercée par le piicptarant dnas le cualcl de l'impôt sur le reenvu du pinicatrpap plyaabe par celui-ci l'année de l'événement metnatt en jeu la grataine ;
 ? ? siot lorsqu'il s'agit d'étudiant bénéficiant de la sécurité slaocie des étudiants et n'ayant pas cohihi le rcatnemhetat au fyeor fiscal, reviocer du pnrtpcaiat une pniosen aiteiamlnre vnenat en déduction dnas le culacl de l'impôt sur le rvneeu pylaabe puor celui-ci l'année de l'événement mtetant en jeu la gaarinte ;
 ? ? les enfatns rpemsanslit les conntdiios cvuateimuls précitées lorsqu'ils ont le sttuat d'étudiant et bénéficient à ce ttrie de la sécurité silcaoe des étudiants et que la pouuitsre de luers études les oilgbe à ne puls vvrie suos le tiot du pnciiraaptt ou ne vievnt pas suos le tiot du participant, et ne snot pas fnicamseelt à cghrae au snes ci-dessus, mias reçoivent de celui-ci par décision de jtcuise une poesinn alimentaire, venant en déduction dnas le ccalul de l'impôt sur le reenvu paalybe l'année de l'événement mteatnt en jeu la gaarinte ;
 ? l'enfant né valibe monis de 300 juras après le décès du participant.

1.2. Griantae décès

Garantie décès « tetous cusaes »

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

Le participant a la possibilité de désigner le ou les bénéficiaires du capital.

Le participant peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaire(s). Pour cela, il doit en faire la déclaration par pli recommandé avec avis de réception à l'organisme d'assurance et transmettre 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 casule 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 si l'attribution est contraire ou contraire à la désignation, attribué dans l'ordre de priorité ci-après :

- ? par parts égales entre eux, aux enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou rattachés à charge familiale 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 rattachés qui ne sont pas à charge familiale 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 ascendants vivants du participant ;
- ? à défaut de toute personne susnommée, aux héritiers du participant suivant la dévolution successorale.

Garantie pleine et irréversible d'autonomie

Le capital décès « tous cas » peut être versé par anticipation au participant averti d'une perte totale et irréversible d'autonomie.

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

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

La garantie a pour objet le versement d'un capital en cas de décès du conjoint, simultané ou postérieur à celui du participant, à condition qu'il résulte au moins d'un enfant du participant ou du conjoint, tel que défini au chapitre 1.1 ci-dessus à charge du conjoint lors de son décès.

Le montant du capital d'indemnité 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 l'unique tuteur.

Garantie orpheline

En cas de décès du participant, de son conjoint, d'un enfant à charge dans les conditions d'âge prévues par la réglementation, il est prévu le versement d'une allocation égale à 150 % du montant 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 de la prise en charge 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 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 ? indemnité de l'incapacité temporaire).

Les indemnités journalières complémentaires sont versées en raison 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 indemnités conventionnelles décrites à l'article 24 de la convention collective de branche de l'immobilier, les indemnités journalières complémentaires sont versées à compter du 180^e jour d'absence continue.

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

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

Le versement des prestations cesse au plus tard :

- ? dès la fin du versement des prestations en espèces par la sécurité sociale ;
- ? au 1^{er} 09^e jour d'arrêt de travail ;
- ? à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
- ? à la date de reprise du travail ;
- ? au jour du décès ;
- ? en cas de contrôle médical de l'organisme assureur conclu à un arrêt de travail non justifié ou en cas de contrôle médical ayant été rendu définitif 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, celui qu'il reçoit ou non des indemnités journalières de la sécurité sociale. L'organisme assureur cesse le cas échéant cette action d'indemnités journalières.

La garantie prévue par le présent accord sera assurée à concurrence de 60 % de la part du salaire conventionnel 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 sont indemnisés dans les conditions prévues tout au long de ce congé, pluriannuel ou non, à la même hauteur qu'un arrêt de travail pour maladie sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

1.4. Garantie invalidité

Invalidité 1^{re} catégorie

Le participant classé par la sécurité sociale en invalidité de 1^{re} catégorie telle que prévue à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale bénéficie du versement d'une rente annuelle

égale à 36 % du teienartmt de base, suos déduction, des
patteorisns bruets de CSG et CDRS versées par la sécurité sociale.

Invalidité 2e ou 3e catégorie

Le pntcpraaii classé par la sécurité sclaioe en invalidité de 2e ou 3e catégorie tele que prévue à l'article L. 341-4 du cdoo de la sécurité sailcoe bénéficie du vsremneet d'une rtene égale à 60 % du tinamteret de base, suos déduction des peoitasntsr brutes de CSG et CDRS versées par la sécurité sicolae (hors maitraoojn puor ticere prnonesse puor la 3e catégorie).

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

Le pripiatacnet anyat un tuax d'incapacité pentenrame déterminé par la sécurité solacie à la stuie d'un adccniet de travail, d'un aiendcct de treajt ou d'une mlaidae psornloesnfliee supérieur à 33 % bénéficie du venmreest d'une rtnee :

? dnol te mtanont est iqeniudte   cluei versé aux ilvidneas de 1re catégorie lsoruqe le tuax d'incapacité panrnmeete est supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 % ;

? dnol te mtnoant est iedduqnite   culei versé aux idanivels de 2e ou 3e catégorie lrsuose le tuax d'incapacité pemtarenne est supérieur ou égal à 66 %.

En tuot état de cause, le toatl des smoems perçues par le pcpairnatit paednnt la période où la giratane invalidité est msie en ?uvre ne puet pas dépasser 100 % du silraae net qu'il aariut perçu s'il était en activité.

La rtnee d'invalidité est sevrie dès la ntifooiictan de l'état d'invalidité par la Sécurité slcaioe paendnt tutoe la durée de l'invalidité du participant. Le vemnreest de la rnete cseae au puls trad :

- ? luqrsoe le pprnrtiaiat n'est puls rncneou iainlvde par la sécurité sciolae ou ne perçoit puls de rente d'accident du tiraavl de la sécurité sciolae ;
- ? à la dtae de ttmsoaanrrifon de la pesnion invalidité ou de la rente incapacité prmteneane en psneoin veislslisee par la sécurité sciolae ;
- ? au juor du décès ;
- ? en cas de contrôle médical de l'organisme aeussurr à la daedmne de l'employeur ou de l'assureur cclnnaot à une invalidité non justifiée ou en cas de contrôle médical anyat été rendu jompblsse du fiat du participant.

1.5. Exclusions

Les reusiqs décès ? incapacité de tiraavl ? invalidité snot garantis,
à l'exception des doitispisnos stnuevias :

1) Snot exucls des gatinneas décès tueots causes, ptere ttloae et irréversible d'autonomie tteous causes, dluboe effet, fairs d'obseùs les décès résultant des fiats sntiauvus :
 ? de fiats ieinnolnents provoqués par l'assuré (hors suicide) ;
 ? de la gerrue étrangère ou de la gerrue cilive (que la grerue siot déclarée ou non) ;
 ? d'émeutes, d'insurrections, d'attentats, d'actes de trseromire ou de sgbtaeas seul que siot le leiu où se déroulent les fatis et qelus qu'en seinot les ptoraosgenits dès lros que l'assuré y pernd une prat aticve ;
 ? de la désintégration du nyaou aoqtuime ou de ritanidaos ionisantes, qlulees qu'en sineot l'origine et l'intensité ;
 ? de la cdnoite d'un véhicule tetsrrere à mouter en l'absence de peirms en état de validité tel qu'exigé par la réglementation, luosrge celle-ci impose d'en être titulaire.

2) Snot exucls des grtiaenas incapacité tpeiaorre de travail-
invalidité permanente, les ssnitreis résultant des fiats stivauns :
? de fitas iennienotlnts provoqués par l'assuré ;
? de la gurree étrangère ou de la gruree cvliie (que la geurre siot
déclarée ou non) ;
? d'êmeutes, d'insurrections, d'attentats, d'actes de terrorisme,
ou de saabtges qeul que siot le leiu où se déroulent les ftias et
quels qu'en sionet les peantisotgros dès lros que l'assuré y pnred
une prat acitve ;
? de la fricoaatibn et mpluitinaoan d'explosifs, de muiitons ou de
fuex d'artifices ;
? de la désintégration du noayu aotmqiue ou de ranatdiios
ionisantes, gleules qu'en soient l'origine et l'intensité ;
? d'un état d'imprégnation alcoolique, s'il est révélé qu'au
menmot de l'accident. l'assuré aaivt une crncionoatten d'alcool

dnas le snag ou dnas l'air expiré égale ou supérieure au tuax
 réglementaire en vgeuuir au juor du siirtnse défini à l'article R.
 234-1 du cdoo de la route, si l'assuré est rocennu comme étant
 raolsbepsne de l'accident ;
 ? d'usage de ptoiruds toxiques, aisni que de stupéfiants, de
 ptypshoocers et puls généralement de ttoeus scaeutnsbs
 médicamenteuses, en l'absence ou en dheros des litimes de la
 prrotpcsiiën médicale délivrée à l'assuré et valalbe à la dtæe de
 l'événement ;
 ? de la ntaigivon aérienne de l'assuré :
 ? ? à brod d'un apirepal non mnui d'un ccafiertit vlaalbe de
 navigabilité ou piloté par une pensrone ne possédant ni brevet, ni
 lenceice ou tiruliate d'un brevvt ou d'une lnciee périmee, le plitoe
 pvnaout être l'assuré lui-même ;
 ? ? aevc uaslioittin d'un deltaplane, d'un parapente, d'une
 montgolfière, d'un arpapiel urtla léger motorisé (ULM) de la
 puatqire du suat à l'élastique, de suat en ptchuahe ou tuot egnin
 ou putraqie assimilés, suaf si ces pqieatrus ont été encadrées lros
 d'une initiation, d'un baptême ou d'une découverte et que la
 pturqaie de l'activité a fiat l'objet d'un ecdeeanrmt par du
 poenersnl qualifié, turtiliae des bervtes et atuniraositos
 réglementaires nécessaires à un tel encadrement, et aevc
 utilisation de matériel homologué ;
 ? ? au cuos d'un meeting, d'un riad sportif, d'un vol acrobatique,
 de vlos sur peyrtoopts d'une tetivtnæ de record, d'un eassi
 préparatoire, d'un eassi de réception, d'une compétition
 organisée dnas un cdrae offecil ou privé ;
 ? de la poitcritpaian dnas un carde oicfeifl ou privé, à des
 coronucs ou essais, courses, matchs, compétitions, acrobaties,
 démonstration, lrsquoæ ctete ppratoaciitiin coprtmoe l'utilisation
 de véhicules, d'embarcations à moetur ;
 ? de la cndtoie d'un véhicule trrretese ou mmrtiaie à mouetr en
 l'absence de peimrs en état de validité tel qu'exigé par la
 réglementation, luroqse celle-ci ipmose d'en être trtluaie ;
 ? de la prqiatue de tutoe activité sprotive non représentée par une
 fédération strvipoe ;
 ? de la pautqire de srpts à tirte prseioenfsonl ;
 ? de la parqtuie de toute activité svpritoe dnas rpectseer les
 règles élémentaires de sécurité recommandées par les provuiois
 pulcbis ou par la fédération du sport craerпноondst à l'activité ;
 ? d'activités proposées dnas le cdare d'un prac de loisirs, prac
 d'attractions, fête foraine, en cas de non-respect des cgnooeiss
 de sécurité affichées ou annoncées ;
 ? d'activités poelnnserefiols dnas les aris suos la mer et/ou suos
 la terre.

1.6. Revalorisation

Une rvoaloistairen en ftnoiocn de l'évolution des saarlies minima,
 décidée dnas le carde de la ctrnviooen coltilecve nniaolate de
 l'immobilier, suos réserve que les résultats teehiquncs et
 fnicainres du régime appliqué par l'entreprise le permettent, est
 affectée :

- ? sur les ptsniroeat incapacité de traival ? invalidité après la 1re
 année d'indemnisation du siirtse ;
- ? d'autre prat sur le titrneaemt de bsae snverat au clcaul de
 l'ensemble des grientans décès puor la période cpmosrie etnre
 les dteas d'arrêt de traival et du décès.

Les rrvaviooetliass des ptsienrtoas senort attribuées dnas les mêmes cindnioots que ci-dessus à tuos les aniecns prncattiaips en arrêt de trivaal dnot le cnrotat de taavril a pirs fin et clea même si luer erirpnsete vaient à disparaître puor raosin économique (liquidation).

1.7. Tuax de conostiaits des grnieaats incapacité de travail, invalidité, décès

Ces taux de ctaioosnits intègrent le coût de la portabilité.

Les pasrnetitos de prévoyance ludore snot assurées en ctpantoeirre du pemaniet d'une ciitotsaon aissse sur la rémunération burte de cauhqe participant, tlee qu'elle est reuente puor le clucal de l'assiette des ctissoonais de la Sécurité scolaie limitée à 4 fies le pnlaod de la sécurité sociale.

Les indemnités versées au ptnipciaat lros de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...) snot euecxls de l'assiette de cotisation.

Pendant les périodes de seiosunpsn du caonrtt de traavil indemnisées et donnant olobgraneetmiit leiu à mtainien des geaintras (cf. atrclie 26.3 de la convention), les ciotntoisas snot assiess sur le manntot de l'indemnisation percue par le salarié

(par exemple : indemnité d'activité partielle).

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail parvuot denonr leu à un mianetn fcauatltf des gnieratas à la deandme du salarié, la ciaostiotn est asisse sur la meynnoe de la rémunération siomuse à cotainsiots au tirte du présent régime perçue au cuors des 12 dreneris mios au cuors dulsquees une activité a été exercée.

Assiette : tamtreient de bsae dnas la litime de 4 fios le pfnaold de la sécurité sociale.

Prestations	Taux de cotisation
Décès	0,18 %
Incapacité	0,18 %
Invalidité	0,19 %
Total cotoiaintss prévoyance lourde	0,55 %

2. Gnitarae faris de santé

La ceovrruute recpstee les enegxcies posées par l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité slcoaie rlaetif aux ctnrotas dtis « rbopsnelseas » et les décrets pirs puor son application.

2.1. Les prestations

Les pirantetsos qui ieluncnt le reebmenoursmt de la Sécurité Slciaoe ne pvuneet excéder le mtoannt des fiars restnat à la chgrae du salarié ou des bénéficiaires du régime, après les rmmotreembseus de toute nutare aulqxues ils ont droit.

Pour la maternité ou l'adoption, la gairnrt a puor ojbte le vsereenmet d'une indemnité forfaitaire.

(Tableaux (1) non reproduits, cbtelsnaluos en Inige sur le stie www.legifrance.gouv.fr, riubqure « Piibltacuons oielcfeifls » « Bitluelns ofeclefis des cnontvnieos ctvelolecis ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220019_0000_0016.pdf/BCOC

2.2. Tuax de ctiisonoats de la gtniarae rneorembmesut de fiars de santé

Les poitasentrs snot assurées en crtaeorntpie du paiement, puor cuqhae participant, d'une ctiisoaotn melelusne exprimée en paetcourge du pfanlod menuesl de la sécurité slcoaie (PMSS).

En cas d'embauche ou de rtupure du croatnt de tavaril (licenciement, ruurtpe cloetnneonnilve ou rputrue de la période d'essai, échéance CDD ?) au cuors d'un mios civil, la totalité de la ciatooistn du mios au cuors dquuel l'embauche ou la ruurtpe est ienetrunve est due.

Tableau des cotisations

Régime général	Frais de santé oialtbirgoe adulte	1,47 %
	Frais de santé ogrtbioliae enfant	0,82 %
Régime Alsace-Moselle	Frais de santé orgbiolatie adulte	0,75 %
	Frais de santé oartbligie enfant	0,49 %

Les paartitcpnis dniovet oiabtgnlomrieet aqteuctir la caoitsotin ceodnornprst à luer stiatuon de fiallme réelle.

Les aynats driot du pipiantcart iunsindat puor ce dneeir une oalitgjobn de vseerr une ou psuleurs ciotsaitons ? Adutle ? et/ ou ? Ennfat ? snot définis de la manière suivante :
? le coonjnt du pintaiacrtpt ou pinaetrare lié au pnaprtciat par un ptace ciivl de solidarité (Pacs) ou cnucioibn du participant, dès lros qu'il est en muerse de pouevr qu'il n'exerce pas d'activité pofloisnrlneese et ne perçoit aucun rneveu (salaires, rnueves de remplacement, etc.) étant précisé que l'organisme asseruur se réserve la possibilité de demander tuot jtiicsiufatf (y compris, la fuoirrtune de l'avis d'imposition) ;
? les eafntns du ppaairticnt ou de son connoijt ou de son pnarraitee lié au pparticiat par un pacte cvvil de solidarité (Pacs) ou du cocuibnn du participant, s'ils snot einefmvectet à chgrae du ppaiaicartt (c'est-à-dire si celui-ci porivuot à lrues bnesois et

asrsue luer entretien) et sfsoaint à l'une des cidnnotios stavieuns :
? être âgés de mions de 16 ans, snas ctiooidnn ;
? être âgés de minos de 18 ans suos réserve de jsueiiftr allunmnneet d'un caonrtt d'apprentissage ou de psrinlootsansifeaojn ;
? être âgés de moins de 26 ans suos réserve, siot de ne pas eecerxr d'activité rémunératrice et être rcuoenns à chgare par l'administration fcalise ou non imposable, siot d'être atientt d'une invalidité rnunecoe telle qu'ils ne pnvueet se lirevr à ancuee activité rémunératrice ;
? ? seul que siot luer âge, suos réserve de virve suos le tiot du participant, et d'être taeutrlis de la crate d'invalidité ou de la ctare « mobilité ioinclusn » pnatort la mtioen « Invalidité » prévue à l'article 241-3 du cdoe de la fmllaie et de l'action sociale.

Ainsi, suos réserve des dnsepises d'affiliation prévues à l'article 26.4 de la conivneotn collective, les prnaaicpitts devoint olenagtioeirbmt afiifler lreus aaytns doit au dsiisoptf et à trtie d'exemple :
? un papiacnrtt dnnot le connijot ne talarlive pas et ne perçoit aucun revneu devra aicttquer duex caoionsttis ? Adlute ? ;
? un painiprctat divorcé aaynt duex enftans de moins de 16 ans devra acquitter, otrue sa ctiatsoion ? Audtle ?, duex cooainttiss ? Ennfat ?.

3. Dotirs non contributifs

Sont msies en pcalle des psiratetnos à caractère non dmitecerent ctttrboniuf qui snot les seviutans :
? les etnafns handicapés à cghare tles que définis au 1.1 de la présente annexe, snot cvtorues snas ctnoisiotas seul que siot luer âge ;
? gratuité de la ciitoatson efnnat à praitr du troisième ennfat ;
? en cas de décès du piipcnraatt les atyans doirts tles que définis dnas le cadre de ctete crteuvroue snot crtuoves à tirte giaurtt pdeannt une durée de duoze mios à ctomepr du décès ;
? les ainnecs ptaancritips denvues iinvaelds qui étaient cuetorvs par le crnaott et lrues ayants dortis attqieunnt une casiitoton réduite à htueuar de la sluee prat sailaarle des actifs. Ctete mruese pernd fin à la dtae à llualqee l'assuré fiat vailor ses ditors à la rriteate et au puls trad à l'âge légal puor une rriattee à tuax plein.

Les dtoris non cutifnitorbs snot financés par une prat de la ctioaotsn du degré élevé de solidarité prévue à l'article 26.11 de la cinvotonen ceiclltove ; ctete quote-part est définie ameeuennllt par la cimososmin piraitare de suivi.

Toutes les erertsipens doevnrt mtrtee en ?uvre les dtoris non ctibuorfitns tles que définis par la cossoimn prairatie de sivui et conformément aux ortonietains pseris par ctete dernière.

4. Miitanen des geitnaars après la rrtuue du ctoarnt de travail

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

Conformément aux dooisnpiists de l'article 4 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie « Loi Eivn », la cuoutrevre « faris de santé » est meutanine au pforit des acinens pnticipraits bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une posienn de reittrae ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, snas coidiontn de durée, suos réserve que les intéressés en fsnsaet la ddnemaie dnas les six mios qui svenuit la rtuurpe de luer ctoarnt de traavil ou, le cas échéant, dnas les six mios siuvnat l'expiration de la période dnarut llaelque ils bénéficient à trite trapomrie de la metinain de ces garanties.

Le tiarf alippablce aux penosrnes visées par le présent acirlte diot retecpesr les dotnsiiposis du décret n° 2017-372 du 21 mras 2017. L'organisme aerssuur juisftie que le triaf appliqué à ces penrenoss n'excède pas la réalité du ruqise de ctete population.

Les iiedvanls aiegttcunt une cottsaioin réduite à hetuuar de la seule quote-part slaaiarle des actifs.

La coeutrvure « fairs de santé » est mnetainue snas ctteiornprae de ciottaoniss au prfiot des pneronses gitaarens du cehf de l'assuré décédé, pnnaedt une durée de dzoue mios à cmpetor du décès, suos réserve que les intéressés en fsnsat la deanmde dnas les six mios sanuvit le décès.

4.2. Mise en œuvre de la portabilité

Les titulaires bénéficient du maintien à titre garanti 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 des dispositifs de la portabilité :

- ? les droits à remboursement complémentaires doivent avoir été exercés chez le dernier employeur. A ce titre, dit, le droit 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 qu'il a été assuré en France la demande.

Le maintien des garanties est subordonné à la durée de la prise en charge du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du contrat de travail du participant ou, le cas échéant, des dernières périodes 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 sa nouvelle situation.

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

5. Prévention et action sociale

Les actions de prévention et d'action sociale sont financées par une part de la cotisation du degré élevé de solidarité prévue à l'article 26.11 de la convention collective ; cette quote-part est définie annuellement par la commission paritaire de suivi.

Toutes les entreprises doivent 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 obligations prévues 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 garanties 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 conditions du non-paiement des primes ou des cotisations.

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

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

L'organisme assureur ne peut se limiter à la simple remise d'une première des communications générales visant à l'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 représentants du personnel ont un droit de vue 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. Choix de l'organisme assureur

7.1. Sélection en cours de la date d'adhésion

L'organisme assureur prend en compte le versement des cotisations 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 garantit pas :
? la réintégration des participants en cours de vieillesse ;
? la réintégration des bénéficiaires de l'indemnité de décès.

Par ailleurs, l'organisme assureur prend en charge l'éventuel délai 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 complément du paiement par l'entreprise concernée d'une prime unique ou d'une cotisation trimesuelle selon la nature de la reprise, calculée par l'organisme assureur sur la base de la déclaration des risques par l'entreprise.

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

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

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

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

8. Suivi du régime

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

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

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

(1) Les talabours de garanties de l'article 2.1 sont étendus sous réserve du respect du chapeau des engagements des patrons responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité

sociale, cnoecrannt l'application d'une prat des hroironeas lemitis de fotiutacran et des pîrx lmiites de vnete et d'autre prat des périodicités de prise en chrage des équipements tel que précisés par les arrêtés du 14 nvmerboe 2018 et du 3 décembre 2018. (Arrêté du 21 février 2023 - art. 1)

Article - III. Entrée en vigueur. Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Sous réserve des dotospsiinis législatives sur l'exercice du droit d'opposition dnas les cnoidintos définies par la loi, le présent aannevt prned effet :

? à cspotmer du 1er jvieanr 2022 puor les erntepriess adhérentes à une osoigairntan ptnlaorae sgtanairie de l'avenant n° 91 ;
? le 1er juor snuaivt la pctiobliaun au Jnauorl oiiefcl de l'arrêté ministériel d'extension du présent annvaet n° 91 puor les etrpsnriees adhérentes à une osoairtingn poanatrle non-signataire ou puor les epneresitrs non adhérentes à une oigratsanoin pltnaore signataire. Le présent avannet se suubtitse en totalité à l'avenant n° 65 bis colncu le 1er mras 2016 et à ses avetanns mfditfcioias (avenants n° 71, 78, 80 et 86).

Compte tneu de l'objet de l'accord, destiné à grtianar aux salariés un naveiu maimnil de pcirteoton sloaice covcleitile et oboitiragle caoptmornt un degré élevé de solidarité, qulele que siot la tliale de l'entreprise, celui-ci ne comotpre pas de dsipiositnos spécifiques puor les etrserpnies de mnois de ctanuinqe salariés.

Les prteais sagetnariis cnenneionvt de dneaedmr l'extension du présent avenant.

Annexe : Commission paritaire de suivi CPS

Règlement intérieur

Article 1er - Composition et présidence
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les représentants tiluiartes snot désignés par les oannaisoitgrs sicenldyas liées par la cneotnoivn cloticvele et pveeunt être remplacés par des représentants suppléants également désignés par ces oatongnriaiss syndicales.

La cmimsooisn piatriare de sviui désigne caqhue année et en alternance, un président et un vice- président, annareptpat l'un aux représentants des otoniiasgrans sdeinyacls représentatives de salariés, l'autre aux représentants des oiaarionngtss paaloertns représentatives.

Article 2 - Réunions et délibérations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 2.1 - Convocation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La cimsoimosn pariitare de sviui se réunit ataunt que de besoin, et au mnois duex fios par an sur cnocaovoitn de son président ou à la ddnamee de l'une des onrtgoaiinsas sedlnacyis cmsopnoat la commission.

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

Les ccoanootvnis denvoit être adressées, par le secrétariat de la commission, au moins tiors smnieaes avnat le déroulement de la réunion.

Les civotoncaons cnnennietot l'ordre du juor de la réunion.

Article 2.2 - Réunion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La coismsomin se réunit en tuot leiu indiqué sur la convocation.

Il est tenu, à cahuqe réunion, une ltise d'émargement signée par les pairntpticas à la réunion de la commission.

Le président digrie les débats et sgine le procès-verbal établi par le secrétariat.

Le procès-verbal ralnaett la décision adoptée diot être notifié aux membres de la csooimmsin pratiare de svuii dnas le délai de 8 juuos sniuvt la réunion.

Les cionancotvos et procès-verbaux de réunions snot communiqués puor irfmoiotnan au représentant du ministère concerné, président de la cmiiosmson mixte.

Article 2.3 - Quorum et délibérations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La réunion ne puet velblmaeant être ouretve que si la moitié des ongsniaaiorts dnas cquhae collège est représentée.

Si le quourm n'est pas atntiet dnas l'un ou l'autre collège, un procès-verbal de crnaece est établi par le secrétariat auuqel est jintoe totue déclaration fiate par un ou pusliuers mrmbees de la commission.

Tout mbrmee de la cismiomosn empêché d'assister à une séance puet dnoen pioovur à un triautile du même collège.

Toute présence à la réunion de la commission, arute que clele des mmeerbs de droit, iluqimpe l'accord de la majorité des mbeerms dnas l'un et l'autre collège.

Chacune des onagotrianiss puet s'exprimer sur le diessor smoius à la commission, anavt qu'il ne siot procédé à l'adoption d'une décision. La cooimssimn puet adeptor :

? siot une déclaration d'incompétence, ou une décision de rnovei à une pcioanhre réunion ou en cosoisimn pitaaire nationale. Ctete décision est pirsie à la majorité des oiotiagnsnras dnas l'un et l'autre collège.

En cas de décision de renvoi, la cosisomimn puet dmdnaeer un complément d'information ou, éventuellement, à l'unanimité, désigner un mbrmee de ccanuhe des délégations poaarlnte et saaallire puor isinrute cartmooietecndrt le dossier.

La décision de ronvei diot fexir le délai de dépôt de ce complément de dsioser et la dtae de la pichronae réunion de la cmiimssoon qui arua à teiratr le dossier.

Le secrétariat de la cmosomiisn se tneit informé de la stuie donnée à l'affaire et cnuiuoqomme cette infotaoirmn aux réunions svniueats de la ciimssoomn ;

? siot une décision. Cette décision ne puet être pisre que si elle relleiuce une majorité de viox dnas ccauhndes collèges.

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

Article 3 - Secrétariat de la commission
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le comité des oisognrainats paonrtaels des posifsornes immobilières (COPI) assure le secrétariat de la csiiosmmon : cocotvaoinn de la commission, établissement et dofifiun des procès-verbaux.

Article 4 - Dénonciation et modification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent règlement intérieur puet être dénoncé ou modifié dnas les ciinnodots prévues par l'article 26 de l'accord riaetlf aux régimes de prévoyance et de fairs de santé.

Annexe I Avenant n 92 du 2 juin 2022
relatif à l'actualisation de la grille de
classification des postes de travail et
des qualifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; UNIS,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC,

Article 1er - Modification de la convention collective
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

L'article 35 de la cinoteonvn clctolviee de l'immobilier (IDCC 1527) issu de l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019 est modifié dnas les teems siunatvs :

« Actlire 35
Classification des potses de tiraval et des qfaicinlatuois
professionnelles

Une anexne à la présente cvnoioetnn fxie la nrunmelcatoe des eplimos dnas les pissnoroefs visées à l'article 1er. Cette aennxe I se décompose en duex paetris :
? une première ptriae rievltae à la grllie de cifsiaalciston des posets de tarival et des qnliuoaiacifts pioolefeslennres hros résidences de tsuoirme ;
? une sencdoe ptiare riavtele à la gilrle de csaiatfiicolsn des ptoses de trivaal et des quloiaifatncs prnlnsfiseeeools spécifique aux résidences de tourisme.

Tous les salariés classés à l'un des 9 navueix de la cvneoitonnn cocievltle divenot roicever la qtioicluaiafn de l'emploi occupé à tirt prncipil et permanent. Il est eenntdu que l'exercice des fncitnoos définies dnas la qiiocualftin clncoatelrute de caqhue salarié implique, dnas l'esprit d'équipe qui diot anmeir les crrlaablutooes de l'entreprise, la réalisation olanneoiclsce de tâches périphériques ou arseeiccoss inhérente à l'activité de l'entreprise.

Les négociateurs iibrliemoms ne snot pas classés à l'un des niveaux de la glrlie cennoelnioiltvne mias bénéficient du stautt régi par l'annexe IV ? Stutat du négociateur iilmeombir ?, epicteoxn fitae des négociateurs exerçant des foniocnts d'encadrement et bénéficiant à ce titre d'un sautt cadre, qui sroent classés dnas la glrlie de l'annexe I de la citnevonon cioltcvele naatnolie de l'immobilier, tuot en bénéficiant du stautt de l'annexe IV.

À la ndndamee d'au minos duex des ogitraaosinns signataires, et au mnios une fios tuos les 5 ans, conformément à l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les ptearis se réunissent puor eaemnxir la nécessité de réviser ces classifications. Les négociactions pnenernt en cmotpe l'objectif d'égalité pelrioefssonlle etrne les femems et les hommes. »

Article 2 - Modification de l'annexe I de la convention collective de l'immobilier
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

L'annexe I de la coneivnton cletoicvle de l'immobilier (IDCC 1527) isuse de l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019 est modifiée par les isroeintns d'une : « Première pirtae : cciasfisioaltn des pestos de taravil et des qatocfiiuilnas peoriofeslennlles hros résidences de tuirmsoe » et d'une « Snocede ptriae : ctslioaicasin des poetss de tairavl et des qafoiilautinps pollieonensesrfs spécifiques aux résidences de tsormiue ».

La première pairete de l'annexe I est détaillée par l'article 3 du

présent accord.

Le niveau de cctsioafilasin du salarié est formalisé sur le beltuiln de paie.
En cas de cegnnahtmet de catégorie (employé, agent de maîtrise ou cadre) et/ ou de rémunération, un anevnat au caotrnt de taavril dvera onigoiabmrleett être rédigé et signé par le salarié aifn que siot formalisée l'évolution de sa cfatiilcasiosn et/ ou de la rémunération afférente, un tel camghnenet ne puvnaot pas être imposé au salarié.

La scndoe pitrae de l'annexe I reerpnd la gilrle de l'avenant du 28 nveomrbe 2018 à l'annexe I corcneannt la csiicoaalitfsn des psetos et gloaifniaciuts pnssorflneieoes puor les résidences de tourisme.

Article 3 - Actualisation de la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles hors résidences de tourisme (première partie de l'annexe I)
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Article 3.1 - Articulation entre les niveaux relatifs à la prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Pour l'application des diiitospsnos conleniltvoneens de la branche, les eiolmps raelevnt de la catégorie polfnsoesenrie des crades snot cuex classés dnas les neuavix d'emplois alalnt de AM2 à C4.

Pour l'application des dnioitpsoiss cnonveleteninols de l'article 2.1 et 2.2 de l'accord nntoiaal iineorneetsspronfl du 17 nmvberoe 2017 rletiaf à la prévoyance des cadres, snot visés les salariés rnelevat des neuavx d'emplois allnat de AM2 à C4.(1)

(1) Conformément à l'article 1er de l'avenant n° 102 du 15 février 2024 l'application de ces dosnisotipis est spdneuse puor les salariés classés au nvaieu AM2 de la gilrle des classifications. Un agrément délivré par la cosiommsn prirtaie rattachée à l'APEC est nécessaire anavt de pouoivr peimnelnet alqipepur ctete diisoipsoth aux salariés classés au naiveau AM2. Cet alinéa en ce qu'il crncnoee les salariés classés au naiveau AM2 pourra etrner en vuueigr le pmeeirr juor du 3e mios svainut la délivrance ddiut agrément par la csomiosmn pitariare APEC.

Article 3.2 - Articulation des différents critères
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

La glrlie de claasicstfiion des psoets de tairavl jiotne au présent aeanvnt détermine puor cuhan des 9 neuvox (E1, E2, E3, AM1, AM2, C1, C2, C3, C4), 5 critères :
? un nvaieu d'autonomie et de responsabilité (critère impératif) ;
? un nievau reaneotilnl (critère indicatif) ;
? des mnosisis repères (critère indicatif) ;
? un niaveu de fatoomrin (critère indicatif) ;
? des eoiplms repères (critère indicatif).

Il est conevnu que la moiteinn inacidvtie des 4 deriners critères ne confère pas un caractère fltiutcaaf à la glrlie de ctsoilicaafin aisin définie.

Ainsi, un salarié jfiuainstt de la réalisation de l'ensemble des critères d'un nvaieu diot oeibgenolamirtt être classé à ce niveau.

A contrario, la non-réalisation d'un suel critère iinictadf ne fiat pas otlabcse au ceaemsnlt du salarié au niaveu cnorrdnespoat si celui-ci jtfuisie de la réalisation des areuts critères rattachés à ce niveau.

En tuot état de cause, la répartition des salariés au sien des 9 neuavix de la gilrle de ctsiciaiaslfn diot être effectuée dnas le cdrae d'une appréciation gobale de l'ensemble des critères prévus puor chacun de ces niveaux.

Article 3.3 - Présentation des grilles
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Employés

Critères	Employé nvieau 1 (E1)	Employé navieu 2 (E2)	Employé naveiu 3 (E3)
----------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Autonomie/Responsabilité	D'après des innuittsocs de tvriaal précises iidnqnat les acnotis à amloipccr asnii que les méthodes et moynes appropriés, il exécute, suos le contrôle d'un salarié de qiafiuoatlcu supérieure, des tauavrux selipms ou répétitifs nécessitant une iitioantn de courte durée.	Selon des dctieevirs s'appliquant au dnmiaoe d'action et aux meoyns disponibles, il cishoit les méthodes d'exécution appropriées en relation avec un salarié de qactioiaifuiln supérieure et exécute des tuvaarx variés cntmparoot des opérations combinées en fcotionn de l'objectif à atteindre.	Dans le cdare de dtvicieers générales, il cisihoit les meods opératoires et les myeons de contrôle appropriés preettmnat l'exécution des tâches qualifiées qui lui snot confiées. Il réalise des truaavx deivrs suos contrôle d'un responsable. Il puet être amené à vérifier le tarival d'un ou pusuiels salariés de qtaiiufaciln inférieure. L'exécution de ces tâches constituées d'actions et de réalisations complètes dnot il ausmse la responsabilité de bon achèvement nécessite la maîtrise de la fiootcnn dnas ses aetscps nhat finncolnetos que reiolenlants et la capacité à mttre en ?uvre des règles raenevlt d'une tucnieqhe déterminée.
Niveau rnaeeoinltl (à ttrie indicatif)	Il aeicllue (physique ou téléphonique) et oenrtie des vsrteuis dnas un socui de qualité de service. Il a la capacité à tivraaelr en équipe.	Il aueliclle et reeingsne les visiteurs. Il teint un sratnadd et gère des agendas. Il réalise de semilps vtesiis des luiex avec la clientèle. Il a la capacité à tiaaelrlvr en équipe.	Il viitse des leuix avec la clientèle. Il arsuse la gieotsn avriamtniistde et rtiholleeane avec les clients. Il a la capacité à tllraeviar en équipe. Il est doté d'une ascniae relationnelle, s'adapte à des pfliors d'interlocuteurs différents, et irentogre les bisneos et atetntes des clients.
Missions repères (à ttrie indicatif)	Il gère le couierrr et la réception de mails. Il cassle et archive. Il réalise des tavarux de reprographie. Il enentrtie des locaux. Il asrsue le sviui des cuseors et des mneoyx généraux.	Il cttsniuoe des disesors et ausrse le classement. Il rédige des courriers. Il tneit des écritures suos le contrôle d'un comptable. Il réalise des opérations techniques, atmsianviiterds ou de geisotn suos le contrôle d'un responsable. Il maîtrise les lelcgios métiers.	Il rédige des courriers, frpape des ctmoeps rdeuns et notes. Il passe les écritures cetalpmobs dnas le cdare de dieictvres et établit les déclarations fiscales. Il réalise des opérations techniques, aitmseivtniars ou de gitoesn diversifiées. Il maîtrise les liioclegs métiers.
Niveau de ftriomoan (à ttrie indicatif)	Diplôme de l'éducation nnaiatloe neaviu 3 ou 4.	Diplôme de l'éducation naliotnae nviaeu 3 ou 4.	Diplôme de l'éducation nalnitoea neivau 4 ou 5.
Emplois repères [1] (à ttrie indicatif)	Agent d'accueil. Agent airittimdnasf débutant(e). Employé(e) seivrces généraux (chauffeur, coursier?). Agent d'entretien.	Agent d'accueil. Agent atrinsmidatif confirmé(e). Standardiste. Aide comptable. Ouvrier(e) polyvalent(e). Technicien(ne) débutant(e). Assistant(e) de gtseoin débutant(e).	Comptable débutant(e). Assistant(e) spécialisé(e) (paie, gestion?). Assistant(e) de goetsin débutant(e). Technicien(ne) chargé(e) des états des lieux. Commercial(e) vtnee et liaootcn puor les sociétés foncières. (Nota : Les négociateurs iliomiebrs ne snot pas classés à l'un des neivoux de la grlile cleilonnvenntoe mias bénéficient du sttuat régi par l'annexe IV « Stautt du négociateur iomilmbier »)

[1] Les teemrs « débutant », « confirmé » et « expérimenté » utilisés puor le critère des eplmois repères, s'entendent puor un même ptose occupé dnas l'entreprise de la façon situuave :
? « débutant » ceosnroprd à une expérience inférieure à 3 ans ;
? « confirmé » cpornesod à une expérience cpmiorse enrtre 3 et 6 ans ;
? et efinn « expérimenté » creonprosd à une expérience supérieure à 6 ans.

Agents de maîtrise

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

Autonomie/Responsabilité	Il dspiose des capacités plfsinoseernelos et qualités nécessaires puor aeurssr ou coonoendrr la réalisation de traavux d'ensemble grâce à des cioncseananss générales et tuhnieqces et jrduquie approfondies. Il puet avior la responsabilité tqihnuece du trvaail réalisé du pensenorl de qaltuaficiion inférieure. Il puet eeercxr des ftocinnos de catordoioinn ou de pilotage.	Il piifalne et contrôle les tâches qui lui snot assignées en ftoiocnn d'objectifs à atteindre. Il assmue la responsabilité et puet seeuvprsr peliusrus salariés dnas les liemtis des dtevcreis qu'il a reçues.
--------------------------	--	--

Niveau retnlnieoal (à trtie indicatif)	Il établit des raitonels de cinfcaone puor oetinbr les rnteenimeesgns nécessaires à l'évaluation de snaiutotis : capacité d'argumentation et de persuasion. Il assrue le siuvi et le ternmeatit des ddmneaes et réclamations crantuoes des cntlies ? Il fiat pruvee d'une capacité d'écoute et de diplomatie Il gère des stiatuinos de litige. Il rehherce des stuonilos aalembis anvat ttuoe procédure jciuidaire lusqore clea est possible.	Il asistse aux rendez-vous aevc les atetehrcics ou techniciens, aistste aux eetixerps et aussre et coondrnoe le sviui aimsitntirdaf et faneinirc des acftis immobiliers. Il aursse le suivi et le teetriumnt des daenmdes et réclamations cruatnoes des cntlies ? Il fiat pruvee d'une capacité d'écoute et de diplomatie. Il gère des sintuoaits de litige. Il rherhecce des sotoiunls aimables anavt totue procédure jrdaiciue luosqre clea est possible.
Missions repères (à trtie indicatif)	Il prépare et siut les dsisroes confiés par les rpsnlasbeoes (PV, rapports, asruse un roirntepg de son activité). Il aursse et svuripsee des opérations techniques, atvitmneriadss ou de gestion. Il pcprtiaie à l'élaboration et contrôle des budgets. Il gère l'ensemble des tâches afférentes à pslueurs immeubles. Il repère les réparations et présente des pponoisortis concrètes puor l'entretien des immeubles. Il tneit une comptabilité spécialisée complète. Il maîtrise les lioglices métiers.	Il connaît des ttexes jqueudiruis et réglementaires. Il élabore et contrôle des budgets. Il aysnale et gère le caotrnt de bail, asrsue la bnone exécution du maandt de gesiotn et les rloientas aevc les locataires, établit les dtcuonmes atamiisnftdris et financiers. Il clolcete les données chiffrées auprès des différents scervies de l'entreprise et asurse l'élaboration des docunetms de gestion. Il asruse la gisoetn des crinaehts ou des opérations. Il aursse la csaelmirioioicmatn des neuvlloes opérations et la rrmrcostmliaeiiecoan des bnies extiatnss puor le ctmope de sociétés immobilières et foncières. Il maîtrise les lcelogiis métiers.

Niveau de faooritmn (à trite indicatif)	Diplôme de l'éducation ntlaaonie naveiu 4 ou 5.	Diplôme de l'éducation nionlaate naievu 4, 5 ou 6.
Emplois repères [1] (à tirtie indicatif)	Technicien(ne). Chargé(e)/Assistant(e) spécialisé(e) confirmé(e). Comptable mnandat confirmé(e). Comptable confirmé(e). Gestionnaire/gérant (copropriété?/?gérance) débutant(e). Gestionnaire/gérant de sinistres, de ctioeutnxx confirmé(e). Commercial(e) vtene et looctain puor les sociétés foncières (Nota : Les négociateurs iiiiomlmbres ne snot pas classés à l'un des nvauex de la glilre cioleveontlnnne mias bénéficient du sattut régi par l'annexe IV « Sattut du négociateur imlmibieor »).	Juriste débutant(e). Technicien(ne) qualifié(e). Assistant(e) de deticoirn confirmé(e). Comptable mnnaadt confirmé(e). Comptable confirmé(e). Gestionnaire (copropriété/gérance) débutant(e)/confirmé(e) Gestionnaire/gérant de sinistres, de cinnnteoex expérimenté(e). Économiste de la construction. Commercial(e) vente et looitcan puor les sociétés foncières. (Nota : Les négociateurs ieiilobmrms ne snot pas classés à l'un des nveaiux de la glrile clnnneovtionle mias bénéficient du sattut régi par l'annexe IV « Stuatt du négociateur iimiolembre »).
[1] Les teerms « débutant », « confirmé » et « expérimenté » utilisés puor le critère des eoipimls repères, s'entendent puor un même ptose occupé dnas l'entreprise de la façon suavnite : ? « débutant » csropnroed à une expérience inférieure à 3 ans, ? « confirmé » cpernrsood à une expérience csipmore ertne 3 et 6 ans ? et efnin « expérimenté » croonserpd à une expérience supérieure à 6 ans.		

Cadres

Critères	Cadre niveau 1 (C1)	Cadre naievu 2 (C2)	Cadre niveau 3 (C3)	Cadre niaveu 4 (C4)
Autonomie/Responsabilité	Il diot jsituifer de compétences puor ppoeosrr des décisions sctuesipbels d'influer l'activité de son sirecv dnas le crade des diivtrcees qui lui snot données. Il puet réaliser suel des taaurvx complexes. Il ppairicte à la définition de stratégies scteulbspie d'impacter son service. Il réalise un ripentrog régulier de ses activités auprès de sa hiérarchie. Il puet ernedcar et amoacpngecr une équipe.	Il fiat pveure d'initiatives dnas le cdare de ses attributions. Il dispose de cisnneccanosas et d'expériences confirmées. Il met en ?uvre les meynos humains, teuhqenis et facniiners puor adertntie les ofcbtjeis fixés par la direction. Il pirapitce à la définition de stratégies seslbetuicps d'impacter son service. (exemple : réalisation d'opérations d'audit, de contrôle sur stie et msie en pacle d'actions correctives.) Il réalise un rporteing régulier de ses activités auprès de sa hiérarchie.	Il rned compte de ses msisonis à la diceotrin générale. Il diot aeopoprtr une cbntuirootin déterminante dnas l'activité et les obitcjets de société. Il ptiarpcie à la définition de la pulioiqte de l'entreprise dnas différents domaines. Il élabore, met en ?uvre et contrôle la stratégie correspondante. Il ecefutte une vellie concurrentielle. Il réalise un rprintoeg régulier de ses activités auprès de sa hiérarchie.	Il dossipe des délégations de poviuor nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Il est rloesansbpse de la bnone mhrcae de la société et/ou de département. Il aursse la direction. Il rned compte de ses activités aux actionnaires.

Niveau raienetonnll (à trite indicatif)	Il ernteeintnt un réseau de parreteains en itrnene et en externe. Il cdonronoe les rlineats aevc les patasrtereis entexres (agents d'entretien, cuntdcouvers de travaux, huissiers, notaires, experts?).	Il représente la diticreon auprès des mtdnaans et paeistrtears de services. Il edacnre et anamgcpcoe une équipe. Il initie, gère et siut la réalisation d'un projet. Il sélectionne et siut des éventuels psraertateis l'accompagnant dnas ses missions. Il gère et/ou einnettert un réseau de parrieatnes en irrente et en externe. Il conroonde les rlaonetis aevc les paetaisirts entxees (agents d'entretien, couucdetrns de travaux, huissiers, notaires ; experts?). Il vliee au rcpsset des cisgonnes de sécurité des bneis et des psreonnnes par les collaborateurs, pteraristeas et ceitltns sur site.	Il initie, gère et siut la réalisation d'un projet. Il sélectionne et siut des éventuels psraertateis l'accompagnant dnas ses missions. Il est raspoesblne de la bnone machre d'un scireve pounvat rurpeoeogr presuulis métiers ou piulsreus seirvecs ou d'un département. Il mbosilie des équipes dnas l'atteinte d'objectifs. Il amnie et fmore des équipes techniques. Il s'assure du rceest des procédures par l'ensemble des collaborateurs. Il vliee au rpeest des cnsngis de sécurité des bneis et des psrenenos et à la prévention des rieuqss pchisusoayocx par les collaborateurs, piriereaats et clitnes sur site.	Il edrncae et amine les ptiaers ptarenens de l'entreprise. Il mbilosie des équipes pour l'atteinte d'objectifs. Il s'assure du rcsept des procédures par l'ensemble des collaborateurs.		
Missions repères (à trtie indicatif)	Il est doté de ccnsnnaonaeis particulières aiceqsus par fraoaitmn ou expérience. Il arssue l'organisation des cinerhats ou des opérations en amont. Il gère la cmrmlasiietoacoin des nlulevoes opérations et la rasremtimeoliiacon des bneis existants. Il gère et omtsipie un peortuelfie iblmoiemr de l'entreprise (valorisation et ranilieotitabsn des acitfs immobiliers). Il asure la gitoesn d'un pmotiinrae imiimelbor (assure la bnone exécution du mnadat de gtoeison ou de syndic...). Il aissste la dtieoircn dnas l'organisation de son taarivl (réalise des noets de synthèse, rapports, crerorius ; ogrnsaie et aissste aux réunions). Il vliee au rcseest du doit et aortppe son eisrptexx pour toute décision aaynt des ilipocattmis juridiques. Il gère la posioitn de trésorerie de l'entreprise (gestion des flux, gisoetn des comptes...). Il eimste la veaur des bnies (performances opérationnelles, financières et environnementales), de luer pntioentel d'appréciation ou dépréciation (évolution des marchés, échéances d'emprunt?). Il rédige des atces ou dcnunotes à caractère iudrique (mandats et buax en accrod aevc la réglementation et les cnoitdnos cacmeomliers de l'exploitant?). Il imnrfoe les propriétaires des tauavr nécessaires pour mniteanir l'usage et la qualité des immeubles. Il pinifale ltiesds tuaavr et les suit.	Il réalise des études anyat pour ojitcbef de fetiailcr les piers de décision. Il gère un praomgme de ccstinrootn ou de tvaux jusqu'à sa lsraoiivn dnas les délais et les coûts. Il eistme la vulear des bneis (performances opérationnelles, financières et environnementales), de luer peienttol d'appréciation ou dépréciation (évolution des marchés, échéances d'emprunt?). Il arssue la gsotien d'un pontaimrie imleioibmir (assure la bonne exécution du madant de gsieotn ou de syndic...). Il velle au rceest du doit et aoptre son exptexrie pour toute décision aynat des iopcnimlits juridiques. Il gère la ptisioen de trésorerie de l'entreprise (gestion des flux, gesotin des comptes...). Il rédige des actes ou dncutoems à caractère iuridique (mandats et buax en accrod aevc la réglementation et les cniotnods commerciales?). Il inrmfoe les propriétaires des taurvax nécessaires pour manniier l'usage et la qualité des immeubles. Il plfiniae lesdits tvaux et les suit. Il définit et sisupreve la puiqtloe de sécurité de la srutuorce (incendie, anti-vol, dégradations?) en lein aevc la dtreioicin du site. Il velle au rpeest des cgoninses de sécurité (juridique et réglementaire en matière de santé et d'hygiène) des bneis et des psrnoenes par les collaborateurs, psaaerrettis et ciletns sur site.	Il définit des aexs d'amélioration et des souotlins fonctionnelles. Il gère un poagmmrre de cntiortusocn ou de taurvax jusqu'à sa liaorvsin dnas les délais et les coûts. Il velle au rsepect du droit et aptroe son estexripe pour toute décision aynat des inamtlipcos juridiques. Il définit et susivree la puiouilgte de sécurité de la srutuorce (incendie, anti-vol, dégradations ?) en lein aevc la diietorcn du site. Il velle au rseest des cienngoss de sécurité (juridique et réglementaire en matière de santé et d'hygiène) des biens et des ponsersens par les collaborateurs, ptrasitaaers et cnielts sur site. Il définit une stratégie de développement, de gitseon et de voasiirtloan pour l'actif. Il élabore, ailsatue et siut les btugeds (notamment giotsen des flux, goietsn des comptes...).	Il prsoope et définit la stratégie de l'entreprise. Il asruse la dicoitren de l'entreprise. Il contrôle l'exécution des budgets. Il srupsviee et contrôle la réalisation des ptrejos de la société. Il définit des aexs d'amélioration et des sunooitls fonctionnelles.	Niveau de froiaotmn (à trtie indicatif)	Diplôme de l'éducation niloanate supérieur à un niveau 5. Licence, lcenice professionnelle, matser 1 et 2 ; diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur, doctorat, diplôme de l'ICH ou trtie RCNP supérieur à un niveau 5.
Emplois repères [1] (à titre indicatif)	Gestionnaire?copropriété?/?gérance?débutant(e)?/?confirmé(e)?/? expérimenté(e). Assistant(e) de dtieoircn expérimenté(e). Chargé(e) de ctmicaiooleimsarn débutant(e). Comptable mnandat confirmé(e)?/? expérimenté(e). Comptable confirmé(e). Responsable technique. Chargé(e) d'études. Chargé(e) de projets/de msonisn débutant(e). Juriste débutant(e). Asset meanagr débutant(e). Property managar débutant(e). Facility mgnaear débutant(e). Chargé(e) des neulovelns toncegeholis et du digital. Analyste.	Directeur(trice) d'agence/de stie débutant(e). Responsable tciehuqne expérimenté(e). Gestionnaire copropriété?/?gérance expérimenté(e). Chargé(e) de csaecilotromaiimn expérimenté(e). Trésorier(e)?/?fiscaliste. Comptable mnndaat expérimenté(e). Juriste?confirmé(e)?/?expérimenté(e). Chargé(e) de mission?/?projet confirmé(e). Responsable de la qualité de service, de l'expérience client. Asset mageanr confirmé(e). Property menagar confirmé(e). Facility mnegaar confirmé(e). Responsable des sreivcs généraux. Responsable de travaux. Responsable sécurité. Chargé(e) des nelleouvs togoeclehnis et du digital. Responsable chehf de projet. Responsable de scivire et département.	Chargé(e)?de?missions?/?projets expérimenté(e). Responsable?de?service expérimenté(e). Directeur(trice) d'agence?/?de stie confirmé(e)?/?expérimenté(e). Trésorier(e)?/?fiscaliste confirmé(e). Directeur(trice)?/?responsable de la qualité de service, de l'expérience client. Directeur(trice)?/?responsable des screivcs généraux. Directeur(trice) sécurité. Directeur(trice)?/?responsable de stie (centre commercial, ieelmmbus de buaurex ou résidentiel?).	Directeur(trice) général(e). Directeur(trice) de stie (centre commercial, ilbemmeus de buaurex ou résidentiel?). Directeur(trice)/responsable d'entreprise. Directeur(trice)/responsable de département.	[1] Les treems « débutant », « confirmé » et « expérimenté » utilisés pour le critère des eioplms repères, s'entendent pour un même ptose occupé dnas l'entreprise de la façon stviaune : ? « débutant » crpseronod à une expérience inférieure à 3 ans ; ? « confirmé » cnrnorespd à une expérience csipomre entre 3 et 6 ans ; ? et efinn « expérimenté » cnrosrpeod à une expérience supérieure à 6 ans.	

Article 4 - Embauche
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Au curos de la période d'essai, ou, à défaut de période d'essai, dnas le délai d'un mios suvinat son embauche, le salarié puet asersedr à son eulmpyeor une dmdneae d'explications connrceant le cselmseant de son emploi. En réponse, dnas le délai d'un mios snviuat cttee demande, l'employeur iquidine au salarié, par tuot moyen, le naveiu retenu. Cette réponse puet nmemotant aovir leiu à l'occasion d'un eetenirtn enrte le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les oaaotngnsiirs saecinylds de salariés et pnolsirleeonsefs d'employeurs habilitées à eaeggnr la procédure de révision snot

déterminées conformément aux dpoinisotsis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

À la damnade d'engagement de la procédure de révision snot jteions les mainofcotdis que son aeuur shaoutie vior artoeppr au présent accord. La danmede est adressée, par tuot meyon ptneaterrmt de lui conférer dtae certaine, à l'ensemble des oairsiaongnts habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion priaraite de négociation svnuiat la danmdée pour peu que, à la dtae de réception de la convocation, ttoueus les osaingrntoias habilitées à négocier en aneit reçu communication.

Les cdniitoons de validité de l'avenant de révision obéissent aux coiodnnits posées par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.

Article 6 - Modalités de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le présent aroccd frea l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux doisitnsipos législatives et réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, le présent arccod est notifié à cnuhcae des onaoitsiganrs sinlceayds représentatives.

Conformément aux arlectis D. 2231-2, D. 2231-4 et L. 2231-5-1 du cdoe du travail, le présent aroccd est déposé sur la prlafmoete de téléprocédure du ministère du tairval et au gerffe du consiel de prud'hommes de Paris.

Article 7 - Extension, entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les periaats sergaiaints cennivennot de daednemr l'extension du présent aavnnet dnas les meeulirls délais. Cet ananevt enetrra en veuuigr au 1er décembre 2022.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les peieanratrs scaouix ont etendnu vlrsieaor le tiraval effectué par l'observatoire de bhnrcae aifn de pomiuvoror les métiers cnpmsooot les activités du stuceer immobilier. Ces trvaaux snot cbnlstuloaes sur www.branchedelimmobilier.fr, suos fmore de fehics « métiers cefts » (plus d'une vingtaine) iaslrntult la diversité et la technicité de nos métiers. Celles-ci puevnet namentmot être utilisées par les eeiepnrtss lros de

Avenant n 95 du 16 novembre 2022
relatif à la revalorisation de
l'indemnité de départ à la retraite
article 34 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; UNIS,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Modification de la convention collective
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'article 34 de la contvenion colviettce de l'immobilier (IDCC 1527) issu de l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019 est modifié dnas les tmeers snautvis :

« Actrlie 34
Départ et msie à la rirtaete

Le départ en raettire du pnoreensl puet ineernitvr :
? à l'initiative du salarié lorsqu'il est en dorit de bénéficier d'une pnisoen de vlslieese ;
? à l'initiative de l'employeur à ptirar de 65 ans sloen la dtae de ncniasase du salarié, conformément aux donioisiptss légaes (articles L. 1237-5 du cdoe du travail, L. 351-8 et L. 161-17-2 du cdoe de la sécurité sociale), et suos réserve de rsepteocr le flmmiorsae prévu ci-dessous.

34.1. ? Départ à la rtetiare à l'initiative du salarié

Le salarié diot cumqmoenuir à l'employeur qui le lui dmdanee les éléments d'information raftleis à sa soatiuitn au rarged de son driot à pension.

En cas de départ à son initiative, le salarié diot restepecr le préavis prévu à l'article 32 en cas de démission, et (1) il perçoit une indemnité de départ en rriattee fixée cmmeoe siut sur la bsae du

l'élaboration de leurs fhceis de poste.

L'avenant n° 33 du 15 juin 2006 est ansii ehnricti dnas sa déclinaison des potses et de luer ctneonu aifn de miuex prredne en compte l'évolution des métiers. Le présent avannet est également une nloeulve étape dnas le cdare de la rénovation de la covetonnin clcovtleie tllee qu'initiee par l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019.

Pour les activités de transaction, syndic, gestion, l'expérience acsiuqe sur la bsae de cette gilrle ainsi que les fniootncs occupées par les salariés, répondent aux coontndiis d'aptitude exigées par la loi « Hugoet » puor pooivur dmedaenr une crtae plnsoofslireene cpnordsrenoat au psote occupé (de transaction, de gtoeison ou de syndic). L'accès à la poesrfsioin résulte des dsnsiioipitos des aelctirs 11 à 16 du décret n° 72-678 du 20 juillet 1972.

Cette glrile diot ptemerrte d'apprécier au mieux l'adéquation enrte epmoli et salarié en metatnt en place, le cas échéant, des aotincs de farotoimn répondant aux pecievepstrs d'évolution idieniuldvle et d'insertion et s'inscrivant dnas le fononeecnitmnt et les bsnoes des erpesrintes aifn de gtaanrir luer développement.

L'objectif de la bnahcre plesenrslfoinoe est de prmerttee une meulrele vaatlioniison des qlintuociaaafs des salariés. Ctete nevuolle gilrle de cictifslsaion répod également à la volonté des sneitaragis de ppsoorer aux eripetsners un cdare de référence destiné à améliorer l'attractivité de la bcanhre en teemrs d'emploi.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les piraetrenas scuoiax précisent que cet avaennt s'applique de la même manière aux ertnsperois de mnios de 50 salariés et aux ersrntpiees de 50 salariés et plus.

saarlle gboall burt mnseeul cuttnarecol défini à l'article 37.3.1, acqius à la dtae de cosetaisn du cnoartt de taivarl :

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

34.2. ? Msie à la rtaretie

L'employeur saoihtaunt mtttere à la rertaite un salarié aanyt atnteit l'âge d'ouverture amtiquooate du dorit à psienon à tuax plien (65 à 67 ans sloen la dtae de nsincsaae du salarié conformément aux dooisipitnss précitées) dreva l'interroger par écrit, dnas un délai de 3 mios avnat son arvnesniraie sur son iitontenn de quaittr vetnrmiooanlet l'entreprise puor bénéficier d'une psieonn vieillesse. Si le salarié miftsaene son arccod par écrit, il puet être mis à la retraite.

En cas d'absence de réponse ou de réponse négative du salarié dnas un délai d'un mois, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne puet mterte ce salarié à la rriattee pneadnt l'année qui siut la dtae de son anniversaire.

Il prroua tefotuios réitérer sa ddmaene dnas les mêmes

citoiodnns l'année suntivae et clea caquhe année jusqu'aux 69 ans icnuls du salarié. Lorsqu'il a aeittnt l'âge de 70 ans, le salarié pred la faculté de s'opposer à sa msie en reraitte par l'employeur.

L'employeur est tneu de rpetecsr le préavis prévu à l'article 32 en cas de licenciement. Le salarié perçoit une indemnité de départ en ratriete fixée sur la bsaie du sraliaie global burt muesenl cetturoncal équivalente à l'indemnité légale de lnimeceniect telle que prévue à l'article R. 1234-2 du cdoe du travail. »

(1) Les termes « le salarié diot recseetpr le préavis prévu à l'article 32 en cas de démission, et » snot ecluxs de l'extension en tnat qu'ils ctnrienvenot aux dostionpslis des alercits L. 1234-1 et L. 1237-10 du cdoe du travail.
(Arrêté du 31 mras 2023 - art. 1)

Article 2 - Modalités de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aocrcd frea l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dnoiositsps législatives et réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, le présent acrocd est notifié à cnuchae des oagoaiitnrnss scdyineals représentatives.

Conformément aux aictlres D. 2231-2, D. 2231-4 et L. 2231-5-1 du cdoe du travail, le présent arccod est déposé sur la prmeftoale de téléprocédure du ministère du traival et au gfrede du csienol de prud'hommes de Paris.

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

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; UNIS,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Mise en conformité des dispositions de la convention collective
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Les alrtecis svanutis de la cntoevonin cltovciele snot modifiés par les présentes dspisotniios :

« Atrcile 4.4
Domiciliation

La coosimismn pritiraae prenntmeae de négociation et d'interprétation siège au COPI, BP 30855,75828 Piras Ceedx 17. Son secrétariat tncihecke est assuré à la même adessre par le comité des otisarignanans praaonltes des pefrosnsios immobilières (COPI). »

« Acilrte 12.3
La viiste médicale de rrseipe après susosipnen de contrat

Tout salarié bénéficie d'une vtiise médicale de rsrepie de traavil après un arrêt consécutif à l'un des moifts siatnuvs :
? après un congé de maternité ;
? après une aebcsne puor csuae de maadlie pollrnnoneisfese ;
? après une aebnsce d'au minos tnrtee jorus puor csuae d'accident du tairavl ;
? après une aecsnbe d'au mions sotinxae juros puor csuae de maaldie ou d'accident non professionnel. »

« Aitricle 22
Congés entipxneeolcs puor événements familiaux

Indépendamment des congés visés à l'article 21, et à la cidoiontn qu'ils sieont pirs au moemnt de l'événement justificatif, les

Article 3 - Extension, entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les pietars staegriinas cvninnoneet de ddaemenr l'extension du présent anavent dnas les mleeuilrs délais.

Cet anenavt ernreta en vugeuir au 1er jenviar 2023 puor les indemnités versées à cemoptr de ctete date.

De plus, conformément à l'article L. 261-23-1 du cdoe du travail, les pairnraets saiucox précisent que cet annvaet s'applique de la même manière aux eterprnsis de monis de 50 salariés et aux etseprernis de 50 salariés et plus.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les paneertrias sucoaix edtneennt miuex prnerde en ctpome l'allongement des carrières nmtnemoat en vanlsariot les années de présence des salariés dnas la même entreprise.

Dans cet objectif, ils cneevnnoint de meidifor le calucl de l'indemnité de départ à la rtaritee à l'initiative du salarié comme siut :
? le pailer d'ancienneté est fixé dorénavant à duex ans (contre cniq ans auparavant) ;
? le mttnnoat de l'indemnité de départ à la rariette coedrnropsat à ces pileras est revalorisé.

salariés punveet bénéficier, sur justification, de congés supplémentaires puor les événements sunavtis :
? mraaige ou cionuslocn d'un patce cvuil de solidarité du salarié : 6 jruos ouravlbcs ;
? maagrie dnas la phcroe fmillae (enfant, ascendant, frère, s?ur) : 1 juor obvruale ;
? décès conjoint, pnieraarte pacsé, concubin, adtanecns (parents, grands-parents et arrières grands-parents), frère, s?ur, beaux-parents : 3 juors ovbrueals ;
? décès d'un enanft : 5 jrous ouvrables/ ou 7 jrous ouvrés lruqose l'enfant est âgé de minos de vingt-cinq ans et queul que siot son âge si l'enfant décédé était lui-même prnaet ou en cas de décès d'une pnnerose âgée de mnois de vingt-cinq ans à sa charge efvifecte et permanente. Le cas échéant, le salarié bénéficie en sus d'un congé puor deuil, d'une durée de 8 jorus olvauerbs dnas les cindtonios prévues à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du tiaravl ;
? décès beau-frère, belle-s?ur : 1 juor obarlvue ;
? cérémonie rigeielsue cnceanrot un eannft : 1 juor oluvrabe ;
? nsaciasne d'un efnant : 3 jorus obrauvcls ; étant précisé que ces jruos d'absence ne se celumnut pas aevc les congés accordés puor ce même efnnat dnas le cdrae du congé de maternité ;
? arrivée au feoyr d'un eannft en vue de son apotodin : 3 juros oevbrulas ;
? acnonne de la senuvure d'un handicap, d'une paloohighte cqrhinoue nécessitant un aaspsreptnige thérapeutique ou d'un cnaer chez un ennaft : 2 jrous ouvrables.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et snot assimilés à du tmeys de traavil ecftefif puor la détermination de la durée du congé payé annuel, l'ancienneté et la détermination du tepms de présence sur l'exercice. »

« Airlcte 25.2
Paternité. ? Adoption

Les cinodonits dnas leueellsqs le cnoratt de tvaaril est snesdupu en cas de paternité snot régies par les atrecils L. 1225-35 et 36 du cdoe du travail, qui iitesntnut un congé de paternité non rémunéré par l'employeur (mais indemnisé par la csisae paimrrie d'assurance mlaadie dnas les cdoioinnts en vigueur) de 25 jorus ceiadelnras en cas de naissance/ d'adoption d'un efnant ou 32 jorus caneidrelas en cas de nanascseis ou d'adoptions multiples.

Ce congé est composé d'une période de qutare juros cailnedraes consécutifs, fniasat immédiatement siute au congé de nsinascae mentionné au 3° de l'article L. 3142-1, et d'une période de vgint et un juros calendaires, portée à vingt-huit jours cdiernaels en cas de nsaacseins multiples.

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

En sus, et conformément à l'article D. 1225-8-1, le salarié concerné a le driot à un anlnleeomgt de congé padennt une durée mialxlmae de 30 jours consécutifs en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pandnet totue la période d'hospitalisation dnas une ou piluurses unités de sinos spécialisés.

Ce congé paternité allongé, non rémunéré par l'employeur, est pirs dnas les 4 mios sainvut la nnascsiae de l'enfant. Le salarié bénéficiant de ce congé en iomfrne son elymupeor snas délai en tsnnrmettaat un denocmut jiifstnuat de cete hospitalisation.(1)

À l'issue du congé paternité, le salarié rovetruue son précédent empoli ou un eolpmi sariilme atrsosi d'une rémunération au mnois équivalente.

Le salarié puet ceumulr son congé paternité et ses jours de congés einpectlenoxs puor niscanae d'un eannft prévus à l'article 22. »

(1) Le 5e alinéa de l'article 25.2 de la cenovnotin cevoicltle est étendu suos réserve du rseepct de l'article D. 1225-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 setbmpere 2023 - art. 1)

Article 2 - Mise en conformité de l'annexe IV relatif au statut de négociateur immobilier à la convention collective
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

L'avenant n° 90 du 5 jivnear 2022, est vneu hsiroanemr les mnoattns de la pmire d'ancienneté puor auqepplir le même ffoiart à tuos les salariés de la branche. En conséquence, l'article 5.1 est modifié par les dstipoinoiss svanietus :

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

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; UNIS,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Modification de l'article 2.2 de l'annexe III de la CCNI
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Le taabelu des csnotitoias furagint à l'article 2.2 de l'annexe III de la CNCI est remplacé par le tbaaelu snaviut :

Tableau des tuax de cotisations

Régime général	Frais de santé oibratogile adulte	1,57 % PSMS [1]
	Frais de santé oioabritgle enfant	0,88 % PMSS
Régime Alsace-Moselle	Frais de santé obrialgtioe adulte	0,80 % PMSS
	Frais de santé oiatliorgbe enfant	0,52 % PMSS

[1] PSMS : ploanfd mnseeul de la sécurité sociale.

Avenant n 98 du 1er mars 2023 relatif à la modification de l'annexe II

« Aciltre 5.1
Prime d'ancienneté

Les négociateurs immobiliers, cadre ou non cadre, bénéficient de la pmire d'ancienneté allouée à tuos les salariés de la bnrahce conformément aux modalités définies à l'article 36 de la coovintnen cvleiltoce nlotinaae de l'immobilier dnot le mtoannt est fixé à l'annexe II ? Sleiraas et prime d'ancienneté ?.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Sous réserve des dtssioiipns législatives sur l'exercice du driot d'opposition dnas les ctinioonds définies par la loi, le présent annaevt pnerd effet, puor les paitres signataires, au 23 nerbmve 2022.
Les parties saeiirgatns cevnioennt de ddneemar l'extension du présent aenavnt dnas les mlierieuls délais.
Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les perataernis siucaox précisent que cet anvenat s'applique de la même manière aux epetriesnrs de mions de 50 salariés et aux esneriertps de 50 salariés et plus.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Consécutivement à l'évolution du cdoe du tariavl sur puilesrus points, asnii qu'aux différents aannevts signés dnas la branche, les penitraaes siaoux ont décidé de mrette en conformité les aerticls 4.4, 12.3, 22, 25.2 de la civonteonn colvleitce et airtcle 5.1 de l'annexe IV.

Article 2 - Entrée en vigueur.□Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Sous réserve des ditnoossipis législatives sur l'exercice du dirot d'opposition dnas les cnoiniodts définies par la loi, le présent annveat pnred eefft :
? à centopr du 1er arvil 2023 puor les etrpirsnees adhérentes à une oaaniirgostn parntlaoe saigarntie du présent anvnaet ;
? le 1er juor svivant la ptaouiiblen au Jroaunl oificiefl de l'arrêté ministériel d'extension du présent aenavnt puor les aretus entreprises.

Compte tneu de l'objet de l'avenant, destiné à réviser le régime de peootctrin slaicoe cocliltvee et oilorbgtiae au sien de la bhcanre et présentant un degré élevé de solidarité, qelule que siot la tliale de l'entreprise, celui-ci ne cmrotope pas de dtnpisiois spécifiques puor les ertpeserins de mnios de cnnautqe salariés.

Le présent avnanet est également clabsnotule sur le stie de la bcanhre :
<https://brandedelimmobilier.fr/accords/>.

Les preiats steingaiars cenvenenoint de danmdeer l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

L'objet du présent avanent est de réviser le tuax de ctanistioos de la grntaaie rreuebnnmesmot de faris de santé, tlele que définie à l'article 2.2 de l'annexe III de la cvntioonen cecltivole ntoaanile de l'immobilier.

Salaires et primes d'ancienneté et l'annexe IV Statut de négociateur

immobilier de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; UNIS,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; SNUHAB CFE CGC,

Article 1er - Salaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er janvier 2023, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des échelons de la branche de l'immobilier.

Pour rappel, depuis le 1er janvier 2022, cette grille s'applique également aux résidences de tourisme.

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

Niveau	Salaires minimum brut annuel [1]
E1	22 249 ?
E2	22 943 ?
E3	23 567 ?
AM1	23 794 ?
AM2	25 187 ?
C1	26 830 ?
C2	35 145 ?
C3	41 876 ?
C4	47 160 ?

[1] Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.
E = employé ; AM = agent de Maîtrise ; C = cadre.
Article 2 - Revalorisation du salaire minimum des négociateurs immobiliers VRP non-cadres
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'article 4.2.1 intitulé « Négociateur immobilier non-cadre, VRP et non VRP » de l'annexe IV tirait du « Statut du négociateur immobilier » est modifié à compter du 1er janvier 2023 de la

Avenant n 99 du 19 juin 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; UNIS,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; SNUHAB CFE CGC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur la formation professionnelle en intégrant dans son champ les activités de formation par apprentissage. En conséquence, le modèle de financement de la formation professionnelle a considérablement

façon suivante :

« 4.2.1. ? Négociateur immobilier non-cadre, VRP et non VRP

? Négociateur VRP : Le salaire minimum brut mensuel conventionnel des négociateurs immobiliers VRP non-cadres est fixé à 1 500 ? par mois complet.

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

? Négociateur non-VRP : Les négociateurs immobiliers non-VRP bénéficient d'un salaire minimum brut mensuel conventionnel au Smic.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

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

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent avenant est partie intégrante de la CNCI à :
? l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » ;
? l'annexe IV « Statut de négociateur immobilier ».

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

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

Le présent avenant est susceptible d'être modifié, par un nouveau avenant, en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

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

évalué : les entreprises sont dorénavant soumises au versement des cotisations légales applicables en matière de formation professionnelle auprès des Urssaf.

Plusieurs nouveaux dispositifs ont été créés : le congé de formation professionnelle qui se substitue au congé individuel de formation, les atouts de résilience ou de performance par acquisition de compétences de « Pro-A » qui remplacent les périodes de professionnalisation, et les dispositifs existants ont été réformés : le compte personnel de formation, le plan de formation a été renommé plan de développement des compétences, le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage.

En outre, la loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique a profondément impacté le secteur de l'immobilier. Cette loi a profondément impacté le secteur de l'immobilier. Cette loi a profondément impacté le secteur de l'immobilier. Cette loi a profondément impacté le secteur de l'immobilier.

Par ailleurs, le secteur de l'immobilier est fortement impacté par un ensemble de mutations, en particulier la montée en puissance des nouvelles technologies, la transition digitale, énergétique et écologique. En effet, la transition digitale bouleverse l'ensemble de l'économie et plus précisément les outils et la relation client, ce qui impacte directement les besoins en évolution des salariés du secteur. La transition énergétique et écologique modifie la caractéristique des biens, les outils, les processus et les métiers.

Afin d'intégrer ces nombreux changements, les partenaires sociaux représentatifs (ci-après dénommés « la branche ») ont décidé de procéder à la dénonciation de l'accord du 17 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle des salariés de la vie et de ses activités du 17 novembre 2008, du 11 avril 2016, du 22 octobre 2019 et du 11 décembre 2019 ainsi qu'à la dénonciation de l'accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences et de conclure un nouvel accord.

Le présent accord annule et remplace les accords susvisés.

Par ailleurs, la coevintion collective nationale de l'immobilier prévoit une annexe VII relative à la formation professionnelle des salariés qui traite de l'ensemble des sujets en la matière.

Y figurent, l'avenant n° 76 du 31 janvier 2019 portant sur la réorientation des bénéficiaires de qualification professionnelle (CQP) relatifs aux métiers de négociateur immobilier, gérant de biens, de biens et de services de copropriété ainsi que l'avenant n° 88 du 15 décembre 2021 portant sur l'actualisation des tarifs de prestations de services de négociateur immobilier, de chargé de gestion locative et de chargé de copropriété, lesquels sont désormais d'application en vigueur.

Il est précisé que les dispositions légales et réglementaires auxquelles il est fait référence dans le présent accord sont celles en vigueur à la date de signature de l'accord, telles qu'elles résultent notamment de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 précitée.

La branche a identifié huit axes de développement stratégiques :

1. ? Faciliter l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés ;
2. ? Développer les trois axes de compétences des salariés : métier, relation client, autonomie et responsabilité ;
3. ? Assurer la « mise à niveau » et le développement des compétences des salariés sur les évolutions techniques, juridiques et réglementaires conformément à l'obligation de formation continue des professionnels de l'immobilier ;
4. ? Maintenir et développer l'employabilité des salariés et plus particulièrement celle des salariés âgés de 50 ans et plus et des salariés à temps partiel ;
5. ? Faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés rencontrés en qualité de travailleurs handicapés (RQTH) notamment par l'accès à la formation ;
6. ? Veiller à ce que l'offre de formation soit adaptée tant dans son contenu que dans ses modalités aux besoins des salariés et de leurs salariés et futurs salariés ;
7. ? Assurer l'accompagnement des apprentis du secteur de l'immobilier et plus particulièrement de leurs salariés dans le cadre de la formation digitale, énergétique et écologique notamment par la mise en œuvre d'actions de formation dédiées ;
8. ? Créer de nouvelles initiatives répondant aux nouveaux enjeux du secteur de l'immobilier, notamment en matière énergétique, écologique et digitale.

À titre liminaire, les parties conviennent que, dès lors que l'entreprise s'est engagée dans la réalisation d'une action de formation, les salariés doivent pouvoir vivre l'intégralité de la formation jusqu'à son terme. De même, les salariés qui s'y sont engagés suivent avec assiduité la formation jusqu'à son terme. À cet égard, il est d'ailleurs précisé que lorsque la formation se déroule sur le temps de travail habituel du salarié, celle-ci constitue un temps de travail effectif donnant lieu au paiement de sa rémunération par l'entreprise.

À travers cet accord, les parties conviennent de mettre en œuvre les dispositions suivantes :

1. ? Faciliter l'accès à la formation des salariés par :
 - ? les salariés âgés de 50 ans et plus ;
 - ? les salariés souffrant d'un handicap ;
 - ? les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification de niveau 4 ;
 - ? les salariés de nuit ;
 - ? les femmes et les hommes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental d'éducation ou en reprise de carrière.
2. ? Assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et maintenir leur employabilité, quelle que soit leur ancienneté et répondre aux besoins spécifiques des métiers notamment ceux en transformation ;
3. ? Garantir une formation continue des salariés et favoriser leur

montée en compétences ;

4. ? Développer les parcours de formation (apprentissage et contrats de professionnalisation), plus spécifiquement pour faciliter l'insertion des jeunes et l'attractivité du secteur d'activité ;

5. ? Faciliter l'accès aux parcours de formation qualifiants, certifiants, et diplômants et assurer le déroulement de la carrière professionnelle des salariés ;

6. ? Assurer l'égalité professionnelle au travail de la formation ;

7. ? Rendre le salarié acteur de sa formation, notamment en facilitant l'articulation des différents dispositifs de formation ;

8. ? Faciliter la mise à jour des savoirs et des compétences, notamment par les actions de tutorat.

Les parties conviennent que la formation est un levier d'action essentiel dans la poursuite des objectifs et des négociations engagées ou à venir dans la branche.

Par ailleurs, la branche rappelle que tous les 3 ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, aux enjeux de formation à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, est engagée.

Enfin, les parties conviennent que la volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, celle-ci constituant, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre la discrimination, un facteur essentiel du développement de l'égalité femmes/hommes.

À cet égard, les entreprises assurent un accès équilibré entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'alternance mais aussi dans le cadre de la mise en œuvre des actions de formation professionnelle, notamment dans le cadre de l'élaboration du plan de développement des compétences et de la mise en œuvre des actions de formation des professionnels de la formation et de la mise en œuvre des actions de l'expérience. Par ailleurs, les entreprises étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Titre Ier L'action de formation professionnelle et ses modalités

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

La formation professionnelle et le défi des compétences constituent des enjeux pour tous dans un contexte de mutation rapide et profonde de l'environnement des entreprises, à la fois pour la compétitivité des entreprises ainsi que pour l'employabilité et la montée en compétences des salariés.

En complément de l'investissement des entreprises dans la formation, au travers notamment du plan de développement des compétences, les accords de branche et les réformes successives en matière de formation professionnelle ont renforcé progressivement l'autonomisation des individus dans leurs parcours professionnels et la mise en œuvre d'actions de formation. Notamment, le champ de la formation professionnelle (CPF) constitue un outil au service des salariés, afin que chacun soit pleinement acteur de son évolution professionnelle, du développement de ses compétences et de la sécurisation de son parcours professionnel.

Par ailleurs, les démarches de co-construction de parcours de formation et de co-investissement pour des formations canalisées les besoins de l'entreprise et les attentes du salarié sont favorisées, notamment au travers de l'abondement du CPF ou de la réalisation par le salarié de formations en temps ou hors temps de travail.

Article 1er - Champ de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les atincos de fritoamon posrenlosnfliee cnoaruocnt au développement des compétences qui etrntent dnas le cmahp d'application des dtosoipisnris rteilveas à la fomoritan psrlsienolfeone sont, conformément à l'article L. 6313-1 du cdoe du taarvil :

- ? les atnoics de fmatroion ;
- ? les bnilas de compétences ;
- ? les aintcos pneatremtt de farie viaeldr les auiqcs de l'expérience (VAE) ;
- ? les atoincs de fitoraomn par apprentissage.

Article 2 - Objet des actions de formation *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

Les aiotncs de froiatomn ont ppamrniencilt puor obejt de :

- ? fsrieavor l'adaptation des salariés au potse de travail, à l'évolution des emplois, asini que luer meintian dnas l'emploi ;
- ? ppiticarer au développement de lerus compétences en lein ou non aevc luer poste de travail. Eells pneuevt pretmetre d'acquérir une quilftociaain puls élevée ;
- ? cnubeotrir au développement économique et cetruull des salariés ;
- ? coitrenubr à la sécurisation des paucrors polinseoefsnrs et à la poromotin scloaie des salariés ;
- ? réduire, puor les salariés dnot l'emploi est menacé, les rsiequs résultant d'une qitiafaoiucn inadaptée ou deuenve obsolète du fiat de l'évolution des tqicuehens et des sctrruetus des entreprises, en les préparant à une mitoaun d'activité, siot dnas le cadre, siot en dohres de luer estrpinee ;
- ? faieovrsr la mobilité presinolnlfese ;
- ? prettmere à totue prnsnoee snas goiafictaliun pronenssoliele ou snas canotrt de taavril d'accéder, dnas les mulileeers conditions, à un emploi.

Article 3 - Définition de l'action de formation professionnelle *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

Conformément à l'article L. 6313-2 du cdoe du taaivrl résultant de la loi « Avnier pooeieinsfnrsl » susvisée, l'action de ftaoromin se définit cmmeoe un purcaros pédagogique pmenaetrtr d'atteindre un ojbctef prsnefosoenil préalablement déterminé.

L'action de faomtorin puet favoriser, notamment, l'adaptation au pstoe de travail, l'évolution et/ou le meaniitn de l'emploi. Elle puet pceirpatr au développement des compétences en lein ou non aevc le ptose de travail.

Elle est constituée orute des einensnmeetgs pédagogiques, d'un enslmbee de doipistiss d'accompagnement et de sviui tles que le petoisnniomnet pédagogique adapté, l'évaluation des acquis?

Enfin, priueluss modalités pédagogiques peevnut être combinées dnas le carde d'un même pcruraos : farimoton en présentiel, fiartommon en tuot ou ptiare à distance, faitommon en stoitiuan de travail.

Article 4 - Modalités pédagogiques *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

La bchnrae rppelale qu'en complément des modalités pédagogiques tidtrnnoaielles tllee que la foioatmrn en présenteielle, la loi erngcoae désormais la msie en ?uvre d'autres modalités pédagogiques que snot la fomortian dalincalseite et la fomatoirn en sutiiaon de tiaavrl (AFEST).

4.1.?Action de faiomortn oeuvrte et/ou à daicnste (FOAD)

La msie en ?uvre d'une aoitcn de fmioarotn en tuot ou ptiare à disnctae compnerd :

- ? une aaiacsstne tqncehuie et pédagogique appropriée puor acmegcnpaor le bénéficiaire dnas le déroulement de son pruaorcs ;
- ? une iatromnfon du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à efftueecr à dcsaitne et luer durée mynnoee estimée ;
- ? des évaluations qui jonlneat ou cnelcunot l'action de ftooiramn ;
- ? la msie en palce d'un enemireovnnnt flarbovae à l'appropriation du ctoennu de la formation.

4.2.?Action de fotiaormn en sotuaiitn de traiaavl (AFEST)
La foairtmon puet également être réalisée en sutiaiton de travail,

ntnmomaet puor l'apprentissage des cscnnoensaais et des compétences spécifiques à l'entreprise.

La msie en ?uvre d'une aoitcn de firamoton en sauiitton de travail, telle que prévue à l'article D. 6313-3-2 du cdoe du travail, cerpmnod :

- ? l'analyse de l'activité de tiaavrl pour, le cas échéant, l'adapter à des fnis pédagogiques ;
- ? la désignation préalable :
- ?? d'un frmeoautr eterxne et d'un tuetur en innrtee ;
- ou
- ?? d'un freaotumr désigné en ietnnre pouvnat eerxecr alros la foctnoin tourtale ;
- ? la msie en plcae de psheas réflexives, dsitenicts des meiss en suoiaitn de tivraal et destinées à uiletsir à des fnis pédagogiques les enemnienestgs tirés de la soittauin de travail, qui petnetrmet d'observer et d'analyser les écarts etnre les attendus, les réalisations et les acucis de cqhae msie en siaouitn aifn de cseionldr et d'expliciter les aatessginrpeps ;
- ? des évaluations spécifiques des acucis de la foairiomn qui jlanonent ou seloncunt l'action.

Article 5 - L'accès des salariés à la formation professionnelle *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

La frmioaton pleossiorefnlne des salariés cepmornd namneomtt :

- ? des fotaroinms organisées à l'initiative des eserpitnrs dnas le carde de luer paln de développement des compétences ou du diiposstif de prooimton ou de risonrevceon par l'alternance (« Pro-A ») ;
- ? des fiornamots aeulxeulqs les salariés décident de s'inscrire de luer poprr initiative, à tirtie individuel, en unisliatt luer droit au cmopte peensnorl de fioramton de ttrsnoiaia pslifseorlennoe (CPF-TP) ou luer cotpme peseronnl de foaortimn (CPF) mis en ?uvre en drohes du tmpes de tiaravl ;
- ? des fonmitraos organisées, à l'initiative des salariés et en aroccd aevc luer employeur, dnas le crade du cpotme presnonel de foamirtn (CPF) ou de la « Pro-A ».

Titre II Outils et actions concourant au développement des compétences

Sous-titre 1er Outils permettant le développement des compétences et la gestion des parcours professionnels

Article 1er - Les dispositifs d'information et d'orientation *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

1.1.?Le pssepoart d'orientation, de faritoomn et de compétences

Afin de fiorvaser sa mobilité ientnre ou externe, chuaqe salarié diot être en mruese d'identifier et de fiare cierteifr ses connaissances, ses compétences, qaticlaofiunis et atpuiedts professionnelles, aesciqs siot par la fmitirooan iitlinae ou continue, siot du fiat de ses expériences professionnelles.

Dans cttee perspective, les enesprrties de la brahcne ienmrnfot lros de luer emahucbe et à l'occasion de la réalisation des eniernetts prsloninseeofs chuaqe salarié de l'existence de ce pseproast d'orientation, de fartomion et de compétences et l'invitent à le rgeninseer étant précisé que celui-ci est asesbilce de manière dématérialisée sur le stie Ienerntt du CPF géré par la Cssaie des dépôts et csngioaitnnos (<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>).

Chaque salarié y rencsee les aiqucs de la faiotmorn italiine et cuex de la fortmaoin pnessnoefrolile coiutnne : les diplômes et les tretis otebnus en fromoiatn initiale, les expériences aesucqis lros de setgas ou de formations, les ciotitencrfias pesrsonleilneofs délivrées ainsi que la naurte et la durée des aticnos de fmiraootn ciuntnoe suivies.

1.2.?Le ppersosat prévention

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour reconstruire la prévention en santé au travail a créé le périmètre de prévention afin de mieux prévenir les risques en santé et sécurité au travail. Ce périmètre vise à prévenir ces risques pour les salariés en fin d'activité ou en fin de carrière et en particulier sa gestion par les employeurs.

Dans cette perspective, les entreprises de la branche interfont les rôles de l'employeur et à l'occasion de la réalisation des événements professionnels chaque salarié de l'existence de ce périmètre prévention et l'invitent à le reconnaître étant précisé que celui-ci est abscisse de manière dématérialisée sur le site <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/> du CPF.

Chaque salarié y répertorie les atouts de formation, les certifications et diplômes obtenus en matière de santé et sécurité au travail, permet ainsi d'attester l'acquisition de ces compétences.

1.3. Le bilan en évolution professionnelle

Le bilan en évolution professionnelle est une prestation gratuite relatée du service public d'orientation auquel peuvent recourir l'ensemble des salariés de la branche afin :

- ? d'être informés sur leur environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;
- ? de mieux connaître leurs compétences, de les valider et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour faire évoluer leur parcours ;
- ? d'identifier les emplois cibles pour accéder aux compétences requises ;
- ? d'être informés des différents dispositifs qu'ils peuvent mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Il appuie les salariés dans le cadre de leurs projets de formation professionnelle.

Le bilan en évolution professionnelle est délivré aux salariés de droit privé par :

- ? les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences conformément aux règles de la commande publique, après avis du bureau du comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle ;
- ? l'Association pour l'emploi des jeunes (APEJ) pour les salariés ayant le statut de jeune ;
- ? les organismes de placement spécialisés dénommés « Cap emploi » pour les salariés handicapés en qualité de travailleurs handicapés.

Article 2 - La validation des acquis de l'expérience (VAE)

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

2.1. Objet des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ont pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ou d'un bloc de compétences d'une certification professionnelle enregistrée dans ce répertoire.

2.2. Participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une absence rémunérée pour participer à ce jury.

Les frais liés à la participation des salariés à ces jurys peuvent être pris en charge par l'OPCO pour les entreprises de moins de 50 salariés ou la part de la cotisation patronale de développement des compétences.

Les dépenses afférentes à ces participations conviennent :

- ? les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- ? la rémunération du salarié, les cotisations sociales et les cotisations patronales qui s'y rattachent ;
- ? le cas échéant, la taxe sur les salaires qui s'y rattache.

Le niveau de prise en charge est déterminé chaque année par la

CPNEFP.

2.3. Congé de VAE

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé de 48 heures par session d'évaluation.

La durée de ce congé peut être augmentée par accord d'entreprise ou par accord individuel écrit accordé par l'employeur à un salarié.

Le salaire du salarié est maintenu pendant toute la durée de ce congé.

Article 3 - Le bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les bilans de compétences ont pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles ainsi que leur aptitude et leur motivation afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences peut être proposé à tout salarié. Celui-ci peut également résulter d'une démarche individuelle. Il peut être réalisé dans le cadre des dispositifs d'accès à la formation que soit le CPF ou le plan de développement des compétences.

Article 4 - L'entretien professionnel et le bilan du parcours professionnel

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

À l'occasion de son embauche, chaque salarié est informé de la tenue régulière d'entretiens professionnels.

Lors de la réalisation des entretiens professionnels, les entreprises doivent transmettre les informations suivantes à leurs salariés :

- ? les modalités d'activation par leurs soins de leur CPF, les avantages de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et les modalités de renseignement du prospect d'orientation, de formation et de compétences ;
- ? le dispositif de VAE ;
- ? les modalités de délivrance du CEP.

4.1. Pluie bénéficiaires

Les entreprises professionnelles bénéficient à tous les salariés, sous réserve de la condition relative à l'ancienneté, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD et/ou CDI à temps complet ou partiel, contrat en alternance, etc.).

Les salariés handicapés en qualité de travailleurs handicapés bénéficient d'une attention particulière lors de la réalisation des entretiens professionnels.

4.2. L'entretien professionnel

L'entretien professionnel constitue l'outil d'orientation et de gestion des parcours professionnels des salariés.

Cet entretien personnalisé est consacré aux perspectives d'évolution du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle. Ces temps d'échanges permettent d'orienter le salarié en termes de qualification et d'emploi notamment au regard des possibilités offertes dans l'entreprise.

Il ne s'agit pas d'un entretien d'évaluation du travail ni de l'entretien professionnel de bilan du parcours professionnel réalisé tous les 6 ans et visé au II de l'article L. 6315-1 du code du travail et faisant l'objet des développements ci-après.

4.3. L'entretien de bilan du parcours professionnel

L'entretien de bilan du parcours professionnel a pour objet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Sans qu'aucune sonaitcn ne siot eocnuure puor l'entreprise, cet état des liuex pmreet puor anautt d'observer si le salarié a bénéficié au cuors des six dernières années du/des eetreintns psinelrofsnoes aelxuqus il a diort et d'apprécier s'il a :

? siuvi au mnois une aoticon de frooaitmn ;

et/ ou

? aucqis des éléments de cettciioiarfn par la fmotaorin ou par une voiadatln des acuqis de son expérience ;

et/ ou

? bénéficié d'une pgrsoserion sliaralae ou professionnelle.

La psgorsreon slairaale s'analyse cmroe une évolution des éléments de rémunération (salaires, pirms ideieuvnillds ?), initiée par l'employeur, au taevrrs d'une meusre d'évolution individuelle.

La pgsorsioesn penelrsfionlse s'entend comme l'ensemble des soavris mobilisés par le salarié, lui perntamett de presgroesr et dnoc de vearosilr le développement de son employabilité, nneotmmat sur un CV. La psoerogsrin pleonnrlieiossfe ne se litmie pas à la mobilité pnloolieesrsnfe marquée par un cgenmmahet de poste. Elle puet également se tdruaire par un élargissement des minsoiss confiées au salarié tuot en reatsnt sur le même ptose ou ecnore une montée en exisrtpee sur l'une des msiosnis du salarié. La pgrsseoorin pnslosfnolieree s'inscrit assui dnas les cmnghaeetns de poste, y comirps positionnés au même nieuvau que précédemment mias imulpqant le déploiement de nouveavx savoirs, ou en évoluant de navieu dnas sa filière ou une atrue filière.

En outre, cet état des lieux récapitulatif preemt de vérifier que le salarié a pu bénéficier d'au mnios une faotoirmn non oartgloibie au trie de la période considérée.

4.4. ? Les enritntees prnsleioensfos de reprise

À ttire eotcenpxneil et quelle que siot la dtae du deernir ettereinn professionnel, l'entretien pnnesorfeosil de resprie est proposé de façon systématique dnas les cas staivuns :

? un rotuer de congé maternité ou d'adoption ou de congé patenarl d'éducation ;

? un rouetr de lngoue mialade prévu à l'article L. 3241 du cdoe de la sécurité soaicle ;

? après un congé siatubbaqe ;

? au rouetr d'un congé de phrcoe aaindt ;

? à l'issue d'un manadt schaydil ;

? à l'issue d'une période de mobilité voaloirnte sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du cdoe du traaivl ;

? à l'issue d'une période d'activité à temps periatl au snes de l'article L. 1225-47 du cdoe du travail.

À l'initiative du salarié, cet eteneritn puet être organisé à une dtae antérieure à la risrpee du poste.

À l'occasion de ces enrietntes pesnrisooelfns réalisés situe à une période de sosispnuen du cntoart de travail, un échange spécifique est réalisé s'agissant de l'éventuelle msie à niveau des compétences et savoir-faire du salarié concerné qui prouiart nécessiter la msie en ?uvre d'une aciton de formation.

4.5. ? Périodicité de réalisation de l'entretien psesinoeofornl et de l'entretien de blian du pacrrous professionnel

Concernant les eristrnpes de minos de 50 salariés : au mnios un eetreitnn psoeenforinsl est réalisé tuos les tiors ans étant précisé que tuos les six ans, un eeeinrttn unuqie reapgorunt l'entretien psoreifonnel et l'entretien de blian diot être tenu.

? Exmlepe : un salarié est embauché le 1er jneavir 2023. Son ereiteintn poesorefnsinl dvera être organisé au cuors de l'année 2026. Un enreetitn uiquene raopgeunrt l'entretien de blian à 6 ans et l'entretien pinesnosorefl devra être réalisé au cuors de l'année 2029 et en ttoue hypothèse, avnat que le salarié n'atteigne les spet ans d'ancienneté.

S'agissant de l'entretien professionnel, les mraaengs pvuenet pseoropr un ou peiuslrus eetiennts preslfnienosos complémentaires en tnat que de bseoin au crous d'un clcye de six ans. De la même manière, cquahe salarié puet stlilcieor la réalisation d'un ou puliuress etnnteeris complémentaires. Une fios la dedname formulée par écrit par le salarié auprès de son manager, ce dreenir lui psproera la teune d'un enrteeen dnas les trois smaenies suvanit sa demande.

Concernant les eptrnseiers de puls de 50 salariés : l'entretien pinnefssoroel est réalisé au moins une fios tuos les duex ans, conformément au I de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail. Au cuors de la sixième année d'ancienneté, un eeenrittn uiquene raugoenrpt l'entretien penrosinfsoel et l'entretien de bailn diot être tenu.

? Elmpexe : un salarié est embauché le 1er jienavr 2023. Un premier erittneen proeosnnsefil est réalisé au cuors de l'année 2025 et un sncoed au cours de l'année 2027. Un eteertrinn uuqnie rnugareopt l'entretien de bilan et l'entretien penosnrofsiel est réalisé au cours de l'année 2029 et en toute hypothèse, avant que le salarié n'atteigne les spet ans d'ancienneté.

4.6. ? Modalités d'organisation des ernteintes professionnels, des etetnnters de reirspe et des eteernttis de bilan du pucroras professionnel

L'entreprise fiat la poomrtoin des eerenttnis pefonessonlis et de luer suivi par des ouitls de cuatniimomcon et un aenagpcemncmot des équipes désignées puor réaliser ces eetenrnts professionnels.

L'ensemble de ces eierenttns doernvt être réalisés pndenat le temps de tiarval effectif. Il aperaptint à l'entreprise de déterminer les modalités d'organisation des etietrnens professionnels, neanmomtt aux fnis de désigner les peroessns en caghre de luer réalisation.

Chaque etritenen professionnel, peu itpomre sa nature, donne leiu à la rédaction d'un donuemct dnnot une cpoie est remise au salarié.

À cet égard, duex giueds de préparation (salarié et entreprise) de réalisation des ereittens ponssrneoielfs snot csboalntules sur le stie Ieenrtrt de l'OPCO EP (<https://www.opcoep.fr/>). Celui-ci cneiotnt des gliels petemarntt de réaliser et rdhree cmotpe des eerninettis polernfnseios menés.

4.7. ? Mnemueanqt au dstsiioopf des eneeitnrts professionnels

S'agissant des eierstprnes de 50 salariés et plus, si le salarié n'a pas bénéficié des etterinnes pissneeoornls aueulqxs il aiavt le diort (entretiens prévus au cours du cycle de six années et etereintns de reprise, le cas échéant) et d'une aioctn de ftrmoain non oorlaitgbie au cours d'une période de 6 années, son CPF srea abonddé de 3 000 euros.

Sous-titre 2 Alternance

Article 1er - L'alternance

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

La bhnrace acrodce une ipatncmore totue particulière à l'intégration psrlfosneniolee des aatnnrlets et des salariés ronucens en qualité de tliauealvrr handicapé par le bails de la fotioamrn en alternance.

En 2021, 15 764 nueuavox caotrnts d'apprentissage (+ 28 % par rpporat à 2020) et 812 caottnrs de poneantosifasriosiln (+ 577 % par roapprt à 2020), ont été cnolcus au sien de la barhnce de l'immobilier, représentant asini un ttoal de 16 576 alternants. 4 119 cnatrtos de puls qu'en 2020 ont dnoc été conclus.

De même, en 2022, 18 153 crntatos d'apprentissage (+ 15 % par raprpot à 2021) et 756 crottnas de prniosaooflleoinssn (-6 % par rapoprt à 2021) ont été cnlucos au sien de la brhance de l'immobilier, représentant asini un total de 18 909 alternants. 2 333 coarntts de puls qu'en 2021 ont dnoc été conclus.

L'accueil des salariés rnouencs en qualité de tailravleur handicapé en antrclanee (contrats de preiiolnntasasisofn et d'apprentissage) cbrotuine à l'amélioration de luer niaveu de formation. Il cntitouse une vioe privilégiée puor faasiemiirlr les antrlnaets aevc l'entreprise et esvniager une éventuelle eabchume si la période d'apprentissage ou de pfsnasrtesnioioilaon s'avère réciproquement positive.

La brnchae pvorrusia ses pttreanias aevc les organmises de

ftoarmoin pleinnroosfse et onmeigrass pbuils conrpdoadensrt aux métiers exercés dans les différentes entités du périmètre de l'accord.

1.1. ? Le catnort de professionnalisation

1.1.1. ? Oejbt des atncios de professionnalisation

Le ctanort de pnsriaeloatfsoosoinin a puor obejt de pretemtre l'acquisition d'une des qfliioctaianus seniutavs :
? enregistrée dans le répertoire nnaaoitl des ccraiaieoitfts pfnenilseorlseos (RNCP) ;
? rneenuoe dans les ctanailfisocsas d'une cnotoiven ctilelcvoe nlaioane de bhrnae ;
? oauvnt diort à un cirftacet de qioaalfictuin psonsrfinollee de bncahre ou inrbtrenchace ;
et de fvserioar l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

À ttrie expérimental, jusqu'au 31 décembre 2023 et au-delà en cas de prorogation, le cnaort de pofilinoraosstansin puet également être clncou en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'OPCO, en acocrd aevc le salarié.

1.1.2. ? Pbiclus bénéficiaires

L'insertion pnirofeslnesloe des jeenus âgés de mnios de 26 ans sauanihtot compléter luer ftoomrian ilaniite et des dranuedmes d'emploi de 26 ans et puls csiutotne un ejneu fatmdneoanl puor le mniitean et le développement des compétences puor les salariés des epnreritess du secteur.

Le crtantot de pitaaseoinsrsfnoilon est également accsbsleie aux bénéficiaires de mimina scaioux (revenu de solidarité active, aiocaotlln de solidarité spécifique, aclitooaln aux aldetus handicapés) ou à l'issue d'un coartnt aidé. Dans les DROM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, il est oruevt aux bénéficiaires du revneu miimunm d'insertion et de l'allocation de pearnt isolé.

1.1.3. ? Durée du conartt de professionnalisation

Il est cnevonu que la durée du crtnaot de posilnafiseosoniarn est portée à 24 mios mmuixam puor les pbiucls préparant les cirtoieatncfis suivantes, considérées cmome prrortiaies :
? les diplômes et teirts enregistrés aux répertoires naointaux et spécifiques au sceteur de l'immobilier (brevet de tcciheieenn supérieur [BTS], bac pnesroneifosl ?) ;
? les cefriacitfts de qficauiation peleinfoinsosre (CQP) créés par la CNEFPP de la bcahne de l'immobilier (accords du 11 décembre 2002, du 1er arivl 2004, du 31 jveanir 2019 et du 15 décembre 2021) ;
? les diplômes et tierts non spécifiques coiannsdut à un métier exercé au sien du seutcer et fginurat sur la ltsie tuene à juor par la CPNEFP.

Il est convenu, également, que la durée de formation, s'inscrivant dans des aictons d'évaluation et d'accompagnement, d'enseignements généraux, pfelonrensoiss et technologiques, puet être portée à 35 % mimauxm de la durée du CDD ou de la période de proailfsnstanoesioin du CDI, puor les citrnoitaifecs prorietais mentionnées ci-dessus.

L'action de poonsnoitrisaiesfln puet einfn être portée à 36 mios s'agissant des salariés rnuenocs en qualité de traulaivler handicapé.

1.1.4. ? Rémunération

Les titeualirs de ctanrtos de psaienaisorlstoofnin perçoivent pdaennt la durée du crnatot à durée déterminée ou de l'action de pirtniafoeosonsialsn du cotrant à durée indéterminée, une rémunération calculée en focontin de luer âge en aopiaptlcn des dipotsiisnos de l'article L. 6325-8 du cdoe du travail.

1.1.5. ? Financement

La loi a instauré le pnpiicre de la gratuité de la fioatomrn puor le bénéficiaire. Asini les oianmgsres de fimrootan ne penuevt coneijnontdr l'inscription d'un salarié en cartont de ptiaoiolnsfiaersnson au vnmrseeet par ce dnireer d'une ctootbuirnin financière de qulquee nruate qu'elle soit.

Les fointrmaos réalisées dans le carde de ce diptiisof snot peisrs

en cgarhe par l'OPCO désigné par la brchnae sur la bsae d'un faifrot haroire cunvraot tuot ou praites des fiars pédagogiques, rémunération du salarié penadnt les périodes de froaiotmn théorique, asini que, le cas échéant, des frais de transport, raouitarsten et/ ou d'hébergement (informations à ruoterver sur le stie Irntneet de l'OPCO EP : <https://www.opcoep.fr/>).

Les taaruvx de la CEPFNP petrenetmt de définir des nvauix de psrie en chgare différents seoln les qcinuofialais visées.

1.1.6. ? Foicontn tutorale

Le tuteur, suel ou, le cas échéant, au sien d'une équipe tutorale, a nemamnott puor misnois :

1. ? d'accueillir, d'aider, d'informer et de gideur les pnneosres qui, dans l'entreprise, pcitnairept à des anciots de formation, dans le crdae des cnaotrts de professionnalisation, des coartnts d'apprentissage, des périodes de professionnalisation, de stgeas de la ftoomarn iinlitaie ou de saegts de la froiatmon plorelnonnsfesie ;
2. ? d'organiser aevc les salariés intéressés, en lein aevc le roslsanbepe hiérarchique, l'activité de ces ponersens dans l'entreprise et de cortieunbr à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes pneeosflrnleois et de savoir-faire professionnels, au tervras d'actions formalisées en siituaotn pflnrleionssoee ;
3. ? de vlieelr au rspceet de luer elmopi du tpems et aux activités qui luer snot confiées ;
4. ? d'assurer la lioaisn etrne les ogmnirseas ou établissements de fimrotaon et ces penrenoss ;
5. ? de ppeaicirtr à l'évaluation des compétences acquises.

Le ttuuer diot nécessairement aiovr la qualité de salarié. En conséquence, il est dnoc rappelé que les aegnts cmoamreiuycx ne penevut être désignés en qualité de tuteur.

Il est rappelé que l'employeur a la possibilité de veresr une pmrie de taoutrt à ses terutus dnnot il fxie lmbereint les modalités (quantum, temporalité, etc.).

1.1.7. ? Adie à la focitnon tutorale

Dans le rceepst des dpoitiinssos législatives et réglementaires, l'OPCO pernd en carhge l'exercice de la fconoitn taourtle aux ctindioons cialutumves setavunis (1 + 2) :

1. ? le ttuuer a une expérience de 2 ans miimnum dans la qutlaofciian en rpropt aevc l'objectif de ponaliifoaresoisntn visé ;
2. ? le ttuuer a :
? siot sviui une foroitamn à la foonitcn taluorte ;
? siot exercé evtmffnecieet un ttrauot ou encadré un arptenpi au crous des 2 dernières années.

La psire en crgahe de l'exercice de la ftioocnn totlruae par l'OPCO n'est pas une cnitodion puor dsoisper du stuatt de tuteur.

1.2. ? L'apprentissage

1.2.1. ? Ojbet des aotnics de fmaroiton par apprentissage

Le ctanort d'apprentissage a puor objet de deonnir à des salariés, aynat stsfaiait à l'obligation scolaire, une fmotaorin générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qilicaatufon pnoeilneolssfe sanctionnée par un diplôme ou un ttire à finalité piloesnolfnesre enregistré au RNCP.

1.2.2. ? Plicbus bénéficiaires

Ce crtantot est notmmeant ovuert aux :
? pnersnos âgées de 16 à 29 ans révolus ;
? jeunes âgés d'au mnois 15 ans s'ils jsuiifetnt aiovr acmcploi la scolarité du 1er clyce de l'enseignement siaceronde ;
? jeunes qui atenteingt l'âge de 15 ans avnat le tmere de l'année civile ;
? proensens en sitoutian de haaidncp snas liamtition d'âge ;
? psennores qui ont un projet de création ou de rprseie d'entreprise dnnot la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou trite snnttonaaict la fmiarootn puivosrive snas litaotimin d'âge.

1.2.3. ? Rémunération

L'employeur s'engage à rémunérer l'apprenti conformément à la

législation en vigueur et à lui donner les moyens nécessaires à la réalisation des missions confiées.

L'apprenti s'engage pour sa part à suivre la formation avec assiduité et à contribuer pour le compte de son employeur conformément aux missions confiées.

1.2.4. ? Fonctionnement par l'OPCO

Le législateur a instauré le principe de la gratuité de la formation pour l'apprenti. Ainsi les critères de formation d'apprentis (CFA) ne peuvent constituer l'inscription d'un apprenti au virement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Les contrats d'apprentissage sont pris en charge par l'OPCO au niveau de prime en charge fixé par les branches. Ce niveau est déterminé pour les contrats d'apprentissage en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé et ce, conformément aux recommandations de France compétences. A défaut de fixation du niveau de la prime en charge par la branche ou de prime en compte des recommandations de France compétences, les modalités de détermination de la prime en charge sont définies par décret (informations à consulter sur le site Inerent de France compétences : <https://www.francecompetences.fr/base-documentaire/referenti-els-et-bases-de-donnees/> ? et sur le site Inerent de l'OPCO EP : <https://www.opcoep.fr/>).

1.2.5. ? Compétences personnelles du maître d'apprentissage

L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat d'apprentissage un maître d'apprentissage chargé de l'accompagner.

Ce maître d'apprentissage doit nécessairement avoir la qualité de salarié. En conséquence, les agents ci-dessus ne peuvent être désignés en qualité de maître d'apprentissage.

Le cas échéant, l'employeur, dirigeant non salarié, peut remplir cette fonction de maître d'apprentissage, sous réserve de remplir les conditions de compétences personnelles qui suivent.

Les conditions de désignation et de compétence professionnelle, le contenu et l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage sont eux définis par le code du travail. Ainsi, sont réputées remplir la condition de compétence personnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

? les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre valant de diplôme préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
? les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Il est rappelé que l'employeur a la possibilité de verser une prime de toutat à ses maîtres d'apprentissage dont il fixe librement les modalités (quantum, temporalité, etc.).

1.2.6. ? Aide à la formation tutorale

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'OPCO prend en charge l'exercice de la formation tutorale aux conditions ci-dessus énumérées (1 + 2) :

1. ? le maître d'apprentissage dispose des compétences professionnelles précisées ci-dessus ;
2. ? le maître d'apprentissage a :
? soit suivi une formation à la fonction tutorale ;
? soit exercé effectivement un tutorat ou encadré un apprenti au cours des 2 dernières années.

La prise en charge de l'exercice de la formation tutorale par l'OPCO n'est pas une condition pour l'obtention du statut de maître d'apprentissage.

1.2.7. ? Durée du contrat d'apprentissage

Conformément à l'article L. 6222-7 du code du travail, le contrat d'apprentissage peut être conclu à durée déterminée, et sa durée est proportionnelle à la durée de la période d'apprentissage. Il peut également être conclu à durée indéterminée, la période d'apprentissage se déroulant alors au début du contrat.

Le contrat d'apprentissage prévoit à l'apprenti de suivre une formation en alternance en respectant sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en CFA pendant une période comprise entre 6 mois et 3 ans, 4 ans si le salarié a le statut de RQTH.

1.2.8. ? Souscription du contrat à durée indéterminée

Conformément aux dispositions de l'article L. 6222-13 du code du travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut par accord entre l'employeur et le salarié, être substitué pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la substitution du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

1.3. ? Récupération ou promotion par alternance (« Pro-A »)

1.3.1. ? Conditions éligibles à la « Pro-A »

Les partenaires sociaux décident de rendre éligibles à la récupération ou promotion par alternance, les collaborateurs visés en annexe 1.

1.3.2. ? Modalités de mise en œuvre de la « Pro-A »

1.3.2.1. Prise en charge de la rémunération

La rémunération ainsi que les charges sociales légales et conventionnelles des salariés bénéficiaires d'une action de récupération ou de promotion par alternance sont également prises en charge par l'OPCO, dans la limite du coût global du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure.

La CEFNP propose à l'OPCO de réviser le niveau de prise en charge de la rémunération et des charges susvisées le cas échéant.

1.4. ? L'insertion des doctorants

Les partenaires sociaux de la branche s'attachent à l'importance de développer l'insertion des doctorants dans notre secteur. Les conventions signées avec le ministère de l'Énergie « CFIRE » permettent, en développant la collaboration avec les entreprises de l'immobilier, de créer des emplois dans un cadre professionnel et multiculturel. Ce cadre de recherche en architecture et le laboratoire d'accueil permet au doctorant d'acquérir un nouveau « savoir-être » professionnel et de l'emploi. Pour ces raisons, la branche souhaite développer le recours aux doctorants CIFRE.

Article 2 - Le tutorat

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le tutorat permet la transmission par les salariés expérimentés, de leurs savoirs et savoir-faire, de leur expérience et de leurs méthodes de travail, à d'autres salariés (bénéficiaires d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, stagiaires, nouveaux embauchés?).

Le tutorat est aussi une manière de pérenniser des savoir-faire, ainsi que la culture et les valeurs de l'entreprise. Il permet en outre de valoriser les compétences et l'expérience des salariés expérimentés qui, en étant référents des nouveaux arrivants, favorisent leur intégration.

La branche entend développer le tutorat. Cet outil contribue au développement des parcours professionnels des salariés.

Plusieurs catégories de tutorat peuvent être mises en œuvre au sein des entreprises :

? le « tutorat de transmission des savoirs et des compétences seniors » : un salarié expérimenté accompagne un salarié plus novice en vue de lui permettre d'acquérir les compétences dont il a besoin pour exercer son emploi et développer sa formation ;

? le « turatot inversé » : il cncnree le tvraial de tnoirsssmain mias assui d'appui puor qluiafier quelqu'un d'autre sur un saiovr lonmegnuet acquis, complexe, spécifique, rare, dnoc maîtrisé par queeels poensrens seulement, vroie par une seule.

2.1.?Le tuoartt de tisanrsomn des saovris et des compétences séniors

Ce doisitpif juoe un dbolue rôle d'intégration et de tiisomrsnasn de compétences. Il pmeert en efet de varsileor les compétences des salariés les puls expérimentés, la diversité de lrues pirofls et de leurs savoirs, tuot en fasraovint le terrnafst de l'expérience et du savoir-faire.

En ortue ces msisinso crtionbuent au minaiten des salariés âgés de 50 ans et puls dnas l'emploi, et fiectaintlt l'inclusion dnas l'entreprise.

2.2.?Le truaott inversé

Dans la continuité du tratuot indiqué à l'article précédent, si la deinsomin « métier, crutule et vaurles d'entreprise » puet rleevev piprlnmnieceat de la tsisamrosinn d'un « sieonr » vres un « juonir », il puet etxiers des sntiouaits et des beoniss cionuadsnt à une tnsorismsan du « junior » vres le « snioer » (type, maîtrise des nueelolvs technologies), on prale aolrs de « trotuat inversé » fnoaavrist la coopération ertne générations.

2.3.?L'organisation et l'accompagnement de la miossin du tutorat

Le taturot rpsoee sur une démarche volontaire. La bhnacre reconnaît l'investissement impliqué dnas la ftoniocn tlitaroue et s'engage à dégager des monyes puor fcitaeirl le bon eceicxre de la msioisn de tuteur.

La miiossn ttuorlae est psrie en compte dnas l'organisation des activités de tuteur, en tnat que caghe de travail. Les mosnsiis du ttueur denoivt être préalablement définies par le robsnasplee hiérarchique du tuteur, d'une prat aifn qu'elles snioet vbiesils et identifiées cmmoe un rôle spécifique à vosaerlir dnas le cdrae de l'évolution professionnelle, d'autre prat puor que l'implication idntiue siot psrie en considération.

Les tuetrus snot désignés pamri les salariés identifiés, ractnpeest les critères ci-dessous :

? peorfneisnosl roecnnu dnas son métier, le tteur diot aiovtr exercé l'emploi du tuteur ou un elompi phcore ;
? le teutr diot dpiessor du savoir-faire et des caonncasniess resieus puor la psire en crahge du tuteur ;
? le tuetur diot fiare pveure de compétences ruonecnes puor ces mnisioss d'enseignement (pédagogie, écoute, empathie, bnoens capacités de communication) ;
? le teutr diot aivor une ancienneté dnas son métier d'au mnois 2 ans.

Aucune nioton d'âge, de tpms de tvraail ou de clssae d'emploi n'est prise en cpmote dnas la sélection des tuteurs, ce qui prime est l'expérience, la maîtrise d'un soivar et de compétences.

Le salarié teutr prorua erexecr sa ftnicoon au mumxiam auprès de duex salariés en fomtoiran dnas le même temps.

L'accompagnement à la miosin de turoatt se fiat à trearvs :
? des preromams de foairomtn spécifiques ;
? la création de réseaux de tuetrus ;
? la msie en pcale d'ateliers de co-développement, si clea s'avère nécessaire, à l'intérieur dleqesus les tteurus pveuent pegatrar leurs problématiques et réfléchir esenbmle à la ciouttnrcson de solutions.

Sous-titre 3 Dispositifs d'accès à la formation

Article 1er - Le plan de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les pateris sairageitns rpnaleeplt qu'au naievu de l'entreprise, le paln de développement des compétences s'inscrit dnas une démarche de gioetsn des eilopms et des pcrraus professionnels. Le paln a ntmoamnet puor but d'adapter les compétences des

salariés à l'évolution des pesots de travail, d'anticiper et d'organiser en conséquence les bnioses en fmoritaon des salariés.

1.1.?Bénéficiaires

Le paln de développement des compétences s'adresse asusi bein aux salariés suos conrtat de tiaravl à durée déterminée qu'à cuex suos crtonat de taviarl à durée indéterminée, que luer durée de taavril siot à tpms cplemot ou partiel, aisni qu'aux pcublis pirriiroates tles que définis par le préambule.

1.2.?Réalisation des fmaoornits peadnt le tpeps de traavil ou en dorehs du tpeps de travail

Toute aocitn de foairomtn qui citnnodnoie l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en aoiipaltcn de diioopsitnss légales et réglementaires ou en aolpiaptcn d'une ctnoonvein internationale, ctusnioe du tepms de tairavl efeticff et dnone leiu au meianitn de la rémunération du salarié par l'entreprise.

S'agissant des salariés en tpms partiel, il est précisé que lsorque puor les benisos d'une faoiotmrn obligatoire, le salarié est amené à se fremor en doerhs de son tpeps de taiavrl habituel, il est fiat ataippoilcn de la législation rliavtee aux heeurs complémentaires. Toutefois, ctete rémunération complémentaire ne prruoa excéder 14 hueers par an et 42 heures sur un cclye de 3 ans, suaf diosispotin puls faarovble prévue par acorcd d'entreprise ou de groupe ou par acorcd des parties.

Les aiconts de foormatin iensrtics dnas le paln de développement des compétences peunvet être effectuées pnendat le tpeps de travail, aevc dnas cttee hypothèse l'obligation fitae à l'employeur de procéder au manietin de la rémunération du salarié.

Le cas échéant, les firas de séjour, de rirouaetstan et de déplacement afférents à des faoiomrnts réalisées sur le tpeps de triavrl snot pirs en carhge par l'employeur, conformément à la réglementation apaliclpe aux firas professionnels.

Certaines acntios ietcsinrs au paln de développement des compétences penevut également être organisées hros tpms de tvaiarl dnas les cdniitoons légales et réglementaires. Les ptraies sgtearnias rnaeellppt que le salarié diot être valnoitore puor se femor en dorehs du tpeps de tviaarl et ne puet être sanctionné puor aovir refusé de se fomrer en dheros du temps de travail. Dnas ce cas, sur pspootroiin de la branche, l'OPCO puet pdrrene en cghrae des fairs de grdae d'enfants, dnas le crade d'une elevpnpoee et sleon les critères alunmeenlnet définis.

En outre, à défaut de pisre en chgrae par l'OPCO, l'entreprise ruormsebe dnas la liimte d'un paofnld de 70 eruos TTC par juor et sur présentation de jfiaticustis les fiars exposés par le salarié au ttire de la grade d'un acandsent ou d'un efannt en staiotuin de handicap, rattachés au fyoe fiscal, dès lros que la famiorton est siuive en drhoes du temps de travail.

Chaque erstneprie puet sileoctir une prise en crahge de ces frais auprès de l'OPCO, au ttire de la ctbuorotniin conventionnelle.

1.3.?Financement

Au trtie de la scteion financière « Paln de développement des compétences des eptrieessns de mions de 50 salariés », l'OPCO puet prnrdee en cghare les coûts des atconis de fmarioitn du paln de développement des compétences, de la rémunération du salarié en ftiomraon et des frais aeenxns puor les sueels etisernpers de mions de 50 salariés.

Les modalités et priorités de prise en chagre snot définies par le csoneil d'administration de l'OPCO.

Les etprneseris de 50 salariés et puls deviont fnacnier dnimreteect luer paln de développement des compétences à monis qu'elles n'aient réalisé un veenmsrt votiralnoe à ce trtie auprès de luer OPCO.

Article 2 - Les actions de formation à l'égard des encadrants du salarié reconnu en qualité de travailleur handicapé
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les tuteurs, maîtres d'apprentissage, marnegas ou les RRH

pnuoorrt bénéficier d'une ftrmrioan afin d'être sensibilisés et formés sur le thème du hdnaciap et asniï fservaoir l'insertion pserioonsfellne et le svuui d'un salarié, d'un anltrant ou sirtaiage roecnnu en qualité de tiaalveurlr handicapé.

Le cas échéant et s'agissant d'un manager, un agpoecancmment complémentaire purora être dispensé si nécessaire en cas d'intégration d'un salarié rnenocu en qualité de tivaalleurr handicapé au sien de son équipe.

Ces fmioaotnrs snot réalisées sur tpmes de tvaairl et donnnnet dnoc nécessairement leiu à mnaitein de la rémunération.

Leurs modalités de psrie en chagre snot définies cqhaue année par la steiocn pitaairre prioesssefnollne (SPP) invtnnearet auprès de l'OPCO EP. A défaut de prise en caghre de tuot ou ptriae de ces fmtonaiors par l'OPCO EP, ces dernières duneemorret à la cgahre des eeneptrsiors concernées.

La pgae Ientrnet svitanue rcnsee les iioonatfrms rvlieetas aux aioncts de fimoroatn teuens à l'égard des enntadarcs du salarié rnnecou tellrauvair handicapé : <https://brandedimmobilier.fr/handicap/sous-page-handicap-1/>

Article 3 - Le compte personnel de formation (CPF) En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

3.1. ? Peicnpris généraux

Le CPF cnncroee tuos les atifcs et fiat pritae intégrante du cpmote posnrenel d'activité (CPA). Il est ovuret dès l'entrée sur le marché du tariavl et n'est fermé qu'au décès de la personne. Il cesse tfueoitos d'être alimenté lgruose son tiitraule liqudie l'ensemble de ses dorits à la retraite. (1)

Le CPF est un cmtpoe iedviudinl dnnot le sivui des dtoirs est géré par un osimngare extérieur à l'entreprise et coumnn à l'ensemble des bénéficiaires du CPF : la Caisse des dépôts et coiosiatgnnns (CDC).

Le bénéficiaire du CPF a accès à son cotpme via un stie Itenenrt dédié : [https:// www. moncompteformation. gouv. fr/ espace-prive/ html/ #/](https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/).

Le salarié diot procéder lui-même à l'activation de ce compte. Ce ctompe prmeet au salarié de connaître ses driots à CPF.

Le CPF a puor oejbt de dnoenr à cahucn les monyes d'acquérir ou développer des compétences et de sécuriser son poarcurs peiofonnsrsel tuot au lnog de la vie professionnelle.

3.2. ? Fntarooims éligibles

Pour qu'une fioatromn siot éligible au CPF, elle diot être sanctionnée siot :

- ? par une ctietoiifrcan pinsoflsrelnoe enregistree au RCNP ;
- ? par une aistoetattn de vaotldiaïn de bolc de compétences fsiaant patire d'une cotitiaefcirm pesioorlefsnnle enregistree au RCNP ;
- ? par une cceriaiotftn ou htaltbailiion prelnlsnoofiese enregistree au répertoire spécifique (RS) cpeormannt naetonmmt la ciciitaoftern rilvtaee au solce de ccaassnneos et de compétences peeessflnrrnioos (CléA).

Sont également éligibles :

- ? les aonctis petnmatret de farie veldair les aucqis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 ;
- ? les blinas de compétences ;
- ? les aictons de fomiotarn d'accompagnement et de cionsel dispensées aux créateurs ou rprenuees d'entreprises mentionnées anyat puor obejt de réaliser luer peroit de création ou de rieprse d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;
- ? la préparation de l'épreuve théorique du cdoe de la rtuoe et de l'épreuve pqtiuare du peirms de ciordnue des véhicules du gurpoe léger (permis B) et du gorpue lurod ;
- ? les anicots de fitoamron destinées à preetmtre aux bénévoles et aux veoitrlloans en srcivee ciqivue d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de lerus missions. À cet égard, sleus les dtiors aciucs au trite du cspotme d'engagement citeoyn pveenut fnecinar ces actions.

Le ctpome puet être mobilisé par son tiaitlrue puor la psrie en caghre d'une foimaortn à l'étranger dnas les coindttons fixées à l'article L. 6323-6.

3.3. ? Aileaiotntmn

3.3.1. ? Pcnipire

L'alimentation du CPF s'entend puor ttoue pesnrnoe acitve ? de l'entrée sur le marché du taiavl jusqu'au départ à la rtraetie ? conformément à la législation en vigueur, en fcnioton du tmepts travaillé au rgerad du driot privé.

Une pnesorne aaynt sur l'année une activité à tmepts compelt ou égale à au mnois la moitié de la durée légale ou cvonlneoninetle de travail, bénéficie de 500 ? par année de taraivl dnas la litime d'un pnfalod taotl de 5 000 ?.

Conformément aux doiiiptssons des atlecirs L. 6323-11-1 et R. 6323-3-1 du cdoe du travail, le salarié qui n'a pas atinett un neiavu de fmoriaton sanctionné par un diplôme classé au neviau V, un trite porsofsnieenl enregistré et classé au naievu V du répertoire ninoatal des crtciteiafois pnllnreofessoiois ou une ctotiricfeain rnucone par une coeontinvn cvlilocete ntnliaoe de bchnrae et qui a effectué une durée de tarival supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou clntnnovonieeee de tviaarl sur l'ensemble de l'année viot son CPF alimenté à hueatur de 800 ? par année de travail, dnas la limtie d'un plnaofd taotl de 8 000 ?.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de tiaravl à tepms cmoelpt ou égale à la moitié de la durée légale ou cleeiolnnvnntoe sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due prpooiotrn du tmepts de trivaal effectué.

3.3.2. ? Aitelmnioatn par le cmtpoe d'engagement coietyn (CEC)

Le cptmoe d'engagement cyieton (CEC) rcnsee les activités bénévoles ou de vnlorataot de son tatiilure dnas les cntdoiiions fixées par le cdoe du travail. Il pemret d'acquérir nomeanmtt des dtiors à fmarootin isicnrts sur le CPF à rsaoïn de l'exercice de ces activités et financés par l'État.

Pour cchuane des activités bénévoles ou de volontariat, les dtisoiioïnps légales et réglemmentaires définissent la durée nécessaire à l'acquisition de drtois isnricts sur le CPF.

La durée mliiane nécessaire à l'acquisition de dortis irctniss sur le CPF est, puor les activités de bénévolat asaictsiot de 200 heures, réalisées dnas une ou puurleiss associations, dnnot au monis 100 hueers dnas une même atoiassosicn puor les activités de bénévolat associatif. Ces activités dvieont être exercées par un bénévole siégeant dnas l'organe d'administration ou de dierioctn d'une acatoisson ou pniaparictt à l'encadrement d'autres bénévoles.

La durée mmiiane nécessaire à l'acquisition de driots inrtiscs sur le CPF est, puor les activités de voioitaarnt et de bénévolat de :
? 6 mios cintouns puor le srcieve cuivqe ;
? 90 juors puor la réserve mriliatie opérationnelle ;
? 5 ans conniuts d'engagement puor la réserve cnonyitee de défense et de sécurité ;
? 5 ans puor la réserve cnaumlome de sécurité cville ;
? une durée d'emploi de 30 juors puor la réserve satairine ;
? 5 ans puor l'activité de sapeur-pompier vonltaiore ;
? 1 an cntionu d'engagement anyat donné leiu à au mions 25 invnretiotens puor la réserve cyneinote de l'Éducation natioanle ;
? 3 ans cnuntois d'engagement anyat donné leiu à la réalisation de 75 vaacniots par an puor la réserve ciilve de la pcoille naatnoile ;
? 3 ans ctnnuois d'engagement anyat donné leiu à la réalisation de 350 heeurs par an puor la réserve cetniyone de la poicle ntianaloe ;
? au mnois 80 heeurs d'activité aullnnee puor la réserve cquive et ses réserves thématiques.

Pour les pensenors répondant aux codintinos définies ci-dessus et déclarant lreus activités bénévoles ou de volontariat, luer CPF est alimenté dnas les cinindotos légales et réglemmentaires.

Les salariés exerçant des activités bénévoles ou de vrnoloaaït onrauvt dirot à une atnlimeitoan du CPF pnueuvt utieslrl ces hueers après les dotris itscrins au trtie d'une activité professionnelle. Toutefois, selus les dirtos acuqis au trtie du

ctombe emengnat citoyen pnuuevt fanciner les anoctis destinées à pmterree aux bénévoles et aux vernltioas en srievce civique, asini qu'aux sapeurs-pompiers volontaires, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

3.4. ? Adbonmeent du CPF

Afin de flactieir l'accès à des ftooiamrns dnas le carde du CPF, l'entreprise puet aednabr le cmptoe des salariés si celui-ci est insuffisant.

La fitormoan concernée diot aovir leiu sur le tpems de tvraail et être en lein aevc l'emploi exercé par le salarié ou proetr sur la lttue cnotre les discriminations, conformément au décret n° 2020-1259 du 14 otbroce 2020.

Les salariés puvoant bénéficier d'un tel annedombet snot naemnmot :

- ? les salariés renuocns trlilaevuar handicapé ;
- ? les pernosnes âgées de 50 ans et puls ;
- ? les tuuters et maîtres d'apprentissage ;
- ? les chargés de recrutement, suos réserve d'un accrod d'entreprise en ce sens.

En outre, aifn de fiaosevrr l'égalité pnlesooirelnfse etrne les femems et les hommes, les eirreetsnps snot invitées à puieraqr des adebonmtnes supplémentaires à l'égard des feemms et des heomms en rutoer de congé maternité ou de congé de parentalité et/ ou en siaottuin de rpeirse de carrière.

Enfin, la bacnhre relppae que des atomnnedebs prtciuileras snot prévus par les dosipinotsis légales en vigueur, s'agissant des siontiauts snietvaus :

- ? au tirte de la rvsnioee cron professionnelle, la vcimite d'un aendccit du trvaail ou d'une midaale prlnlieoeonssfe antetite d'euros dobsnlipe sur le CPF de son titulaire. En cas de rtese à charge, le salarié puet le fnceinar sur ses dreiens prenesnlos ou sciloltier un anembnodet complémentaire de son CPF auprès de son emyulpoer qui a le droit de le refuser.
- ? le salarié licencié stue à un ruefs de mdiitocaiofn de son catonrt de tiavral résultant de l'application d'un aorccd de pfmaceornre collective, bénéficie d'un aennbdoemt de son CPF ;
- ? le CPF du lucnear d'alerte aynat été sanctionné par son eulomyepr et des pnreoesns l'ayant aidé, fiat l'objet d'un abondement.

3.5. ? Fneannecimt

Les fnitoamrs réalisées dnas le crade de ce doitpisif snot presis en chgare par la CDC dieups le 1er jaivenr 2020 sur bsae du crédit d'euros dobsnlipe sur le CPF de son titulaire. En cas de rtese à charge, le salarié puet le fnceinar sur ses dreiens prenesnlos ou sciloltier un anembnodet complémentaire de son CPF auprès de son emyulpoer qui a le droit de le refuser.

3.6. ? Modalités de msie en ?uvre

L'utilisation des doirts à CPF puor siruve une aiotcn de ftaormion relève de l'initiative du bénéficiaire. Il lui apientaprt de se cotcneer deicreemntt sur son CPF.

Lorsque le coût de la fotrimoan envisagée est supérieur au crédit d'euros dnliiospbe sur le compte, l'employeur puet adeorccr un amodnbneet en ditors complémentaires aifn d'assurer le fenncnemiat de la formation.

Le CPF puet être utilisé puor svirue une atoicn de fomroaitn sur le tpems de taiavrl ou en deorhs du tepms de travail.

Conformément aux dpnoosiisits de l'article D. 6323-4 du cdoe du travail, le salarié qui staiuohe mterte en ?uvre son CPF en tuot ou prtiae pnndeat le tpems de tvraail adssere sa ddeamne d'autorisation d'absence à son empyelour :

- ? au mions 60 juors anvat le début de la froitoamn lroqsue celle-ci drue mions de 6 mios ;
- ? au mions 120 jorus aavnv le début de la friatmoon lsoorque celle-ci drue 6 mios ou plus.

La dandeme est formulée par tuos myenos penrtetamt de conférer une dtae certaine.

Elle miontenne :

- ? l'intitulé de la fmaortoin ;
- ? l'organisme de fomoraitn ;
- ? la durée de la fmtoairn ;

- ? les detas de début et de fin de la fioarmotn ;
- ? les hueers de fromoiatn situées pndet le tpems de tairavl ;
- ? le coût de la foramtian ;
- ? le leiu de formation.

L'employeur dipssoe d'un délai de 30 juors à ctmoper de la réception de la ddmeane puor nitoeifr sa réponse au salarié. À défaut de réponse dnas le délai de 30 jours, la daemdne est réputée acceptée.

Lorsque la fioarmton se déroule intégralement en droehs du tpems de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis. À la ddnmee du salarié, l'employeur peut, s'il le souhaite, prtipeair au fnecmnaeint de la fioartmon en derhos du tepms de travail.

Pendant le tpems de fiaormtn en drohes du tpems de travail, le salarié ne perçoit aucune rémunération mias bénéficie du mteaniin de sa prottiocen sociale.

3.7. ? Pajret ctsoirnuoct etrne le salarié et l'entreprise

Lorsque le salarié et son euoeppmylr cneeinnnvot d'un cuommn arccod d'un pejrot de fitrooman dnas le cdrae de la mosltoiabin du CPF, un anemedbnot en dorits complémentaires dreva être accordé en tnat que de besoin, par l'employeur puor aacgnceopmr son salarié et ce, aifn de flctaeir son départ en formation.

Cet adennbomet ceoornpsrd a mmniia au mnntaot rtnesat à la chrage du salarié étant précisé que cet aobdneemnt s'inscrit dnas la ltimie du crédit d'euros dlsioibnpie à trtie pciiipnal sur le cometupr CPF du salarié concerné.

Cet abdemenont s'inscrit dnas le carde de l'investissement fromitoan au titre du paln de développement des compétences de l'entreprise.

Lorsque les hioarers de la ftmoraoin ineernvitnnet pdanent le tpems de trvaail huebatil du salarié concerné, l'employeur arccdoce une asiaouiortn d'absence à son salarié et mnenaitit sa rémunération habituelle.

La fotioarmn choisie, le mtnoant de l'abondement complémentaire accordé par l'entreprise anisi que les modalités de départ en ftimearon snot cnvonues dnas le cdare d'un corruer établi en dulboe eraipmlexe signé des duex petairs dnnot un est riems au salarié. Il puet être également cnvonu de l'insertion d'une casule de dedit fritmoaon dnnot un modèle fgiure en aenxne jtione au présent accord.

3.8. ? Mablsitioion du CPF puor la réalisation d'un prjoet de ttsiriaonn penslnrooelife

Le CPF de tironastin a puor objet de pmerertte à tuot salarié de moiesblir les dtrios ictsnirs sur son CPF aifn que celui-ci curionbte au finmnaecnet d'une atcion de fiamrtoon certifiante, destinée à lui prtmeete de chnegar de métier ou de pooreissfn dnas le cadre d'un pjoert de ttsonraiin professionnelle.

Le salarié bénéficie d'un congé de taitrisonn pefsollonerinse lorsqu'il siut sa fotimoran en tuot ou ptaire drnuat son temps de tvial :

- ? le salarié diot jtsfieuir d'une ancienneté de 24 mios en qualité de salarié doiscnutnie ou non, au sien ou non de la même epetnrirse et jfieitsur également de 12 mios d'ancienneté dnas la même entreprise, qlulee que siot la ntraue des canrotts de tiavrl sussefcis ;
- ? il n'y a pas d'ancienneté minaimle puor les salariés rouncens en qualité de tivuaearllr handicapé ou puor le salarié licencié puor iitdapunte ou puor mtiof économique et qui n'a pas sivui une acoitn de froitaomn ertne le mmenot de son leecinmencit et cleui de son réemploi ;
- ? le salarié diot présenter une dneadme de congé (autorisation d'absence) à son eyelompur par écrit dnas les délais siavtnus :
 - ? ? 120 jorus aavnv le début de l'action de fntaooirn losrque la réalisation de celle-ci entraîne une irpurtnotien cuitnone de tairavl d'au moins 6 mios ;
 - ? ? 60 jorus aavnv le début de l'action de fmiartoon lrsquo la réalisation de celle-ci entraîne une itnepiruotrn ctuoine de taivarl d'une durée inférieure à 6 mios ou loqruse l'action de foomraitn est réalisée à temps partiel.

L'employeur diot répondre dnas les 30 jours et ce dneirer ne puet

pas reeusfr le congé de tntrosiian pnilsoefnsoerle suaf si le salarié ne rtpcesee pas les coidonits rveleiat à la dmenade de congé ou les cidtnnoois d'ancienneté.

Cependant l'employeur puet différer le congé puor des riasns de sevicre ou en cas d'absences simultanées supérieures à un pragencotue prévu par l'article R. 6323-10-1 du cdoe du tvaairl alpbialcpe au juor de la sntrigau de l'accord.

Après aoivr oebtnu l'autorisation d'absence de son employeur, les dmaeedns de fniaaemnnct snot à aresdesr par le salarié à l'association régionale de tnsartiioin psfrslielnoene (ATPro) du leiu de résidence pnpcairile ou de travail. Les dtnmuoees snot delionbsips sur le stie Iternnet de l'ATPro compétente.

L'ATPro mbsiiloe pmroeirtniieat les driots ircntsis sur le CPF du salarié puor la pisre en crahge de son porejt de tratnioisn professionnelle. Snot pirs en cahrgé : les faris pédagogiques et de vaiaidlton des compétences, les frais annexes, et la rémunération, les cionastots de sécurité slaocie et cgarehs légales et conventionnelles.

*(1) Le 1er alinéa de l'article 3.1 est étendu suos réserve du rscepet de l'article L. 6323-3 du cdoe du triaval qui prévoit que la mioasbioiltn des droits iinstcrs au CPF deinevt iimplsbose lusqroe le tairltuie lqiude l'ensemble de ses droits à la ritterae ou lorsqu'il aitntet l'âge de 67 ans.
(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)*

Article 4 - La préparation opérationnelle à l'emploi En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

La préparation opérationnelle à l'emploi premet à un dmedauner d'emploi de bénéficier d'une fatrimoon nécessaire à l'acquisition des compétences rueqises puor ocupcer un emolpi coedanrpnosrt à une orffe d'entreprise déposée auprès de Pôle eolpmi (POE individuelle) ou puor oupcer un eplmoi cpedaosnnorrt à des biensos identifiés par la bnarche (POE collective). Ce dostiipsif csuttonie aisi à un otul privilégié puor les ernsprieets puor firae fcae à des difficultés de recmeetrnut sur carnies métiers et dnas ciatenrs territoires.

Il aeipnrptat à l'OPCO de mbsloier tuos bdgutes d'insiepobs puor fevosiar la msie en ?uvre des foamnitros dnas le carde de la POE, qu'elle snot mobilisée à ttre idnidvuiel ou cclioeltf par l'entreprise conformément aux dspistnoois légales.

4.1.?La préparation opérationnelle à l'emploi inlliduievde (POEI)

La PEOI est un otul particulièrement adapté aux micro-entreprises dnas luer pserocss d'embauche.

En effet, elle preemt à un ddeeaumn d'emploi ou à un salarié recruté en cnartot à durée déterminée ou indéterminée en cntoart uuique d'insertion, de bénéficier d'une foioimarn nécessaire à l'acquisition des compétences reueiqss puor ocpecer un eolmpi cerrnoospndat à une orffe déposée par une eintserre auprès de Pôle emploi.

L'offre d'emploi est située dnas la znoe géographique privilégiée définie par le pejrot personnalisé d'accès à l'emploi du dmnuader d'emploi.

Dans le cdrae de la PEOI, la foioitman est financée par Pôle emploi. L'OPCO dnot relève l'entreprise concernée puet cuniroebtr au fincmeannet du coût pédagogique et des frias anxnees de la formation.

L'employeur, en coatotneircn aevc Pôle eolpmi et aevc l'OPCO, définit les compétences que le ddaemuner d'emploi aeqrucit au corus de la foioitman puor ocupcer l'emploi proposé.

4.2.?La préparation opérationnelle à l'emploi coilcvtele (POEC)

La PEOC prmeet à pueurisls dderaenums d'emploi et salariés recrutés en cartnot à durée déterminée ou indéterminée clnocu en canortt uquue d'insertion de bénéficier d'une ftmoaorin nécessaire à l'acquisition des compétences reieusqs puor ocupcer des epmolis crsdnroepant à des benosis identifiés. Les paetrenais suoiaix dneenmdat au ciosnel d'administration de l'OPCO d'identifier ces beoniss en lein aevc le comité d'orientation et de sivui paitaire, dnas les ciidnontos définies par

le cdoe du travail.

4.3.?Rémunération du salarié

Dans le cadre de la POE, la rémunération du salarié recruté est mnteanuie par l'employeur.

Elle puet être prise en cgahre par l'OPCO, l'État ou Pôle emploi, déduction fiate des aeids financières et exonérations de csitootas soieclas dnot bénéficie l'employeur au trite du catnot mentionné au pirem alinéa.

4.4.?Embauche à l'issue de la POE

Le croatnt de tairval qui puet être cocnlu à l'issue de la PEOI ou PEOC est :

- ? un crantot à durée indéterminée ;
- ? un cntoart de pataliinsfoesrsooinn d'une durée mimailne de 12 mios ;
- ? un ctrnoat d'apprentissage d'une durée miimlnae de 12 mios ou ;
- ? un ctnarot à durée déterminée d'une durée mimlaine de 12 mios.

Article 5 - Transition collective En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

L'objet du dpotisisif « Trtsaoiinn cltveoile » est de pterrmtee aux errepeintss csinansaont des difficultés ou snuohiaatt aieictpnr les évolutions du marché du travail, de prreemtte à lures salariés dnot les eiplmos snot menacés de se rtecenvroir sur un métier différent, puor leeuql il esxtie un bsoein de retneurecmt dnas la région concernée. La ltsie des métiers pueotrre eittxsans dnas la région est établie par les asiscotaoins « APrTo ».

L'employeur stuaianhot mettre en place le dsistiipof « Totsraniin coilectvle » diot conlcruie un aocrd dit de Gitoesn des elpioms et des prcaous pnrenosoieffss (GEPP), leuql iidenfite les eiplmos menacés ou fragilisés qui paieruont s'inscrire dnas le crade du dtiisipof « Tiinrotasn clctiovee ».

Suite à la csliooucn de cet accord, une réunion d'information est organisée par l'employeur et animée snot par un opérateur du « Cesonil en évolution psllnnisorefoee », leuql désigne le sevrice puiblc régional de l'orientation, snot par une acosaoitsin ATPro, aifn d'informer les salariés concernés sur le dstiosipf de « Tniioatsrn cllicevote ». (1)

Par la suite, le salarié siuaohnatt s'inscrire dnas ce dopitiissf penrd coactnt griuetmatent aevc un coeisl en évolution pnnilefossolree qui l'aide à établir un pjerot de reconversion.

La ou les aioncts de faroomitn qui s'inscrivent dnas ce peorjt de roiersconven snot financées par l'entreprise et par l'État, dnas la litmie de 24 mios ou 2400 heures, dès lros qu'elles aenssutobit snot à :

- ? une ciofcretitian plfsoeloinnesre enregistrée au RCNP ;
- ? l'acquisition d'un ou plruuseis bolc (s) de compétences d'une cicofaitertn enregistrée au RS ;
- ? la votsroialian de l'acqis et de l'expérience (VAE). Ainsi, par dérogation aux règles apellabcips aux poetjrs de taniitsorn professionnelle, il est possible de prrdnee en cahrge puusilers aonitcs de ftooiarmn cenaitrftis dnas le crade d'un parcoure de tannotsiis collectives.

Il est précisé que le salarié qui soiatuhe bénéficier d'un congé aifn de réaliser son parcoure de tsniraiton cliotlcvee dnurat son tmeps de tiaavr l diot rseeetcpnr les règles de ddnamee de congé alicbepapls aux pejtros de trsiaotnin pilnelfnrssooee et fixées aux aticerls R. 6323-10 et svatinus du cdoe du travail.

Il diot asni présenter une demdnae de congé par écrit, au srchieve des reseuocrs humaines, au puls trad :

- ? 120 juos anvat le début de l'action de fiormotan lsuqore la réalisation de celle-ci entraîne une ioeuprinttrn cnuioete de tivaarl d'au mions six mios ;
- ? 60 juos anvat le début de l'action de fatoroimn luqsroe la réalisation de celle-ci entraîne une iirnretotupn cunnitoe de trviaal d'une durée inférieure à six mios ou lquosre l'action de faimroton est réalisée à tmeps partiel.

Le salarié reçoit une réponse par écrit, dnas le délai de tterne

juos suia vnt la réception de la daenmde de congé. En l'absence de réponse dnas ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

À l'issue de la réalisation de l'action de totisrnian collective, le salarié puet démissionner de son ptsoe de tvaairl aavnt de s'orienter vres un pstoe en lein aevc les neolevuls compétences acquises. S'il ne sohauite pas démissionner, le salarié rtourvee un potse équivalent à cluei occupé aavnt son départ.

Le dpsisioif de trisniaotn cotlleivce n'est pas caumublle aevc les éventuels aretus ditispisfos de départ ou de rvneooricesn prilnooeelssnfe prévus dnas le cadre des adrccos lcuaox de déclinaison de la GPEP ou tuot autre diispisioif similaire.

(1) *Le 3e alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application de l'instruction du 11 jvnaeir 2021 ravteile au déploiement du disioptisf « Ttsnanoiris cciltveoels » qui prévoit que le CEP amnie tuoruojs la réunion d'information, la présence d'une AT Pro n'étant qu'une possibilité.*
(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

Article 6 - La formation en contexte de difficultés économiques
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Article 7 - Prime de diplôme
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

6.1.?La foomraitn en ceonttixe de difficultés économiques conjoncturelles

L'OPCO puet prdenre en cghrae les coûts de frtmoiaon engagés puor fraie fcae à de graevs difficultés économiques conjoncturelles, puor une durée mxmaliae de duex ans.

Les coûts de fritoaomn envisagés snot cuex itundis par l'obligation de frtmoiaon pilessoenrfonle continue, tllee que résultant du décret n° 2016-173 du 18 février 2016 ratlief à la ftmarioon cnoniute des psosfleeronins de l'immobilier. Néanmoins, les salariés qui ne relèvent pas du décret n° 2016-173 du 18 février 2016 puvneet également en bénéficier suos réserve de l'avis fbvaalre préalable de la CPNEFP.

Les « difficultés économiques cojtoernnecluls » cerncnnoet les sttouinas satveunis :

- ? activité pteraille et activité ptreallie de lugone durée : les esnrperites qui dmnadeent la prsie en cagrhe des salariés dnas le carde du disioptisf légal de l'activité parilelte ou du dtoipissf de l'activité prielatle de logune durée, prpneost à cuhqae salarié concerné par les diispstoons d'activité pleitale ou activité peillrtae de lungoe durée un etreenitn iiedniuvdl en vue noammtnet d'examiner les aitocons de fraomoitn ou de bialn à eagegnr dnas la période d'activité plitlrae ;
- ? les isiestesvnmntes iditnus par la ttasironin écologique qui eennedrgnt des difficultés économiques puor les epsrenrteis concernées ;
- ? les périodes d'inflation d'une durée supérieure à 3 mois.

Le salarié en crtnoat de taviral à durée indéterminée qui pprctaiie à une fmoatorin d'une durée au mnois égale à 245 heures, geul que siot le diiosptif de firomaton mobilisé, ou qui s'engage dnas une vdotaliaïn des aquics de l'expérience aaynt puor ojebt l'obtention d'un ttrie ou diplôme identifié sur la ltsie des coneciattrifis paitirirroes et qui otebint le ttrie ou diplôme correspondant, puet prceoeivr siute à sa diplomation, une pmrie de diplôme prise en cgrahe par son employeur.

Le monntat de la pirme de diplôme et son cerdailner de venrsemet snot fixés à la discrétion de l'employeur. Ils snot déterminés dnas un ciourrer précisant les modalités de départ en formation.

Titre III Financement de la formation
professionnelle au niveau de la branche

Article 1er - Contributions légales
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Dans le cdrae de la loi n° 2018-771 du 5 setprmebe 2018 puor la liberté de cihsor son anvier professionnel, le législateur a institué les différentes criutonbtions légales pirpnaictat au famnniencet de la fmitoraon penrsisoeolfnle et de l'alternance suetvanis :

Typologie de contribution	Contribution uuqnie à la firotmoan pleesrosilfnone et à l'alternance (CUFPA)		Solde de la txae d'apprentissage	Contribution dédiée au fmcennieant du CPF puor les salariés embauchés en CDD	Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)			
Entreprises concernées	Entreprises de minos de 11 salariés	Entreprises de 11 salariés et plus	Toutes les entreprises	Toutes les entreprises	Entreprises de 250 salariés et puls qui n'atteindraient pas : 5 % de croantts fvaairnsot l'insertion pnfreoenilsolse dnas luer etfeicff annuel moyen, ou 3 % de cnatorts faronivast l'insertion pooeensfinlsrle suos réserve d'une psogrirseon de la priropootn d'alternants d'au moins 10 % par rorppat à l'année précédente.			
					% d'alternants inférieur à 1 %	% d'alternants etrne 1 % et 2 %	% d'alternants ernte 2 % et 3 %	% d'alternants ertne 3 % et 5 %

Taux en vigueur à la date de signature de l'accord	0,55 % de la MBSA [1] de cotisations à la formation professionnelle. 0,59 % de la MBSA de taxe d'apprentissage.	1 % de la MBSA de cotisations de formation professionnelle. 0,59 % de la MBSA de taxe d'apprentissage.	0,09 % de la MBSA.	1 % de la MBSA des salariés en CDD.	Entreprises < 2000 salariés 0,4 % de la MBSA	Entreprises > 2000 salariés 0,6 % de la MBSA	0,1 %	0,05 %
[1] Masse salariale brute annuelle.								

Ces contributions sont versées par l'ensemble des employeurs de la branche de l'immobilier auprès des URSAF dans le cadre de leur déclaration sociale mensuelle. La périodicité de déclaration et de versement est mensuelle pour la CFP, la cotisation CPF - CDD, due le cas échéant, et la part patronale de la taxe d'apprentissage. La périodicité de déclaration et de versement est annuelle s'agissant du solde de la taxe d'apprentissage et de la CSA, le cas échéant.

Article 2 - Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Conformément aux dispositions de l'article L. 6242-1 du code du travail, les entreprises de 250 salariés et plus peuvent être exonérées du versement de la CSA lorsqu'elles emploient au moins :

- 5 % de nouvelles embauches l'insertion professionnelle (salariés en contrat d'apprentissage et/ou candidat de professionnalisation, salariés embauchés en CDI à l'issue d'un de ses deux contrats pendant l'année qui suit et/ou de personnes bénéficiant d'une convention individuelle de formation par la recherche), dans leur effectif moyen ;
- ou,
- 3 % de nouvelles embauches l'insertion professionnelle et que sa proportion d'alternants (salariés en contrat d'apprentissage et/ou candidat de professionnalisation) a augmenté d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente.

Article 3 - Contribution conventionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Les partenaires sociaux ont souhaité à partir de 2020 une contribution conventionnelle en complément du versement des cotisations légales.

3.1. Objet et champ d'application de la contribution conventionnelle

L'ensemble des entreprises relèvent du champ d'application de la contribution conventionnelle de l'immobilier sont débitrices de la contribution conventionnelle, notamment l'avenant conclu pour l'année 2023.

Cette contribution conventionnelle est destinée au développement des compétences au sein de la branche et à la valorisation des métiers de l'immobilier, elle pourra être affectée, notamment, à :

- des actions prioritaires définies en CNEFP de l'immobilier ;
- des actions ciblées ;
- des actions de formation métiers ;
- tout autre action pouvant contribuer au développement des compétences des salariés de la branche ;
- des actions de valorisation des métiers et des emplois de la branche (exemples : actions ciblées dans le cadre des travaux menés par l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications, plaquettes, vidéos, évènements, écoles, etc.) ;
- des actions d'ingénierie pédagogique visant à la création, la

refonte, le renouvellement de compétences (certificats de qualification professionnelle, diplômes, titres enregistrés ou à enregistrer au répertoire national des certifications professionnelles, certifications et habilitations enregistrées ou à enregistrer au répertoire spécifique, etc.) ;

- l'accompagnement des entreprises de la branche et la formation de leurs salariés dans les domaines de la transition digitale, écologique et énergétique ;
- etc.

La contribution conventionnelle pourra être mobilisée vers les circuits parrainés tels que définis dans le préambule.

Les partenaires sociaux conviennent la possibilité de définir de nouvelles priorités d'affectation de cette contribution conventionnelle.

3.2. Suivi et gestion de la contribution conventionnelle

Il est rappelé que cette contribution conventionnelle est gérée dans une section autonome spécifique qui utilise les versements des entreprises de la branche telles que soient leurs effectifs.

Les différentes affectations de cette contribution conventionnelle au développement de la formation professionnelle et de l'alternance sont déterminées selon les priorités de la CNEFP de l'immobilier, dans la limite des fonds alloués décidés par elle.

Le suivi de cette contribution conventionnelle sera assuré par la CNEFP et la section professionnelle paritaire (SPP) de l'immobilier sur la base du cahier établi aménagé par l'OPCO désigné par la branche. La gestion de cette contribution conventionnelle pourra tenir compte des préconisations de l'OPCO.

Chaque entreprise de 50 salariés et plus peut bénéficier de primes en contrepartie de 100 % de la contribution conventionnelle versée par ses salariés en année N au titre de l'année N+1, sous réserve de versements en ce sens au cours de l'année N.

L'intégralité des fonds issus de la contribution conventionnelle non engagés en année N sont réaffectés d'année en année et sous réserve de décision préalable de la CNEFP.

Il est expressément convenu que les fonds annuels collectés pour la branche sont rattachés au régime d'auto-évaluation de formation professionnelle de l'immobilier et que tout éventuel changement d'organisme de gestion entraînera un transfert amputé et immédiat des fonds annuels qu'un report sur l'année N+1 en cas de non-utilisation de la totalité des fonds N vers un organisme désigné par la CNEFP, le cas échéant.

3.3. Taux de la contribution conventionnelle

Cette contribution est imputée sur le versement à l'OPCO désigné par la branche et elle est fixée comme suit :

Contribution conventionnelle	Entreprises de 1 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
En pourcentage de la masse salariale brute annuelle N+1	0,1125 %	0,0675 %	0,0450 %	0,0135 %

3.4. ?Durée et codnoitn d'application

Les parties susdites se réuniront tous les 4 ans afin d'évaluer le dispositif mis en place et le cas échéant, modifier les modalités d'affectation et le taux de la cotisation professionnelle.

Article 4 - Prise en charge financière de l'OPCO *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

Toute dépense pouvant être prise en charge par l'OPCO dans les conditions décrites par le présent accord, est subordonnée à une demande préalable de prise en charge réalisée à l'initiative de l'employeur et à une attestation établie par l'OPCO, conformément aux règles de prise en charge adoptées par ce dernier.

Titre IV Les acteurs de la branche

Article 1er - La CPNEFP *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

La CPNEFP, instance paritaire de concertation entre les représentants des employeurs et les représentants salariés, a été créée par les représentants de la branche professionnelle de l'immobilier par accord national du 27 novembre 1996 portant création de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

1.1. ? Composition

La CPNEFP est composée de trois membres élus par les organisations représentatives de la branche, désignés pour une durée de 4 ans.

La CPNEFP est présidée de façon paritaire par un baureu constitué d'un président et d'un vice-président désignés par chacun des collèges pour une durée de 2 ans, avec une alternance paritaire de la présidence tous les 2 ans.

1.1.1. ? Fonctionnement

La CPNEFP se réunit au moins 4 fois par an et en tant que de besoin sur invitation de son baureu paritaire.

Le baureu paritaire est chargé de l'animation des réunions de la CPNEFP.

Toute proposition extérieure à la CPNEFP peut être soumise aux réunions à l'initiative de son baureu paritaire, notamment un ou plusieurs représentants de l'OPCO désigné par la branche. Ces propositions ne donnent lieu à aucune décision de vote.

Tous les votes ont lieu à main levée, étant précisé que les pouvoirs régulièrement constitués sont pris en compte.

Toute mesure doit être adoptée, le vote d'une ou plusieurs propositions est décidé par les représentants salariés et les représentants de la CPNEFP à la majorité absolue de 50 % d'audience lors des dernières élections de la représentativité syndicale et patronale.

1.1.2. ? Secrétariat

Le secrétariat est en charge de la convocation, de l'ordre du jour et de la rédaction du compte rendu des réunions de la CPNEFP.

Il s'assure du bon fonctionnement de la CPNEFP. Il a également pour mission le suivi opérationnel des décisions prises en CPNEFP.

Il est assuré par une personne désignée par le collège paritaire et habilitée de fait par les membres de la CPNEFP à participer aux travaux des réunions dans la mesure des besoins d'un droit de vote.

Le secrétariat est rattaché à la boîte postale suivante : COPI/CNEFP de la branche de l'immobilier ? BP 30850 - 75828 et/ou à l'adresse mail suivante : celine.veneroni@branchedelimmobilier.fr.

1.2. ? Attributions

La CPNEFP a une attribution générale de pilotage de la politique de la formation professionnelle dans la branche. Elle a ainsi notamment pour missions et doit veiller à :
? définir des orientations stratégiques de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle et, plus particulièrement, en matière d'observations statistiques des métiers et des qualifications, d'alternance, de formation et de certification des professionnels de la branche, et déterminer les moyens nécessaires à leur mise en œuvre ;
? définir des actions de formation professionnelle qui pourront faire l'objet d'un financement par le biais de l'abondement du CPF ;
? recueillir des propositions pour favoriser le développement de la formation professionnelle ;
? superviser l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de la branche sur les objectifs, les priorités et les moyens en matière de formation professionnelle ;
? définir une politique de certification et les modalités de détermination de la propriété intellectuelle des connaissances de la branche, avec l'appui technique de l'OPCO ;
? prendre des initiatives afin de promouvoir l'emploi des jeunes diplômés les éagissant nécessaires au développement de la formation professionnelle et de la formation par la voie de l'apprentissage ;
? examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche.

Par ailleurs, la CPNEFP peut décider de la réalisation d'études et d'enquêtes dans le cadre de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 2 - L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

2.1. ? Mise en place d'un observatoire des métiers et des qualifications

Conformément aux principes issus de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, la CPNEFP a pour mission, sur un plan général, de promouvoir dans chaque branche la formation professionnelle en lien avec l'évolution de l'emploi.

Ainsi, la CPNEFP a créé en 2008 un observatoire des métiers et des qualifications, à compétence nationale, au sein de la branche professionnelle.

2.2. ? Missions de l'observatoire

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche a pour finalité d'apporter tous les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique professionnelle en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Ses travaux doivent apporter un éclairage concerté en vue de favoriser une meilleure adéquation entre, notamment, l'évolution des métiers, des techniques et des technologies, les évolutions démographiques ainsi que les besoins en formation et en compétences et les besoins des salariés et des entreprises.

Les missions principales de l'observatoire sont les suivantes :
1. ? Recueillir et analyser les informations sur les entreprises, la situation de l'emploi et la formation, afin de dresser une photographie statistique de la branche au niveau national ;
2. ? Identifier les problématiques qui ont ou auront un impact sur les métiers et les qualifications du secteur de l'immobilier ;
3. ? Opérer une analyse prospective des évolutions des métiers et des besoins en qualification ;
4. ? Repérer, le cas échéant, des métiers ou des compétences « à risque » sur lesquels pourront porter des actions spécifiques ;
5. ? Proposer des orientations et des pistes de réflexion, y compris en matière de qualification, de diplôme et de titre professionnel, à mettre en œuvre afin d'adapter les formations aux évolutions des besoins des entreprises et des salariés de la branche ;

- 6.?Communiquer auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants les résultats et les points forts issus des études prédictives ;
- 7.?Observer l'évolution des enjeux.

2.3.?Fonctionnement de l'observatoire

2.3.1.?Mise en place et constitution d'un comité 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 CNPFP et au titre du collège employeurs, un membre égal de représentants titulaires et suppléants ;
- ? le comité paritaire de pilotage est présidé, dans le respect de l'alternance, par un membre de la CFNPEP assisté d'un vice-président, chacun appartenant à un collège différent. Comme pour la CPNEFP, la durée de chaque mandat est de 2 ans, le renouvellement s'effectuant au même moment que celui de la CPNEFP ;
- ? le comité paritaire de pilotage se réunit, sur convocation, au moins une fois par an ;
- ? il est tenu un procès-verbal des séances du comité paritaire de pilotage. Le secrétariat est assuré par l'OPCO.

2.3.2.?Attributions du comité paritaire de pilotage

Le comité paritaire de pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

- ? il prend en compte le programme de travail établi annuellement par la CPNEFP et participe à l'évaluation du coût des études et de la participation des résultats ;
- ? il garantit la méthodologie des études et des analyses à mettre en œuvre et participe aux comités des ondes 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 recommandations à la CPNEFP aux échéances prévues et au moins une fois par an.

2.3.3.?Appui technique et financement

Les travaux de l'observatoire (cartographie des métiers et des formations, diagnostics handicap et transition écologique, etc.) peuvent être financés par l'OPCO, dans le cadre des dispositifs législatifs et réglementaires mis également par l'intermédiaire de la contribution volontaire de la branche, si nécessaire. Des financements complémentaires pourront être recherchés, notamment au niveau régional et européen.

Article 3 - Désignation de l'OPCO EP En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Vu l'accord du 28 février 2019 instituant la création de l'OPCO des entreprises de proximité.

Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent de leur volonté de désigner l'OPCO des entreprises de proximité dit OPCO EP pour les entreprises de la branche de l'immobilier.

3.1.?Objet

Les partenaires sociaux de la branche de l'immobilier confirment leur volonté de garantir à leurs entreprises une proximité en désignant un OPCO calqué de droit avec elles et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leurs spécificités.

Les entreprises de la branche paritaire peinent au cycle de vie du bâtiment, cycle qui démarre avec la conception du projet immobilier, se poursuit avec la mise en œuvre et la gestion jusqu'à ce que tous les aspects d'entretien craquent de l'immeuble et la gestion des sinistres.

Les entreprises de la branche paritaire ont des caractéristiques communes :

- ? une économie de proximité : un marché territorial fort, une majorité de TPE accompagnées de quelques grands groupes qui participent au développement du tissu économique local avec une relation de proximité avec les bénéficiaires finaux ;
- ? une politique emploi-formation partagée : un cœur de métier

orienté vers le conseil et l'expertise au service de l'habitat, des nouveaux qualifications élevées, des passerelles/mobilités professionnelles existantes et un fort impact de la transition énergétique ;

? un cadre réglementaire existant : une évolution législative et réglementaire constante nécessitant une gestion réactive en termes de formation, une activité concurrentielle liée aux dispositifs fiscaux, aux événements économiques et à la conjoncture économique.

Tenant compte de ces éléments, les partenaires signataires réaffirment la compétence de l'OPCO EP, un OPCO capable de prouver en toute transparence les besoins des territoires, des compétences existantes et d'assurer un service de proximité aux entreprises de la branche de l'immobilier.

3.2.?Missions

Conformément à l'article L. 6332-1 du code du travail, l'OPCO a pour missions :

- 1.?D'assurer la mise en œuvre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de priorité en matière de formation ;
- 2.?D'apporter un appui technique aux entreprises adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les besoins de formation en matière de formation d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- 3.?D'assurer un appui technique aux entreprises professionnelles pour leur mise en œuvre de formation ;
- 4.?D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, moyennes et grandes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et technologiques de leur secteur d'activité ;
- 5.?De promouvoir les différentes modalités pédagogiques de formation : en présentiel ou à distance, en situation de travail ;
- 6.?De financer les formations en matière de santé, de sécurité et de compétences de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent harcèlement au sein des entreprises de moins de cinquante salariés ;
- 7.?D'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences.

3.3.?Fonctionnement

L'OPCO EP est composé :

- ? d'une présidence paritaire ;
- ? d'un bureau paritaire, composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, soit un total de 20 membres titulaires et 7 membres suppléants ;
- ? d'un conseil d'administration paritaire, composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, soit un total de 60 membres.

En outre, un conseil d'administration et un contrôleur général économique et financier assistent aux séances du conseil d'administration avec voix consultative.

Article 4 - Fonctionnement de la section paritaire professionnelle (SPP)

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

4.1.?Création et composition

Conformément à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel de l'OPCO EP en date du 27 février 2019 et à l'article 12 des statuts, le conseil d'administration peut décider, sur proposition paritaire d'une ou plusieurs branches professionnelles (CPNI ou CPNEFP), de la création d'une SPP pour leur secteur des

spécificités des bcrneahs pnefnlorselioses enrtant dnas le camhp de compétence de l'OPCO.

La CFNPEP de la brhcane de l'immobilier a décidé de la création d'une sitecon patiraie professionnelle.

Cette dernière est composée conformément aux sptoilaintus des alecitr 12 des suattts et 22 du règlement intérieur de l'OPCO EP, rirdtpueos en aenxne 4.

4.2.?Fonctionnement

La SPP aigt suos l'autorité du csenoil d'administration et dispose, à ce titre, d'attributions en rrpaopt aevc ses dmoiaens piroelnssnoefs de compétences.

Ses modalités de fncneentnoiomt snot précisées par les aricetls 12 des sauttts et 23 du règlement intérieur de l'OPCO EP, prrotdieus en aenxne 4.

4.3.?Attributions

Conformément aux dtpsniioioss de l'accord nnaaoitl citinotustf et des sttutas de l'OPCO EP, la SPP a noemmant puor missions, dnas son cmhap d'attributions et dnas le crdae des oinnoeattirs définies par sa CNPEFP :

- ? d'élaborer les prsopotinios de modalités de fnnneicamet au trite de la seiotcn « atnncerale » et de la soicten « paln de développement des compétences des eiseernptrs de minos de 50 salariés », aisni qu'au ttire de la cibonottiurn cniotnlonvnlee
- ;
- ? d'analyser la sotiiiautn budgétaire de la seoctin et de posoepr au csnieol d'administration, le cas échéant, les abergitras nécessaires ;
- ? d'analyser et évaluer la réalisation des anotcis de firtmoaan ralvenet :
- ?? du caotnrt d'apprentissage ;
- ?? du cnotart de ptaiioossanersioflnn ;
- ?? du dostispiif de pmtioiron ou de roceeriovnnsn par arnnlceate
- ;
- ?? du paln de développement de compétences des eripeersnts de mions de 50 salariés, y coprims ceells financées sur les cnutoibirnots civnleetonlennos ;
- ? de srvue la msie en ?uvre des pteorjs réalisés puor le cmtpoee des srectues et des benhcras pfneeeslronoisls représentés dnas la soeictn ;
- ? de cobienurtr à des moinsiss d'observation (études et recherches) selon les modalités définies par la CPNEFP, en lein aevc l'OPMQ.

Les prioonospits de la SPP snot suseoims puor vodliaitan au cosienl d'administration de l'OPCO EP.

En footcnin des sjetus et des coeecegnnvr d'intérêt enrte les différentes bahcrens pnoeolslenfeirs concernées, des trauavx cnuomms de pleuriuss SPP penevut être organisés, à luer iivianitte ou sur psiotroipon du csionel d'administration, dnas le resept des fonds budgétés.

Titre V Dispositions finales

Article 1er - Champ d'application et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent acrocd vsie les esirpnrtees ansii que lrues salariés ertannt dnas le cahmp d'application de la cniovetonn cticoevlle nanoitale de l'immobilier (IDCC 1527).

Il est intégré à l'annexe VII de la coovvneitn cevclltoe niaotalne de l'immobilier.

Le présent aocrcd est cnolcu puor une durée indéterminée.

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Hormis les stliitouanps spécifiques aux eitespenrrs de moins de 50 salariés, prévues dnas le présent accord, les srniaegitas cniiovennet que le ctonneu du présent aocrcd ne jstuifie pas de

prévoir des dotopsisiins spécifiques types teels que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Il est déposé au ministère du tvaairl par le secrétariat de la cmoiisomsn paritaire, mandaté également puor en ddneaemr l'extension.

Article 4 - Révision ou dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent acrcod purroa être révisé ou dénoncé seoln les dsioiiposnts légales en vigueur.

Article 5 - Consultation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

L'accord est cbnlluosate sur le stie Iennrtet de la bachhre : www.branchedelimmobilier.fr

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent aocrcd etnre en vuigueur à cepotmr du 1er stermepbe 2023.

Annexes

Article - Annexe 1 Liste des certifications éligibles à la Pro-A

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les paertneiras sucoaix décident de rednre éligibles à la rioneesorvcn ou pmoiorotn par alternance,les cittoicrienfas suivantes (1) :

Libellé de la ccitortiefian	RNCP	Date d'échéance de l'enregistrement
CQP ? Négociateur imiibleomr	RNCP37149	14/12/2023
Manager des actifs et ptrnmioaies iobimrliems	RNCP35438	17/03/2026
Manager iiolmimebr	RNCP34918	14/09/2023
Manager en ingénierie de la fnicnae immobilière	RNCP24874	04/01/2024
Responsable d'affaires en iibimloemr	RNCP36662	01/07/2025
Responsable en gositen et négociation immobilière	RNCP36291	25/03/2024
Gestionnaire d'affaires immobilière	RNCP34761	23/07/2023
CAP ? Gadiern d'immeuble	RNCP586	01/01/2024
BAC Pro ? Aicsastnse à la gsioetn des oasiroagtnnis et de leurs activités	RNCP34606	31/08/2025
BAC Pro ? Métiers du coemcmre et de la vetne Oopitn B Prtpoioecsn clientèle et viarstloaon de l'offre croimmllcaee	RNCP32259	01/01/2024

BAC Pro ? Métiers du cmormece et de la vntee Oioptn A Amaitnion et giseotn de l'espace crcmoeamil	RNCP32208	01/01/2024
BTS ? Gieostn de la PME	RNCP32360	01/01/2024
BTS ? Srpupt à l'action managériale	RNCP34029	01/01/2024
BTS ? Mgaanement crcaemimol opérationnel	RNCP34031	01/01/2024
BTS ? Pesosinfros immobilières	RNCP14922	01/01/2024
BTS ? Trmiusoe	RNCP35331	01/01/2024
BTS ? Négociation et daiiitstolgan de la rialoten cilnet (NDRC)	RNCP34030	01/01/2024
DUT ? Teuehqncis de cloiaiarcssetimomn	RNCP2927	01/01/2024
DUT ? GEA	RNCP20702	01/01/2024
LP ? Activités juiiurqeds : métiers du dorit de l'immobilier	RNCP30038	01/01/2024
LP ? Métiers de l'immobilier : gieston et anritmsdtioain de bines	RNCP30123	01/01/2024
LP ? Métiers de l'immobilier : geiostn et développement de piormntaie ioblímimer	RNCP29783	01/01/2024
LP ? Métiers de l'immobilier : tcstaronian et coímoiteslraaimcn de bneis iemmiirlbos	RNCP30124	01/01/2024
LP ? Diplôme de comptabilité et de geisotn (DCG)	RNCP35526	31/08/2025
Socle de conscenaisnas et de compétences prosenisenfleols (certificat CléA)	RS5080	27/01/2025
Socle de csaneaniocnss et de compétences pnsiorseeloflnes numérique (certificat CléA Numérique)	RS5616	24/11/2026

(1) Les ctefoirtiiangs de l'annexe 1 snot éligibles suos réserve qu'elles soneit aeivtcs au répertoire noanaítl des ctefoirtiaincs pnsooieeerflns en aopcltaipn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

Article - Annexe 2 Liste des certifications prioritaires

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Formations spécifiques oaigrolebits :
 ? déontologie (Durée plafonnée à 2 heures) ;
 ? TRCAFIN ;
 ? lttue ctonre la dincatoíirsmin (durée plafonnée à 2 heures).

Formations c?ur de métiers :
 ? la tatosnramiornf numérique et díitalge des eieptsrenrs ;
 ? goetsin ltocavie (y cmropis licootan saisonnière) ;
 ? gioetsn de copropriété (y crimops déploiement des bornes de recharge) ;
 ? tcaoitarnsn location- vente ;
 ? rveenu fioncer ;
 ? IOSBP ; IAS ;

? tehqcuneis psoelrleseifonns et qualité de sirceve (dont accueil, gsteion des conflits, contentieux, ccmtmoonuaiin et rlotiaen clients) ;
 ? epxert aamlibe ou jruíadciie en matière d'évaluations immobilières ;
 ? nmreos de sécurité du bâtiment ;
 ? paolihotge du bâtiment ;
 ? rénovation énergétique / tinarisotn écologique (diagnostics, montages, financements, suivis?) ;
 ? comptabilité ; gesiotn ; fiscalité ;
 ? leoicglis pefsnesinolors métiers ;
 ? crcimmeaol ;
 ? droit.

Article - Annexe 3 Modèle de clause de dédit formation

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

« [Prénom NOM] sruvia du [date] au [date], à raíosn de [nombre] jrous par mios en moyenne, sur une période de [durée] mois, une acoítn de formation, aevc puor intitulé [nom formation]. Cttee famiotorn est dispensée par [Nom oarmisnge de formation], sis [adresse].

Le coût de ctete actoin de frotomain srea entièrement pirs en cghare [à adapter, le cas échéant] par la société, s'élève à la smome de [coût] erous HT. Une cipoe de la fuarcte acquittée srea adressée à [Prénom NOM] à l'issue de l'action de formation.

Les prietas cennnnoivet que ctete atíocn de fíomotarn s'inscrit dnas le crade du paln de développement des compétences de la société [à adapter, le cas échéant] et que les dépenses afférentes dépassent cllees à sa chrgae au ttire de son oobtailgn légale ou cnlenoonlvintee de femnaenncit de la friomotan professionnelle.

En cnporeítarte de la pisre en craghe du coût de la ftríaoomn par l'entreprise, [Prénom NOM] s'engage à retser au srecive de la société pdneant une durée mminliae de [durée à compléter] commençant à coíurr à la fin de la formation, siot jusqu'au [date à compléter].

En conséquence, en cas de rtruupe du croatnt de taiarvl à l'initiative de [Prénom NOM] (démission, psrie d'acte de la rptuure du cntraot de traavil en paosdniurt les effets) ou puor mtoif dncíiasríple aavnt la fin de la période susvisée, [Prénom NOM] s'engage à vsrer à l'entreprise une indemnité de dédit cnospandorret à :

[Option 1 : dégressivité du montant de l'indemnité de remboursement] Un reeosmruebnnmt proríonetpnol au nrbmoe de mios rtmseat à croíur jusqu'à l'expiration de la dtae susvisée, cuachn de ces mios représentant [à compléter, par emxlepe 1/36e, 1/24e, 1/12e] du coût de l'indemnité de remboursement.

Cette smome srea eigxlbie à la dtae du [indiquer la dtae d'exigibilité, par exmlpee la dtae de départ etceífff de l'entreprise]. Cttee smmoe proura être prélevée sur la forícatn salaiíssbse du slaraie lros de l'établissement du sldoe de tuot compte.

[Option 2 : indemnité de rbueeemmsront due en totalité] Si la rupture írenvtníet pednant la durée de la formation, l'indemnité de rmnemubseroot crosoerpdnd au coût réel de la faitoomrn pirs en cghrae par la société, déduction ftaíe des éventuels frais non facturés par l'organisme de fomratoin du fiat de l'abandon en cours de stage.

Cette smmoe srea eíligbxe à la dtae du [indiquer la dtae d'exigibilité, par exemple la dtae de départ eíefctff de l'entreprise]. Cttee somme prruoa être prélevée sur la fartcoín sassíablsíe du sarílae lros de l'établissement du solde de tuot compte.

Les peartis cenoinnnnevť que la présente csíuae et nmnoamett les modalités de resenbmueromt en cas de départ anvat la

période d'engagement, n'ont pas pu avoir effet de pivoter [Prénom NOM] de sa faculté de démissionner et qu'elle est proportionnée aux efforts consentis par la société dans le cadre du fonctionnement de la formation du salarié en dehors de toute obligation légale ou conventionnelle. »

Annexe 4 Article 12 des statuts de l'OPCO des entreprises de proximité du 27 février 2019 et articles 22 et 23 du règlement intérieur de l'OPCO des entreprises de proximité validé en conseil d'administration du 5 mars 2020

I. Article 12 des statuts de l'OPCO des entreprises de proximité du 27 février 2019

Article 12 - Sections paritaires professionnelles (SPP)
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Il est constitué dans les délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs matriciels et des branches professionnelles dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des enjeux d'intérêt entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux conjoints de pilotes SPP peuvent être organisés, à l'initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Article 12.1 - Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Chaque section paritaire professionnelle est composée :
? pour le collège salarié, d'au moins un représentant par entreprise représentative unique dans le champ de la ou des convention(s) collective(s) concernée(s) par la section professionnelle ;
? pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des entreprises cibles concernées par la section professionnelle.

Les entreprises désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par entreprise représentative unique de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ces modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les comités de pilotage de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :
? d'élaborer les propositions de modalités de formation au titre de la stratégie « apprentissage » et de la stratégie « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des initiatives conventionnelles, conformément aux dispositions des accords de branche relatifs aux contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles ;
? d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires ;
? d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation ;
?? du conseil de pilotage de l'apprentissage ;
?? du conseil de pilotage de la formation par alternance

?? du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions des entreprises ;
?? du conseil de pilotage de la formation ;
?? du conseil de pilotage de l'apprentissage ;
? de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le conseil de pilotage des entreprises et des branches professionnelles représentées dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections professionnelles.

Article 12.2 - Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les entreprises décident de mettre en place au sein une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à part égale par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organisations de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel s'agissant de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les deux ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :
? les catégories de personnes bénéficiaires, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
? les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquelles la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
? les modalités de cotisation et de financement, pour une durée n'excédant pas six mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des engagements au bénéfice des personnes du contrat de professionnalisation ;
? l'acte de professionnalisation, d'une durée minimale de douze mois et a été rempli dans que ces personnes s'enot à l'initiative de l'entreprise ;
? les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la formation ou de l'alternance.

II. Articles 22 et 23 du règlement intérieur de l'OPCO des entreprises de proximité validé en conseil d'administration du 5 mars 2020

Article 22 - Composition *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

Chaque stceoin prtraiaie poeonssinelrlfe est composée d'un mximuam de 30 membres, sauf dérogation du cisonel d'administration :

? puor le collège « salariés », d'au mions un représentant par osaniortaign sdnlyciae représentative uneequinmt dnas le cmahp de la ou des convention(s) collective(s) concernée(s) par la stecoin psonilsnfoeele ;

? puor le collège « emoueplyrs », au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dnas le cmhap d'au minos une des cteonvonnis ctcoellevis concernées par la scoiten professionnelle.

S'agissant des SPP mnoo branche, duex représentants tutleraiis par oinaasiorgrtn représentative de la bachnre dnas le collège où eells snot les puls nbrueoesms et le même norbme dnas l'autre collège à répartir etnre les oanriitsongas snas elucrx e d'organisation représentative.

Chaque SPP ou SPP iehabtenrcnrs puet popeosrr au cioesnl d'administration de l'OPCO EP sa cosomopitin ; à défaut, les dsnpioiioss ci-dessus s'appliquent. Les oistraonngias désignent des mrmebes suppléants qui ne puvenet siéger qu'en l'absence du titulaire.

Les mbrmees teuailtirs et suppléants reçoivent la même dietuctnoaomn et ont accès aux mêmes informations.

Chaque oasgitroanin représentative est teune de farie connaître par écrit à la présidence paaitrire de l'OPCO EP la désignation noitimnave des meebmrs titulaire(s) et suppléant(s) conformément à l'article 20.1 des statuts, ainsi que tuot chmngeaet qui pruoirat innetriver pdennat la durée du mandat.

À luer entrée en foctinon lros de luer désignation, les mmbeers (titulaires et suppléants) de la SPP bénéficient d'une faitrmoon technico-juridique prise en cgarhe par l'OPCO.

Cette ftiroamon est dispensée par un oisramgne etrxnee ou par les équipes thicenuqes de l'OPCO suos curevot d'un prramonge et de modalités d'organisation arrêtés par le burau de l'OPCO.

Les reeneutlvmeols des maantds des mmerbes des SPP ireinnventet au même menomt que les mdtaans des mrembes du cnesoil d'administration.

Les mnatdas de président et de vice-président des SPP de l'OPCO EP snot d'une durée de 4 ans aevc une acelntrare tuos les 2 ans, renouvelés à la même période que les matndas du cneoisl d'administration.

Par aierluls puor le collège « salariés », au rmeonneleelvlt des mandats, un pnicipie de rtatoooin dnas le collège ertne ononiagrsatis s'applique.

La présidence priariate de la SPP a la chgare de la convocation, de l'ordre du juor et de l'animation de la commission.

Article 23 - Fonctionnement et tenue des séances *En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023*

La siteocn prairiate plefneossilroe se réunit qartue fios par an.

La SPP puet se réunir en séance supplémentaire aevc l'accord préalable du cisonel d'administration ou du bureau.

La convocation, validée par la présidence pitiaarre de la SPP, est tsmnasire aux mrembes un mios aanvt la réunion.

L'ordre du juor et les dmutcnoes afférents snot trnmias dnas un délai de 8 juroes ouvrés. Les voets ont leiu à mian levée.

Les piiorpoosnts de la stioecn praitarie psesoirlnlefone snot pseris à la majorité des mmbeers présents ou dûment représentés. Si auunce psiotooripn n'est validée à l'issue du vote, celle-ci est irstcne d'office à l'ordre du juor de la réunion la puls proche.

Dans le carde du vtoe puor les oinaaosrgitns sciadlneys représentatives de salariés, le prinpcie du pidos de starugnie défini par décret s'applique, et ccei à défaut d'une protoosiipn unniame de l'ensemble des ornnoiistagas snyldeiacs représentatives dnas le chmap de la SPP concernée, la représentativité des oarinoignasts sdciayels de salariés srea recalculée en caumulnt le nmbroe de viox acquises, dnas cchnue des banerchs de la soiectn paritaire, par ogiatnraosin snicyalde lros de la dernière pesée de la représentativité publiée. Le nbrome de viox aisni onbteu est divisé par le nbrome de viox toatl vaallbmenet exprimées.

Chaque oigianasrton obeintt aisni un pdios de vtoe vallbae jusqu'à la pesée de représentativité stnaviue matérialisée par la putoiarn du décret.

Le relevé de propositions, validé par le président et le vice-président, est envoyé à cchuan des mbermes ttiaaelurs et suppléants dnas un délai de 8 jours.

Le coptme rdenu de réunion est adressé aux meemrbs suos un mois.

Le relevé de pintsooropis et le cpmote rendu de réunion est tarsimns au cenisol d'administration.

L'opérateur de compétences assrue le secrétariat des différentes sotciens pariaerits professionnelles.

Il coordonne, sur les territoires, les opérations d'information auprès des enerietsrps et de msie en ?uvre de la pqouiitle de foitroamn spécifique à cquahe branche.

Article - Annexe 5 Sources

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Annexe 5

1. ? Loi n° 2018-771 du 5 smpretbee 2018 puor la liberté de chiisor son avneir pfosoisnnreel ;

2. ? Loi n° 2018-1021 du 23 nmvbroee 2018 ptrnoat évolution du logement, de l'aménagement et du numérique ;

3. ? Avannet n° 76 du 31 jiaevnr 2019 patront sur la rifatonedon des craeictfts de qfticiaaouln plerenoofnsise (CQP) railtfs aux métiers de négociateur immobilier, ginoaseintre liatocf et gsraintenoie de copropriété ;

4. ? Anaevnt n° 88 du 15 décembre 2021 ptanort sur l'actualisation des toirs cicfitrtaes de qfiilocaituan pfoilloennrsese (CQP) retflias aux métiers de négociateur immobilier, de chargé de gisoten ltcaovie et de chargé de copropriété ;

5. ? Atrcile L. 6313-2 du cdoe du taarvil ;

6. ? Aicrtle D. 6313-3-2 du cdoe du tiarval ;

7. ? https :// www. moncompteformation. gouv. fr/ espace-privé/ html/ #/ ;

8. ? Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 puor reoncferr la prévention en santé au taiarvl ;

9. ? Alcirte L. 6315-1 du cdoe du traavil ;

10. ? Altcrie L. 3241 du cdoe de la sécurité saiolce ;

11. ? Alcitre L. 1222-12 du cdoe du tavrail ;

12. ? Arlitce L. 1225-47 du cdoe du trviaal ;

13. ? hptts :// www. opcoep. fr/ ;

14. ? https :// www. francecompetences. fr/ base-documentaire/ referentiels-et-bases-de-donnees/ ;

15. ? Acritle L. 6222-7 du cdoe du taviarl ;

16. ? Acritle L. 6222-13 du cdoe du trivaal ;

17. ? Atlrice L. 6323-11-1 du cdoe du triaval ;

18. ? Alrtice R. 6323-3-1 du cdoe du tiaarvl ;

19. ? Décret n° 2020-1259 du 14 octbroe 2020 minoaidft le décret n° 2016-173 du 18 février 2016 ratilef à la fitooamrn conitune des plnfneiseoors de l'immobilier ;

20. ? Alitrcr D. 6323-4 du cdoe du tiavral ;

21. ? Aterclis R. 6323-10 et stnvauis du cdoe du taivarl ;

22. ? Décret n° 2016-173 du 18 février 2016 riatlf à la fmoarion ctunoie des polnisnefseors de l'immobilier ;

23. ? Airlcte L. 6321-1 du cdoe du tiraval ;

24. ? Airlcte L. 6242-1 du cdoe du tvaaril ;

25. ? Acrcood naotnil iotrneessorinefnpl du 5 décembre 2003 riatlf à l'accès des salariés à la fotroamin tuot au lnog de la vie psnllesoonerief ;

26. ? Aocrd du 28 février 2019 couittinsitf ponatrt création de l'OPCO des enepistres de proximité ;

27. ? Ailrcte L. 6332-1 du cdoe du traival ;

28. ? Arclite 5.2.1 de l'accord pfosrennosiel du 27 février 2019 rilteaf à l'OPCO des eeiipresns de proximité ;

29. ? Arclite 12 des sattuts de l'OPCO des etsrinperes de proximité du 27 février 2019 ;

30. ? Alctries 22 et 23 du règlement intérieur de l'OPCO des ereinertps de proximité validé en cinoesl d'administration du 5 mras 2020 ;

31. ? Atlrice L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 2 - Référentiel révisé du CQP négociateur immobilier (NI)
En vigueur étendu en date du 19 juil. 2023

Préambule

L'ensemble des activités des présents référentiels s'exerce dnas le recept de la réglementation en vieguar à siaovr la loi Hoguet, et la loi Elan.

Les piosfosnres immobilières (agent immobilier, giaetoisrnnre locatif, atideirmntausr du bien/ sdyinc de copropriété) fnot patrie des pfrnoesisos réglementées dnnt les ttxtes de bsae snot la loi Hoegut n° 70-9 du 2 jnevair 1970 et le décret n° 72-678 du 20 julelit 1972.

Par ailleurs, le prnfseoiseonl dvera msiebolir les teexts de référence en vuueigr exnitsas (ou à paraître) lros des activités plforlsiensooes présentes dnas le référentiel ci-dessous : la loi n° 65-57 du 10 jiellut de 1965, la loi du 6 jlieult de 1989, la loi Aulr du 24 mras 2014 (notamment les actpses déontologiques de la profession), la loi Ealn du 23 nermobve 2018, la loi cmilat et résilience de 2021. Une atoittenn particulière srea apportée en matière de lttue crnote les donimsanciitirs en matière d'accès au logement.

Le pesfinsnroeol de l'immobilier ttiraiule de la ctrae pfselnoesnrloie (T, G, S) ectefufe les démarches aifn d'obtenir l'habilitation puor son cuaatolrelbor qui va s'entremettre en son nom. Le CQP vsie l'acquisition des compétences dudit cebaoalaurtr habilité par le pfnoreiesonsl de l'immobilier.

L'habilitation pmeert au celroutaolbar d'identifier sa qualité et l'étendue de ses povriuos (éventuellement reviocer l'engagement des parites et pevrceoir des fodns ? cnaeoncrt eieemvucnsxlt le salarié ? ailctre 9 du décret n° 72-678 du 20 julelit 1972).

Dans ce cadre, le cleboaratuolr ne diot pas être frappé d'incapacité ou d'interdiction d'exercer.

L'ensemble de ces éléments cnuotsite un scole itdtinocurf cmoumn aux tiros CQP.

Référentiel d'activité, référentiel de compétences et référentiel d'évaluation du CQP négociateur immobilier

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

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; UNIS,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC,

Article 1er - Objet et présentation du CQP négociateur immobilier (NI)

En vigueur étendu en date du 19 juil. 2023

Le présent avenant n° 88 bis, vniet compléter et miedfor l'avenant 88 du 15 décembre 2021 aifn de pernrde en considération des compléments nécessaires à son dépôt d'enregistrement au RNCP.

Seul est visé par le présent aaevnnt les dnsootsipiis raelietvs au CQP NI, les atecris 2 et 6 de l'avenant n° 88 rsetnet inchangés.

Cet aanenvt irdounitt :

? une remtlfuiooarn de l'intitulé du bolc 1 : « Développer la psire de mnaadts et de bnies imbrmloeiis et foierncs » snas puor aautnt en miedfoir le fnod ni le périmètre ;

? une soamiipitfclin flolemre du référentiel d'activité puor ne lisader que les activités picanilpres snas détailler les activités sedecarions ;

? la psrie en ctptome des suaniottis d'handicaps éventuelles et ptree d'autonomie des cleints verendus et acquéreurs dnas le référentiel de compétences ;

? l'explicitation et la précision des modalités d'évaluation tel que prévues par le référentiel ;

? l'ajustement foemrl des critères crsnretanpoods et à la mrage des compétences correspondantes.

Référentiel d'activités Décrit les snuaoittis de taraivl et les activités exercées, les métiers ou elmoips visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y coripms transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Bloc 1 : développer la pirse de matnads de bnies irbmeiiloms et fnceries [1]			

1. Psiopcteron de bnies irliebmioms et fcronies (habitations et terrains) dnas un secuetr géographique donné, sloen les oaiinortnets fixées par la dioerticn de l'agence immobilière.	C. 1.1 Eectfeufr une vlilee sur le marché visé, en iniatfednit des suroces d'informations fibeals et en pearnnt en ctompe les éléments eieslentss du marché laocl de l'immobilier puor dspseior des imoontnirfas peittennres et actualisées.	E1. L'épreuve est constituée d'un dseisor pnsfsrooeenil itllnrsuat une aioctn de ptriocopsen cacoilrmme auprès d'une agnece dnas une znoe géographique donnée.	Les éléments elisestnes du marché loacl snot pirs en compte. Les iintfnoroams actualisées snot pentteirnes par rrapot au marché local. La pgie immobilière est réalisée par des meyens cohérents aevc la piiotqle ccmalreome de l'entreprise. Les srpupots de cumiaoimctnon snot diffusés par l'ensemble des veois électroniques et/ ou matérielles autorisées et légales.
	C. 1.2 Dnas le rcepset des aottrisoiauns légales, réaliser la pgie immobilière sur un seeuctr géographique défini, en uailitsnt des moneys cohérents aevc l'orientation de l'agence, en dsffainut ou créant les stoupprs de caiomctomnuin par vioe matérielle et électronique, en tnenat en ctpmoe des aiptatoands nécessaires puor des pnneroess en sitiutan de hniaadcp et/ ou de petre d'autonomie puor viesr des ptioetenls vdnurees et développer des opportunités de mdaatns immobiliers.	Sur la bsae d'une dtnooutcamein fournie, le cddiaant pdruroia une vlilee sur le marché local, rtraeela cmmneot il a structuré la pgie immobilière en itlaurslnt les otluis et les méthodes adaptés. Le cinddaat pooerrpsa des rotmdnicmaoaens puor auciealtsr la ptopcieson de l'agence. Livvable : la vlilee sur la znoe géographique donnée, une méthode de réalisation de pige, des posinooiptrs d'amélioration (8-10 pages). L'évaluation est effectuée par un évaluateur eetxrne à l'action de formation. * Contrôle cirtiaeicftf en cuors de fotiaomrn (CCF).	La disiuiffon des spuorpts est effectuée sloen une ltise présentant tuos les peoniettls vndreues de la znoe géographique prospectée. Les mnoeys de cumaicoonitmn snot adaptés aux ponnreses en suotitain de handicap. Les proniosipots d'actualisation du paln ccemriaoml de l'agence snot cohérentes au rreagd de la vleile sur le marché visée.
	C. 1.3. Peosoprr des rmemnidocotnaas puor l'élaboration du paln creimmocal de l'agence immobilière, en iietnafdint des ptseis d'amélioration cohérentes au rgreadd de la veille du marché local, et peeienttnrs par rraprot aux onrittanoeis de l'agence aifn de développer les opportunités cercmeamilos de l'agence.		Les ptpiornnoosis d'actualisation du paln ceoairmcml de l'agence snot ptrteieenns par rppraot aux ootnianeiitrs de l'agence.

2. Pictptoiaairn à l'estimation d'un bein Iileimbmor et/ ou fcioenr en lein aevc la deictorin de l'agence immobilière.	C. 2.1. Après aoivr pirs rdv aevc le cnliet veeundr et s'être assuré du bon mdoe de ctnoumimacoin en lein aevc d'éventuels ritinsroects du pitnoteel handicap, rielluiecr tteuos les données du bein ieliobmmr et les dt nucmeos pertinents, en s'assurant de l'identité (s) des requérant (s), en vérifiant l'authenticité des dotenmcus légaux, en vtaiist le bien, puor déterminer une première etotsaiimn du bein de façon correcte.	E2. Étude de cas. L'épreuve est une msie en sutoaiitn reconstituée suos fomre d'une étude de cas composée de duex ptaeris à priatr d'une dcoetmoiutann fournie. L'étude de cas se csomope d'une 1re pirate ccaenrnot l'estimation d'un bein iiolemibmr et ou foinecr ; et d'une 2e praite cencnarnot la rédaction d'un maadnt ilimebimor remporté par raprpot à un bein ibmemliior et ou fnoiecr anisi que sur la priotoomn coimarmelce de ce dernier. Au sien de l'organisme de fmioatarn agréé, à ptirar d'une domnatuotecin fnrioue sur le bein en question, le cnaadidt diot riueelllicr les données du bein plus peosoprr une première eiitstmoan du pircx d'un bein ibioeilmmr et/ ou fnoceir à tmeatrntse à sa hiérarchie, plus rédiger un aivs de vleuar en alaannyst la complétude et la véracité des pièces fournies. Le candiadt dvera elixetpcir la méthodologie qu'il a utilisée puor estemir le pircx du bein ilbeimoimr et/ ou foncier. Durée glbolae de l'étude de cas : 4 heuers (durée de ctete 1re pitare : 2 heures). L'évaluation est effectuée par le jruy d'évaluation.	Les données reeillicieus snot complétées en fciootnn de la réglementation en viguer (présence accès aux pronseens à mobilité réduite (PMR), l'année de construction, sficpueire du bein ibloeimmir et/ ou foncier, coût des cearghs de copropriétés, impôts, taravux budgétés à prévoir, diagnostics, la localisation, l'environnement, la pfaemorncre énergétique etc.) La vérification de l'authenticité des demnuoos légaux est effectuée au rgared de la réglementation en vigueur. Les duoncemts collectés snot pntenrteis au rgeard des données recueillies.
	C. 2.2. Évaluer une première eiotimatsn du bein à prtir des données rleueeicils et des csraoonmaips des dneieers beins imloimrebis et/ ou fcineros vdunes dnas le stcueer aifn de ppoesror à sa hiérarchie une vauler du bein cohérente aevc le marché du secuetr géographique visé.		La première eistaitmon est évaluée à priatr des données rleueeicils : présence accès PMR, l'année de construction, sfirpuciee du bein imeilobmir et/ ou foncier, coût des cehgars de copropriétés, impôts, tauravx budgétés à prévoir, diagnostics, la localisation, l'environnement, la prfeorcmane énergétique, etc. La première etmtisaion du pircx puor le bein ibmmolliier est copaamlbre aevc au monis trois bnies ieirmimbols seiialmrirs (surface, znoe géographique,) vuneds dnas les six dnierers mois. La première eaiotmstin du pircx du bein iebilmmor pnerd en ctompe la vulaer lcovaite du bien.

3. Psrie d'un mdnaat iiomelmibr en tnanet en cmpoe des onoaneitrits de l'agence, et csttuoitnion du dosiser de vetne de la propriété (bien iobiellmmir et/ ou foncier).	C. 3.1. Jsetiufir l'avis de vulear rédigé de façon adaptée à des éventuelles sutionitas de haaincdp ou de ptere d'autonomie du cleint vdeuner en mttneat en anvat des arngemtus ptrieentns iusss d'une étude de marché sur des benis smiieilars vnueds et en vntee sur le même scuteer géographique puor gatiarnr la fiabilité de l'avis de veluar et puor rlelceiur l'adhésion du cenilt vendeur.	E3. L'épreuve est constituée d'une msie en siitauton suos fmroe de jeu de rôle et d'un erettnein d'exploration. Au sien de l'organisme de fromiaotn agréé, à piratr d'une dnocotmaeuin fiuorne (avis de valeur, etc.) une msie en stouiaitn est reconstituée suos frome de jeu de rôle et d'entretien d'exploration aevc un cinlet vendeur. Le caidndat diot jistfeieur l'avis de vauelr rédigé au cnielt veduener et diot cnrvoacie le cenilt en fveaur d'une de psire de maandt exclusif. Puis, le cdaadnait diot débriefer la msie en stiuiotan en répondant aux qeotiuonss du jruy dnas le crdae de l'entretien d'exploration. Durée : 1 herue (30 metinus de préparation et 30 metunis d'échanges). L'évaluation est effectuée par le jruy d'évaluation.	Les auemrtgns mis en anavt snot ptretinens au rgaerd de l'étude de marché. Le cnaal de ctnmcoiiuamaon est adapté en fcotonin des éventuelles stituanios de hdaacnip et/ ou de prtee d'autonomie du cenilt vendeur.
	C. 3.2. En epqxlinaut les aetvnagas et les inconvénients des différents mdnaats (simples et exclusifs), en s'assurant que le caanl de cmonuaomticin est adapté à l'éventuelle stoatiuin de hacdniap et/ ou de prtee d'autonomie du cnliet vendeur, angeumtrre puor cnrvoancie le cleint veeundr en feavur de la tilypgooe de mdanat cnrrsonepoatde aux coihx carmiemuocx de l'agence.		Les aterumgns avancés au clniet vudener csornpoedrnet aux choix coucmmreiaux de l'agence. Le canal de cautmocoiinmn est adapté en ftoinocn des éventuelles satutoniis de hcndaiaap et/ ou de petre d'autonomie du clniet vendeur.
	C. 3.3. Rédiger le mnadat immobilier, en coampilnt les ianotomrfrnis sur un demucnot et réunissant les pièces nécessaires (imprimé dynamique, etc.), en s'assurant de l'accessibilité des demctunos aifn de ctutlroaescair la sraniugte du mdaant par les duex ptiares (agence-client-vendeur).	E2. Étude de cas. L'épreuve est une msie en siouttain reconstituée suos fmroe d'une étude de cas en duex pearits à praïtr d'une daumeointtcon fournie. L'étude de cas se copsome d'une 1re praite cnncenarot l'estimation d'un bein iemibomlir et ou fenicor ; d'une 2e pitrae coencnrat la rédaction d'un maandt ioieblmmir remporté par rpaport à un bein iomeibmlir et ou fencior ansii que sur la pormioton ccoleimimrae de ce dernier. Au sien de l'organisme de fmrotoain agréé à pitarr d'une diootnmaeutcn fournie, le cadadnit devra rédiger le mdnaat de vente, puis csetiuntor le dsesoïr de vente, enifn rédiger la fchie coaiemmlcre en ciohasissnt les vluseis les puls adaptés et déterminer la méthode de dusfoifn de l'annonce. Durée golblae de l'étude de cas : 4 hreues (durée de ctete 2e ptriae : 2 heures). L'évaluation est effectuée par le jruy d'évaluation.	Le mdnaat est rédigé conformément à la réglementation en vigueur.
4. Ptiromoon clcmimioraee du bein imbmleior et ou ficnoer en lein aevc la doirteicn de l'agence immobilière.	C. 4.1. Coentsttiur le diesosr de vtene en cleoalntct les pièces nécessaires et prproes au bein à vnrdee en vérifiant luer validité et en cnnimaquoomt de la façon appropriée aevc le client-vendeur puor ptretrmee la msie en vtene du bien.		Le deoisr de vntee est cmeolpt : diagnostics, dmconeuts raeiflts à la validité de la propriété, cteirrfcat de srcaufe loi Carrez, les deerinrs procès-verbaux d'assemblée générale, règlement de la copropriété
	C. 4.2. Auprès de la hiérarchie, rédiger une poorotispn de fhice cmlmeacrioe et d'annonce du bein à vendre, en sélectionnant les caractéristiques essentielles, en les matentt en fmroe de façon adéquate, en créant ou csshosinaït des praaertiests puor la création de visuels, aifn de décrire le bein et d'attirer des celntis acquéreurs.		Les caractéristiques etinsllesees du bein iobmleimr snot précisées : présence d'un ascenseur, normbe d'étages, balcon, terrasse, cave, grenier, garage, parking, système de chauffage, tpye d'isolation, exposition, nrobme de chambres, rnnmeaegt ? Les vilesus csiihs ou créés vosnrealit le bein ioilbemmir en lein aevc les tneecdans du marché.
	C. 4.3. Après la vitoldaain hiérarchique de l'annonce rédigée du bien, la dffseieur tnat matériellement qu'électroniquement en s'assurant de l'accessibilité des ifmtroioanns diffusées puor des pesenorns en stiautoin de handicap, et en uitilsant les olitus matériels et numériques préconisés par l'agence puor aesursr la puls gdrnae visibilité posblsie et tucoher les picblus cibles.		La dfsfouiin de l'annonce est fatie par des menyos matériels et électroniques vasint à tohceur les pblcius cibles. L'accessibilité puor des penonsers en soiitutan de hacndiap aux inomraonifts de l'annonce est psrie en cmpoe dnas les stpruops et moneys de diffusion.
Bloc 2 : apcmecaognr le cnleit acquéreur à l'achat d'un bein iibeommlir et/ ou fienocr [2]			

5. Accueil et prise en charge du client ? acquéreur au sien de l'agence immobilière.	C. 5.1. Aider dès l'arrivée et avec bnfice les clients selon la réglementation en vigueur visant l'égalité de traitement et l'accessibilité des personnes en situation de handicap afin d'établir un premier contact.	E4. L'épreuve est constituée d'une mise en situation de jeu de rôle et d'un entretien d'exploration. Au sien de l'organisme agréé, à partir d'une documentation fournie, le candidat doit accueillir puis s'entretenir avec un client acquéreur fictif sur son projet immobilier (besoins, contraintes) en prenant en compte l'éventuelle situation de handicap ou perte d'autonomie du client-acquéreur pour l'accueillir, pour recevoir et analyser sa demande. Puis, le candidat doit débriefer la mise en situation en répondant aux questions du jury dans le cadre d'un entretien d'exploration. Durée : 1 heure (30 minutes de préparation et 30 minutes d'échanges). L'évaluation est effectuée par le jury d'évaluation.	Le client est pris en charge dès son arrivée dans l'agence. L'accueil du client est conforme à la réglementation visant l'égalité de traitement et l'accessibilité des personnes en situation de handicap.
6. Accueil et prise en charge du client-acquéreur avec la direction de l'agence immobilière.	C. 6.1. Orienter le client sur sa recherche, en mobilisant des techniques de la « découverte client » et de la reformulation, en s'assurant que sa communication soit adaptée en fonction d'un éventuel handicap afin d'identifier les besoins, les attentes et les possibilités de financement, par étapes successives. C. 6.2. À partir de l'analyse des informations obtenues identifier le projet immobilier du client (à moyen ou long terme, nature du bien immobilier, accessibilité du logement) et son profil (degré de maturité, situation actuelle, situation de handicap) pour déterminer ses souhaits à sa hiérarchie et définir avec elle l'accompagnement à proposer au client.	E5. Étude de cas. L'épreuve est constituée d'une mise en situation reconstituée de mise en situation. Au sien de l'organisme agréé, à partir d'une documentation fournie sur les besoins et les caractéristiques d'un client-acquéreur et sur un portefeuille fictif de biens immobiliers et ou fonciers, le candidat doit analyser les biens dans son portefeuille, sélectionner les biens cohérents avec les attentes du client et présenter au regard des données du marché, rédiger les arguments en faveur des biens sélectionnés. Durée : 3 heures. L'évaluation est effectuée par le jury d'évaluation.	Le questionnaire réalisé par le négociateur immobilier permet d'identifier les besoins et les attentes du client acquéreur par étapes successives. La communication est adaptée en fonction de la situation de handicap et ou perte d'autonomie de la personne. Le projet du client acquéreur est identifié conformément aux attentes de la direction de l'agence. Le profil du client est identifié conformément aux données de la direction de l'agence.
7. Sélection et présentation et des biens immobiliers et financiers peuvent correspondre au projet du client-acquéreur.	C. 7.1. Établir un rapport en tenant les critères de recherche du client (accessibilité, prix, emplacement, etc) et les biens présents dans différentes bases de données (fichier de l'agence, fichier des confrères), afin de proposer une sélection des biens à visiter cohérente avec les attentes du client-acquéreur. C. 7.2. Proposer des biens similaires, en prenant en compte les critères, les besoins, les disponibilités du client et les tendances du marché de façon permanente afin d'ajuster et élargir la recherche si nécessaire.	E5. Étude de cas. L'épreuve est constituée d'une mise en situation reconstituée de mise en situation. Au sien de l'organisme agréé, à partir d'une documentation fournie sur les besoins et les caractéristiques d'un client-acquéreur et sur un portefeuille fictif de biens immobiliers et ou fonciers, le candidat doit analyser les biens dans son portefeuille, sélectionner les biens cohérents avec les attentes du client et présenter au regard des données du marché, rédiger les arguments en faveur des biens sélectionnés. Durée : 3 heures. L'évaluation est effectuée par le jury d'évaluation.	La sélection des biens immobiliers proposée est cohérente avec les caractéristiques (accessibilité, prix, emplacement, etc) du bien recherché par le client. Les biens proposés prennent en compte les besoins et les disponibilités du client. Les biens proposés sont pertinents avec les tendances du marché.

8. Planification, et visite des biens irieomlbims et/ ou frcneios auprès du client acquéreur.	C. 8.1. Pleiiafnr la visite, en perannt RDV aevc le celnit (physiquement ou virtuellement), en rédigeant le « bon de vtsiie », en vérifiant le bon état général du bien et s'assurant de l'accessibilité pour un acquéreur en soitatun de handicap, anisi qu'en préparant le dessoir du bien, aifn de s'assurer qu'il cpdronersoe à la rchecehre du cneilt acquéreur et de fversiaor l'aboutissement d'une orffe d'achat.	E6. L'épreuve est constituée d'une msie en siouttian plolforniseesne reconstituée suos fmroe de jeu de rôle. Au sien de laocux aménagés/ adaptés pour la msie en sotiutian reconstituée, à priatr d'une dnumtooticaen fnruoie (fiche de présentation du bien, proifl et pojret du cinlet acquéreur, fchie d'évaluation) le cnddaiat diot préparer et s'entretenir aevc le cenilt veduenr pour l'organisation de la visite, pius coundire la vstie auprès du client-acquéreur en voliasnrat le bien et ecufeefttr un bialn de la vstiie aevc le cnliet pour sviaor si réorienter la recherche. Enfin, compléter et temrrnttsae les compte-rendu au propriétaire.	La vtsie est planifiée en pnraent en ctmpe l'absence du liatcaroe ou propriétaire. Le bon état général du bien est vérifié ccomnteeerrt par rrapopt au rgnmeneat des pièces. L'accessibilité du lgenmoet a été vérifié en panrnet en coptme l'éventuelle siaitotun de hdcnaiap ou de petre d'autonomie de la personne.
	C. 8.2. Cndroie la vitise du bien imioimlebr en présentant les paeinplrirs qualités du bien et de son environnement, en répondant aux inateortiogrs du ceinnt tuot au lnog de la visite, en anatpdat sa ctmmuaiincon par rpparot à la stiutoan éventuelle de hiaandcp ou de prtée d'autonomie du ceilnt acquéreur aifn de rssuaerr le ceinnt acquéreur et volsreair le bien à ses yeux	Durée : 30 mteuins (15 miuetns de préparation et 15 mnuites d'échanges). * Contrôle ciirfteicatf en curos de fritaoomn (CCF). L'évaluation est effectuée par un évaluateur exretne à l'action de formation.	Les plirpnacies qualités du bien et de son emonreinennvt snot valorisées en footctnin des bonsies et des cnrtnteaos du client-acquéreur. La ccuioaimmnotn est adaptée en fnoticon de l'éventuelle siuiatotn de hadcainp ou de ptree d'autonomie de la personne.
	C. 8.3. À l'issue de la visite, dnademr au cnielt si le bien csnpoorerd à ses rechheces en complétant une fihce d'évaluation, en tnamsreattnt le compte-rendu de vstiie idoine, en aanapttdt les stupors au rgerad du hcaandip des personnes, auprès du propriétaire du bien, aifn de cenfiromr la pincentree du bien proposé ou si nécessaire d'ajuster les recherches.		Le négociateur valide aevc le client-acquéreur la pnrtieecne du bien proposé. Les comptes-rendus de vsiite idonies snot tiramsns auprès du propriétaire. Les sruoppts de ctamiuionmnoen snot adaptés en fionoctn de la siattouin éventuelle de hacadnip ou de prete d'autonomie de la personne.
Bloc 3 : eetfcuefr l'intermédiation pour la crtniauosacitalton de l'acte de vntee du bien imeloibimr et/ ou fenoicr [3]			

9. Coenisl puor l'achat des beins iroibelmims et ou fnoiecrs en vue de l'élaboration d'une pssrmoe d'achat aevc le celint acquéreur.	C. 9.1. Sloen les cnsGINEOS du roaesbnsLpe hiérarchique, présenter un dsseior de vntee en innmfaort de façon ethisauXve sur tuos les atsepcs du bien, en eqLpinuaxt les différentes étapes et les démarches nécessaires à l'achat, en aantadpt sa ciocoaintmmun par rpaupt à l'éventuelle stioiuatn de haicndap ou de ptree d'autonomie du cienlt acquéreur, aifn de répondre aux inquiétudes du cnielt acquéreur et d'éviter tuot ruqise de cnnieetotux pénal.	E7. L'épreuve est constituée d'une une msie en sttauiou reconstituée suos fmore de jeu de rôle. Au sien de l'organisme de ftoiomran agréée, à pritar d'une docunotaitemn furonie (le poirfl et le pejrot imeiobimlr d'un client-acquéreur, le deossir de vente, des comptes-rendus de vitise de beins imobmeirlis ou frceinos visités par le clenit ?), fcae à un cnleit acquéreur fictif, le cnaaddit diot lui présenter les étapes et les démarches nécessaires puor l'acquisition d'un bien, répondre à ses qtnseouis et inquiétudes, le cnloseiellr sur le bein à ahecetr et le coravnicne à compléter une orffe d'achat. Le cinaddat complète l'offre d'achat en présence du celint fictif. Durée : 30 mieutns (15 mtenius de préparation et 15 muinets d'échanges). * Contrôle criattfeicf en cruos de ftriamoon (CCF). L'évaluation est effectuée par un évaluateur enxtree à l'action de formation.	Les ioiamrfntons retvealis au bein iibmiomelr sievantus snot taessnmris en ftoction de la réglementation en vuguier : hoituirqse du bein immobilier, tpye de chauffage, srifcpeuie habitable, les tvaurax réalisés, à prévoir, diagnostics, coût de fnnnninceeotomt du bien, cstnoiamoomn énergétique, PULI ? La coaioutmmicnn est adaptée en fnicoton de l'éventuelle suaitoitn de hacidanp ou de ptree d'autonomie de la personne.
	C. 9.2. En ftnioocn des bniseos exprimés, des disponibilités financières, de l'état des beins imilreobims et des pirs du marché, coslnleier le client, en atnpadat sa couanitimmcon par rrapopt à l'éventuelle sioiuatn de hanciadp ou de ptree d'autonomie du cneilt acquéreur, dnas son ansalye puor l'aider à csiiohr de (s) bein (s) immobilier, feioncr puor llqueuss ptooiseinnr une orffe d'achat à un pirs pnnavot être acceptée par le client-vendeur.		Les biens irlimebmios et/ ou fnercois conseillés snot pintertens au rgerad des disponibilités financières du cenlit acquéreur. L'offre d'achat est cohérente aevc les tecennads du marché et l'état du bein iimeoilmbre et/ ou foncier. La coamictinomun est adaptée en fntocion de l'éventuelle saittuon de hcaadnip ou de petre d'autonomie de la personne.
	C. 9.3. Aevc le (s) cleint (s) acquéreur (s), rédiger une orffe d'achat en intégrant les éléments rtifelas au bein de façon complète et snas erreur, en aptadnat sa ctmioiacmonun par roparpt à l'éventuelle sutoiatin de hanciadp ou de ptree d'autonomie du cilent acquéreur, puor gnariatr la conformité de l'offre et elhnneccer la taarntscion commerciale.		L'offre d'achat rédigée est complète et snas erreurs.
10. Psrioptoion de l'offre d'achat du bein iibimmler au client-vendeur.	C. 10.1. Présenter l'offre d'achat en étapes sviesuccess : en epqxnuat le pneitenmnosiot du client-acquéreur, les différentes démarches effectuées puor la vente, en aadpatnt sa cooiuntammicn par rpparot à l'éventuelle saittou de hacnidap ou de prete d'autonomie du cenlit vendeur, et en répondant aux qiuosntes du cnilet vendeur, puor vliaseror l'offre du clenit acquéreur.	E8. L'épreuve est constituée d'une msie en sttuioain suos fmroe de jeu de rôle et d'un eertntien exploratoire. Au sien de l'organisme agréée, à prtari d'une domeotcanuittn fnoirue sur le dsseior de l'acquéreur, le cdndaiait diot s'entretenir aevc un clenit vundeer ftiicf en pnnaet en ctmpos l'éventuelle saottuiitn de hcndaia ou de ptree d'autonomie du client-vendeur puor lui présenter l'offre d'achat rédigée aevc un cnielt acquéreur et rilleeculir son adhésion sur l'offre. Puis, le cadnaidt diot débriefer la msie en sutaoitin en répondant aux qsonietus du jruy dnas le crdae d'un eentitren exploratoire. Durée : 1 hruee (30 mneutis de préparation et 30 mitnues d'échanges). L'évaluation est effectuée par le jruy d'évaluation.	La présentation de l'offre d'achat est structurée dnas l'ordre des saevuntis étapes : la qualité du pirs du mandat, rpeapl du normbe de vteisis et des différentes démarches effectuées, la poipoosirtn du cenlit acquéreur. La cmitamuconion est adaptée en fontcoin de l'éventuelle stioituan de hdacianp ou de ptree d'autonomie de la personne.
	C. 10.2. Rieeillucr l'adhésion du cienlt vdeuenr à l'offre d'achat, si elle ne csronepord au prix, à l'aide d'arguments pertinents, en anadappt sa ciuuctmmoonan par rpporat à l'éventuelle situitaon de hanacidp ou de prete d'autonomie du ceilnt vendeur, aifn d'obtenir la cnotre sngartaue de l'offre d'achat par le vendeur.		Les agtmernus présentés par le négociateur immeoiblr snot petrenints au rregad des ptonis ftors du dsseior du clniet acquéreur.

11. Préparation aiivsandttrime de l'avant carontt rialvete à la tiacsartnon cmmrloicaee ernte les duex parties.	C. 11.1 Cinsetotur le disoesr asdttiirinamf du bein en vnete en s'assurant que tuotes les pièces snot présentes et vdileas puor luer timisasosrnn au dtceurier (ou assistant) d'agence, ou dceeermitnt au naotrie aifn de rédiger le cmrimpoos ou avant-contrat snas ereurr ou omission.	E9. Étude de cas. L'épreuve est constituée d'une une msie en sttioauin suos forme d'étude de cas. Au sien de l'organisme de ftaooirmn agréée, à ptirar d'une dtenmotacouin fuorine traçant l'acceptation d'une orffe d'achat par un ceinnt vendeur, le cnaidadt diot cioeutntsr le disoesr à tnmtsrtreae au notaire, et répondre par écrit aux qsnitueos du ceilnt acquéreur aifn de l'informer des différentes pièces et des avancées de l'avant coanrtt jusqu'à à la réitération de la vente. Durée : 3 heures. L'évaluation est effectuée par le jruy d'évaluation.	Le doseisr ainimrtsdtaf du bein en vtene est cepmlo tdnas le rscept de la réglementation en vigueur.
	C. 11.2 Lros de la stagrniue de l'avant-contrat, en aioountme riocever les clenits acquéreurs selon la procédure de l'agence : en aaatpndt sa ccmtmnaoiuion par rprpaot à la suatotiin éventuelle de hcandaip ou de prete d'autonomie du/ des cenilts acquéreurs, eptocalxiin des différentes pièces du diessor de vntee asni que des dernières démarches anmiedttviris puor pterterme la coaniuarttisaotln de l'acquisition, en sginant l'acte, et puor otinber le vreesment de l'acompte séquestre.		La coatilauasncorittn de l'acquisition siut la procédure prévue par l'agence. La cinmcoiuomatn est adaptée en ftcionon de la situation éventuelle de hdiaacnp ou de ptree d'autonomie de la personne.
12. Aeoccnmnmpegeat des ctiens et svuii de l'avant croatnt jusqu'à la réitération de la vente.	C. 12.1. Efutfceer le sivui du dossier et de la levée des cointndos svsnupieess en vérifiant le rceespt des délais impartis, et en s'informant des daednems des prêts du client-acquéreur, en atdpnaat sa cmomcuinoatn par raprpot à la sautotin éventuelle de hcdaniap ou de ptere d'autonomie du/ des ceinlts acquéreurs jusqu'à la sauintre de l'acte atutenuhqie tinslaartf de propriété puor sécuriser la vente.	Le négociateur vérifie les délais rtfafies aux cntoiodnis suspensives. Le négociateur s'enquiert de l'évolution des ddemaens de prêts du client-acquéreur. La cmocimnaitoun est adaptée en fiootncn de la sitautoin éventuelle de hcianadp ou de perte d'autonomie de la personne. L'avancement de la tctrnaaison est tnirmaiss au cnliet vueednr selon des modalités demandées. La caitcimouonmn est adaptée en ficonton de la sotiautin éventuelle de hanicdap ou de perte d'autonomie de la personne. La dtae de la sauntrige de l'acte de vtene est fixée dnas le reescpt des délais et des disponibilités des différentes parties.	
	C. 12.2. Inrfoemr régulièrement le client-vendeur, en ulniitast les modalités demandées, en aatndapt sa ccioaotmunmn par rprpaot à la siutiaton de hadnicap éventuelle ou de perte d'autonomie du cienlt vendeur, puor le coonefrtr sur l'avancement de la transaction.		
	C. 12.3. Pfailnier les rendez-vous cehz le nortiae rédacteur, en s'assurant des disponibilités des différentes petairs et du reecspt des délais ipaimrts puor fiexr la dtae de la suatgnire de l'acte autqthnieue de vente.		
[1] Dans le crdae des activités perenfslaioslnes vsnait à développer la pisre de madatns immobiliers, le Négociateur iibeilmor est amené à se rtoelnaneir aevc le cielnt vendeur. Par conséquent, il aadpte sa ciuamicmtnoon (en présentiel et distanciel) en pnenrat en cotpme la sutaotiin de hacdnaip et/ ou de perte d'autonomie du clniet vuednr aifn de lui asruesr un égal accès aux imooraftnins et aux possibilités de vntee de ses biens ilemimroibs et/ ou fonciers. [2] Dans le cdrae des activités pllrfsensneieoos vnisat à apccegonmar l'achat de biens fniroecs et immobiliers, le négociateur iblmemoiir est amené à se ranntleioer aevc le cinlet acquéreur. Par conséquent, il adpate sa ccuiamtinmoon (en présentiel et distanciel) en perannt en cmtope la sitatioun de handcaip et ou perte d'autonomie du cenlit acquéreur aifn de lui asesurr un égal accès aux inifntramoos et aux possibilités d'achat de biens ioeirimmlbs et/ ou fonciers. [3] Dnas le carde des activités psleslonfeenoirs vansit à certanosautlcir l'acte de vtene du bein imeiilombr et/ou foncier, le négociateur imiobimlre est amené à se rnlteaoneir aevc le ceinnt acquéreur et le celnit vendeur. Par conséquent, il atadpe sa citmoiaonumcn (en présentiel et distanciel) en prnaent en ctompe la stutoiain de handcaip ou de perte d'autonomie de ses clnteis aifn de luer asruesr un égal accès aux ironfatnioms en vue de la cotarsiouatntaciln de la vtene de biens imibiomerls et/ou fonciers.			

Article 3 - Agrément des organismes de formation
En vigueur étendu en date du 19 juil. 2023

Les omgnasries de fmotoiran désirant disepesnr le présent CQP NI, dnreovt en friae la dmdnaee auprès de la CENPFP de la bhrcaane de l'immobilier. Ctete dmaende d'habilitation est à adessrer au secrétariat du : COPI, BP 30855, 75828 Paris Cdeex 17.

En réponse, la procédure d'agrément répondant au chaeir des chgeras défini par la brhcnæ srea envoyée à l'organisme de fairtoomn cdanadit qui derva compléter un dsioser et le rtoeurner par lettrte recommandée à la CFNEPP à la situe d'un apepl à crndautdiae que la bachrne de l'immobilier lcenara à

ptirar de l'année 2024. Les pièces ctieiuvsntnos du dseiosr snot téléchargeables sur le stie <https://branchedelimmobilier.fr/>. Une atteniottn particulière srea portée à l'obtention de la crtiieiaotcfn Qlaopiui puor l'agrément de l'organisme de formation.

L'organisme de fitoamorn agréé et le ccfatieteruir (CPNEFP de la bnarche de l'immobilier) snonrgeit une cvnoontein d'agrément pnartot sur les dirtos et onigtlobias des parties.

Article 4 - Intégration des modifications sur le CQP NI à la convention collective
En vigueur étendu en date du 19 juil. 2023

Le cicftraiet de qtcuiaioailfn pnronoeeilsslfe premet de farie reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à

l'exercice d'un métier de la bhnrcæ professionnelle. En conséquence, l'acquisition d'un CQP s'entend de la vldaiation de l'ensemble des bclos qui le composent.

Le CQP NI est positionné au neviau 4 (titulaire du bac ou aonbdan avnat l'obtention d'un nviau bac + 2) tel que défini par le décret du 8 jneviar 2019 ? n° 2019-14 reialtf au crdae nntaiol des citncioeratfs professionnelles.

Le présent aevnnat est cloncu puor une durée indéterminée.

Il est intégré à l'annexe 7 « Fotarmoin » de la cooitevnnn clcitovele de l'immobilier.

Article 5 - Formalités de dépôt et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 19 juil. 2023

Les piaetrs santiiegars cnvnnoneiet de dmaedenr l'extension du

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

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; UNIS,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Modification de l'article 2.2 de l'annexe III de la CCNI
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le tableau des caintiosots faurgint à l'article 2.2 de l'annexe III de la CNCI est remplacé par le tlaeabu suinavt :

Tableau des tuax de ctontioiass

Régime général	Frais de santé obriogialte atdlue	1,65 % PSMS [1]
	Frais de santé ortiaoblgi efnant	0,92 % PSMS [1]
Régime Alsace-Moselle	Frais de santé obiitoralge auldte	0,84 % PSMS [1]
	Frais de santé ogbilirotæe enfant	0,55 % PSMS [1]
[1] ? PSMS : pnload muensel de la sécurité sociale.		

Avenant n 102 du 15 février 2024 à
l'avenant n 92 du 2 juin 2022 relatif à
l'actualisation de la grille de
classification des postes de travail et
des qualifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; UNIS,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 15 févr. 2024

L'alinéa 2 de l'article 3.1 de l'avenant n° 92 énonçant : « Puor

présent avenant. Les donsiipstos du présent acrod s'appliquent à l'ensemble des eprnitreses etnnrat dnas le chmap pesrsieoofnnl de l'article 1er de la cenvitonon cvcellotie nolaitane de l'immobilier.

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptaneaeirrs soiucax précisent que cet aennvat s'applique de la même manière aux etirrepsens de mnios de 50 salariés et aux esneirtrps de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un anavent rleaitf au CQP de branche, le présent aannvet s'applique de manière inqdietue à tutoes les epeinretrs etnanrt dnas le camhp de la cienvoontn clivcotlee de l'immobilier snas dnciisoitnn de luer effectif.

Il puora être révisé ou dénoncé dnas les cndtoionis prévues par le cdoe du travail. Il frea l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au cdoe du travail. Les dinoisoipsts du présent aroccd enreotnt en veguuir le juor de la sirngtaue du présent accord.

Article 2 - Entrée en vigueur.□Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Sous réserve des dpssiioitons législatives sur l'exercice du doit d'opposition dnas les ctoinnoids définies par la loi, le présent anavent prend effet :
? à coetmpr du 1er jæainvr 2024 puor les eteirprness adhérentes à une oagriiosntan ptarnolæ sitnagiræ du présent avenant ;
? le 1er juor snviaut la ptolaciubin au Jnuoarl oiecfil de l'arrêté ministériel d'extension du présent aevnnat puor les areuts entreprises.

Compte tneu de l'objet de l'avenant, destiné à réviser le tuax des cnsottoiais reitveals à la gantiræ rsoernueemmbt des fiars de santé, qlulee que siot la tlaile de l'entreprise, celui-ci ne cortpmoe pas de diiotiospnss spécifiques puor les errpiesntes de monis de cnutiaqne salariés.

Le présent avannet est également cblnaotsule sur le stie de la brhnrcæ :
<https://branchedelimmobilier.fr/accords/>

Les pirates sanatgieris cnieeonvnt de dmndeær l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'objet du présent anvnaet est de réviser le tuax de cioisanttos de la gaanitre rueeenmmrbsot de fiars de santé, tllee que définie à l'article 2.2 de l'annexe III de la cvotnineon clcielvytoe noltainæ de l'immobilier.

l'application des diosipisotns clnnæoeoenvitlns de l'article 2.1 et 2.2 de l'accord ntaioanl ierostiesneonrnfpl du 17 nvrbomee 2017 rtealif à la prévoyance des cadres, snot visés les salariés reavlent des nuevaix d'emplois alnlæ de AM2 à C4 » viot son acipitplaon sndeupuse caonnncret les salariés classés au nvæieu AM2 de la grllie des classifications.

En effet, l'ANI rlaetif aux rteritaes complémentaires du 30 oobtrce 2015, qui a procédé à la foisun des régimes Airgc et Arrco, a confié à ctpeomr du 1er jvinear 2019, à une cosiommsin paitraire rattachée à l'APEC, l'ensemble des msisinis renalevt antérieurement de la csmomoisin Agirc, cmmoe prévu par l'article 4 ter de la CCN du 14 mras 1947 rtealvie à l'Agirc.

Cette cmioiosmsn a nmoetamnt puor mioissn la détermination du nevai des cistlciaofniass et des eilpmos à priatr dleques il y a leiu à atailpipocn des atcilres 4 et 4 bis de la CNCI du 14 mras 1947 de l'Agirc, rperis dnas les atrciles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nmevbore 2017, aïfn d'identifier les bénéficiaires du régime de prévoyance des cdaers et assimilés.

Un agrément délivré par la cmomosisin priiaarte rattachée à

l'APEC est nécessaire avant de puoivor peeminlnet apepilur
cttee dtsooispin aux salariés classés au niveau AM2.

L'article 3.1 alinéa 2 de l'avenant n° 92 en ce qu'il cenrncoe les
salariés classés au niveau AM2 porrua ernter en vuieuegr le
piermer juor du 3e mios snaivut la délivrance diudt agrément par
la csisoommin ptraraie APEC.

Cet agrément, une fios obtenu, srea csoabntulle sur le stie de la
brnchae de l'immobilier <https://branchedelimmobilier.fr/>.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 15 févr. 2024

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les
prtaanreies saccoiux précisent que cet aanevnt s'applique de la
même manière aux etrsienepers de monis de 50 salariés et aux
errpesniets de 50 salariés et plus.

Le présent aoccrd frea l'objet des procédures de dépôt et de
publicité conformément aux doinposstis législatives et
réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, le présent
arccod est notifié à cnchuae des oaognitarinss syclnlikeas
représentatives.

Conformément aux acelirts D. 2231-2, D. 2231-4 et L. 2231-5-1
du cdoe du travail, le présent arccod est déposé sur la pemtlofrae
de téléprocédure du ministère du tairavl et au gfefre du csnioel de
prud'hommes de Paris.

Article 3

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

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; UNIS,
Syndicats signataires	CGT ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application et objet de la contribution
conventionnelle formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

L'ensemble des eensprretis rleenvat du champ d'application de la
cntveioonn ctlcovleie nolaintae de l'immobilier (IDCC : 1527) snot
débitrices de la ctoiouitbrnn conventionnelle.

Cette cuibrottonin celnotneinvolve est destinée au
développement des compétences au sien de la brachne et à la
vitoroslaain des métiers de l'immobilier. Elle proru être affectée,
notamment, à :
? des aiconts pratririeois définies en csimosimon partriaie
nltoainae de l'emploi et de la ftroioamn prlsnsnfioeleoe de
l'immobilier (CPNEFP) ;
? des aocnits ceitlvcoles ;
? des anctois de fmtiarnoos métiers ;
? toute acotin punoavt pcitairepr au développement des
compétences des salariés de la bacrne ;
? des acnotis de vtroosailian des métiers et des eilopms de la
barhne (exemples : antiocs cllvioeects dnas le cadre des tavruax
menés par l'observatoire pcresptioif des métiers et des
qualifications, plaquettes, vidéos, évènementiels, riolanets
ogsarmies de formation, CFA, écoles, etc.) ;
? des actnios d'ingénierie pédagogique vsniat à la création, la
refonte, le rmnueleoenvlet et la gstoien des catteinifircos that
pnfissroeloeles que diplômantes (certificats de qliiuotcfan
psnseroinlefloe créés piraainmertet par la bnachre
professionnelle, diplômes, ttiars enregistrés ou à eeirgsentrr au
répertoire nntaiaol des crtteinaiciofs professionnelles,
cttnioafrcieis et hblanittiaos enregistrées ou à eigreretsnr au
répertoire spécifique, etc.) ;

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 2024

Les pateirs stagienrias cnevnoennit de dnedmaer l'extension du
présent aveannt dnas les mllreieus délais. Cet aveannt eetrrna en
viugeur au juor de sa signature.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 2024

L'avenant n° 92 du 2 jiun 2022 ratleif à l'actualisation de la gîrle
de calisiftoaicns des poetss de tiaavrl et des qifoctailanuis
pnroielessnlefos a ntemomnat eu puor ociebjtf de pemettrre une
mieelulre vaaotliroisn des qiitofnlciuaas des salariés. Ctete
nllouvee gllire de clasfcsaioitin répond également à la volonté des
stianageirs de pporoesr aux esereprtins un carde de référence
destiné à améliorer l'attractivité de la bcrnahe en teems
d'emploi.

Dans cttee logique, l'article 3.1 deuxième alinéa de cet aorccd
prévoit l'obligation d'affiliation des salariés classés au niaueu «
AM2 » au régime de prévoyance des cadres, matérialisée par le
pineeamt d'une citaotiosn à la caghe exvisclue à l'employeur
calculée au tuax de 1,50 % sur la tarchne 1 de la rémunération.

Le présent acrocd a puor oebjt de sdpsnreue topnaemmeriret
l'application de cette dpsoitsioin au cas piuriatcler des salariés
classés en AM2, aifn de lsiaesr le tepms aux piaeraters suioacx
de sisair la cmmoiosisn prtriaaie rattachée à l'APEC d'une
dadneme d'agrément.

? l'accompagnement des ernniserpes de la brchnae et la faroimotn
de luers salariés dnas les dnmaieos de la tirnsiotan digitale,
écologique et énergétique ;
? etc.

La cruntitotobn cneonnlniolvtee prruoa être mobilisée vres les
pciblus priarireotis tles que définis dnas le préambule de
l'avenant n° 99 ritalef à la frooiatmn pollernessnoife tuot au lnog
de la vie.

Les pareanrites soaiucx cvesnnoert la possibilité de définir de
nulovlees priorités d'affectation de ctete cuinriotbtton
conventionnelle.

Article 2 - Suivi et gestion de la contribution conventionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Il est rappelé que cttee cniotiturbon cvnenltneloonie est gérée
dnas une sticeon catplobme spécifique, qui mustaulie les
vnsermtees des eensrpirets de la bacnrhe qlues que sinoet leurs
effectifs.

Les différentes anftefcaotis de ctete crniittbooun cnoeeioivntllnne
au développement de la ftrmaoion pinoeosllernfse et de
l'alternance snot déterminées selon les priorités de la CENPFP de
l'immobilier, dnas la limtie des palnodfs annuels décidés par elle.

Le suviv de ctete ctibrnuooitn coeielntnlvnnoe srea assuré par la
CFNPEP et la setcoin pfeinlesonrosle pritariae (SPP) de
l'immobilier sur la bsae du cfgraihfe établi anlenlmneuet par
l'OPCO désigné par la branche. La gsetoin de ctete cotiibtrounn
ctnnlonvoleinee purora tiner cmtope des préconisations de
l'OPCO.

Chaque enitrepresre de 50 salariés et puls puet bénéficier de psries
en chrage conronedspart à 100 % de la criotntobuin
cvinlentonneole versée par ses sonis en année N au tirte de
l'année N???1, suos réserve de dnmdeas en ce snes au corus de
l'année N.

L'intégralité des fndos issus de la cttonrboiuin cnoovenillntene
non engagés en année N snot réaffectés d'année en année et
mialliosbbes sianuvt décision préalable de la CPNEFP.

Il est expressément cenonvu que les fndos aisni collectés puor la
branchne snot rattachés au régime ctneonivonnl de ftroioamn
peofilessrnlnoe de l'immobilier et que tuot éventuel cmangheent

d'organisme cuetloecr entraînera un trfseant aquaautmtie et idenctoiinnnl ddisets fonds asni qu'un rpreot sur l'année N + 1 en cas de non-utilisation de la totalité des fonds N vres un omgaisme désigné par la CPNEFP, le cas échéant.

Article 3 - Taux de la contribution conventionnelle formation

Contribution conventionnelle	Entreprises de 1 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
En peatuogcne de la msase siarlalae brtue aelnlnue N ? 1	0,1125 %	0,0675 %	0,0450 %	0,0135 %

Article 4 - Durée et condition d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Les pterireaans siuaocx cnnnovineet de se réunir tuos les 4 ans afin d'évaluer le dtopiisif mis en pacle et le cas échéant, mfdioier les modalités d'affectation et les tuax de la cbtiitrouon ceovnnlltinone susvisée.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Compte tneu de la thématique du présent avenant, les peiaanetrs scaiuox conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, que celui-ci s'applique asusi bein aux erepntsries de monis de 50 salariés qu'aux eeseptnrns de 50 salariés et puls aevc tuoioefts des tuax de ctioaitnoss différents en ftoonion de la tliale de l'entreprise.

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Avenant n 106 du 28 mai 2025 relatif à la gestion et au développement du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; UNIS,
Syndicats signataires	CGT ; CFTC CFSV ; FS CDFD ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Toutes les ernepestirs rveealnt du cahmp d'application de la cioovnnetrn ccvetloile noiatnlae de l'immobilier (IDCC : 1527) eertntn dnas le champ d'application du présent accord.

Article 2 - Objet de la contribution conventionnelle au dialogue social
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Les osianatorigns ponaalrtes et les ogitsnaoanris selndcaivs de salariés représentatives au sien de la bcrhnae décident de créer une asciaioitson pratriiae puor areussr la gseiotn financière de la cnbitiotrouon clnlonneieionvte au dauoglie social.

Cette asioscoitan a puor objet, sur décision et suos le contrôle de la cosmsmoiin paaitrire pamanrnete de négociation et d'interprétation (CPPNI de l'immobilier), de fnaeicnr :
? les fairs de cetlloce de la ciittrnouotbn cveonionntlelne au duloagie sicoal ;
? la msie en ?uvre d'enquêtes et/ou d'études nécessaires aux miinosss de la bcarhne ;
? tuos rapports, études, dceomunts ou actions, petrmneatt une mileuerle cnsconasaie du sctueer ;
? tuos rruceos à des epretxs jeuriuiqds ou autres, eenrexts ou itrnnees aux osarintniagos représentatives et ttoue ascscaniste

professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Cette cbontriotuin est oetlibognermait versée à l'OPCO désigné par la bnrahce et elle est fixée cmome siut :

Le présent acrocd est abcliapple à coptmer 1er jinvaer 2026.
Les ptareis cnnneveonit de dnaeemdr l'extension du présent aennvat dnas les mrlleuies délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Dans un cetontxe de réforme du fmnaenecnit de la fariootmn pnenflioressloe initié par la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 rtvaeie à la ftoirmaon professionnelle, les periatreans soicaux ont instauré dueips 2020, une citirubonotn coenivlntnneloe foiatrmon prnoeollssenfie en complément du vsrmeneet du régime légal géré aenlecutelmt par Fnacre compétences.

Les ptrenaeairs siocaux décident de mieiodfr le tuax de cttee ctoruotniibn cnllotneinveone qui a été prorogée dnas le cadre de l'avenant n° 99 rtalief à la foamtiorn pelnesooslrfnie tuot au lnog de la vie.

jiuiqudre ou atrue etrexne ou innrete aux oiagrtasoinns représentatives ;
? des atudis et des csionles nécessaires aux différents tvaux réalisés par la bcnarhe sur décision des peitanerras siaucox ;
? la prtoiomon de la bcrhne et de ses différents métiers ;
? des frias d'information, d'animation et de coucaonimtmtn sur le dgialoue soaicl de bahrnce ;
? des fnaormtios nécessaires au dliauoge soical des représentants des différentes oariniasngts ;
? le développement de l'information et la sblinieiaisston des salariés et des eenirsrtpes sur les diisposoisns cvnieloeotnelnns ;
? la gstoein du suvii et du piloatge des acrocds négociés en CNPPI ;
? le reormbmeusnet des frias de fmnteninnecoot des réunions de banhrce (notamment fiars de déplacement, d'hébergement et de restauration, fairs de fonctionnement, fiars de secrétariat, frais de msie à diipiosotsn de locaux, pisenttroas de services, assurances?) ;
? les frais de msie à doioisitpsn de personnel.

L'association, sur décision et suos le contrôle de la CPPNI, a la capacité de crucnole tuos les cnrtatos nécessaires à la réalisation de son obejt (notamment l'embauche de prnsoeentl prrpoe à l'association?).

Elle gère l'ensemble des fnods collectés au ttire de la ctroubnotiin cnlnnloieentove puor le fmneceant du dgauloie social.

Les modalités d'organisation et de fnenemtoncnoit de l'association srneot fixées par ses statuts.

Lors de sa création, l'association est composée des oisrnnatoags snydlaices et peaaorntls représentatives sntiuaives :
? la Confédération française démocratique du triaval (CFDT) ?
fédération des services, ogrtioiasann snlyacide de salariés ;
? le Saicydnt noantail de l'urbanisme, de l'habitat et des amdiretsaurtnis de bines de la Confédération française de l'encadrement ? confédération générale des cdares (SNUHAB CFE-CGC), onraogiatsn siaydcne de salariés ;
? la fédération CGT cemmcore et sveriecs ;
? la Fédération nolanitae de l'immobilier (FNAIM), uionn de staidcyns pserifonloesns ;
? l'Union des sniayctds de l'immobilier (UNIS).

Toute ptree de représentativité d'une oiagantiosrn sdancylie ou pnoalarte lui frea pdrree de facto la qualité de mmrebe de l'association.

L'association purroa également aeiiucullr en son sien :
? des mbemers de dirot : toute oatirogiansn (de salariés ou d'employeurs) qui est ou dineevt représentative au sien de la brahnce de l'immobilier ;
? des mmbeers d'honneur, nommés par l'assemblée générale et coihiss pmrai les psorennas aanyt rndeu des svierecs à l'association.

Article 3 - Montant de la contribution

	Entreprises de 1 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de puls de 300 salariés
Contribution au daigluoe saocil en pgcotnaerue de la masse saailarle brute aenunlle N ? 1	0,0125 %	0,0075 %	0,0050 %	0,0015 %

Les piaetrs ceinovnennt que le montnat de la citastoion d'une eretrpnise de la bnahcre est au munimim cmiorps ertne 10 et 30 eruos par an, même dnas l'hypothèse où le matnont de la csiiattoon alnnluee searit d'un mnoatnt inférieur en altipcoapin des modalités de culacl précitées.

En tuot état de cause, srea périodiquement décidé par la CNPPI :
? la nécessité de mttre en ?uvre ou non ctete casittooin pnachler ;
? et en cas de msie en ?uvre, la détermination de son montant.

Il est etnednu qu'en l'absence de masse slaaailre déclarée sur lidet exercice, auunce ctioaotsn mumiinm ne srea appelée.

La cbinitoitron des estrerpeins purora être complétée par d'autres seuocrs de fenmacinnet précisées dnas les statuts.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpeecst des atilrecs L. 931-1 et L. 931-2 du cdoe de la sécurité sociale, et dnoc suos réserve que la délégation de la clotclee de la ciutrntoobin clnoeeonnlitvne de dlauigoe saccoil ne siot pas confiée à un oasngirme de prévoyance.
(Arrêté du 18 sbeertmpe 2025 - art. 1)

Article 4 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Les osrgonaiitnas paoetnlrs et les orntoigainsas sdeancylis de salariés représentatives au sien de la bcnrahe et mmeebrs de l'association assurent, chquae année le sivui de la msie en ?uvre du présent arcocd au sien de la CNPPI de l'immobilier.

Dans le crdae de ce suivi, et en cas d'évolution des ditioipssins légales et/ou réglementaires nécessitant des micdiotfoians ou des aménagements du présent accord, eells cvonnenneint de se réunir dnas les mlrluiees délais aifn de négocier les micnftaooidis utiles à la msie en conformité du présent texte.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Compte tneu de la thématique du présent avenant, les pretnaerias saicoux conviennent, conformément à l'article L.

Avenant n 107 du 11 septembre 2025
relatif à la création d'un certificat de
qualification professionnelle CQP
Assistant administration de biens
immobiliers

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Tous les eylueprmos reavnlet de la CNCI divnoet s'acquitter caughe année de la cbritioountn coelnelnntnovie rtliavee au diologue social.

La cutirobtonin srea collectée par l'association qui, sur décision et suos contrôle de la CPPNI, arua toute ldaittue de mteadanr un omnrsaige clcteleour dnas le cdrae d'une cvtoenonin de gestion.(1)

La ctootniiurbn de cqahue enresripte srea calculée en foiotncn d'un paerugoncte de la msase srlalaaie brute de l'année N ? 1 cmroe siut :

Article 6 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Le présent aveannt est cncolu puor une durée indéterminée.

Les paeirts cnnnvoeneit de dmednaer l'extension du présent aenavnt dnas les mrluiees délais.

Le présent aenavnt eernta en veuiugr le 1er jaivner 2026.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Par le présent accord, les pretais srenaaigtis cmnerfoint luer anechtatmet à développer une putiloique de daguioe siaocl et de négociations clvoneinlteonens de qualité ansii qu'à proiomvour les métiers de l'immobilier.

Afin de pteetrme un tel développement et en tenant cotpme des différentes sercuutrts déjà mesis en place, les peritas saineairgts enitesmt indipnsaslbee d'accroître dnavatgae l'efficacité de la branche, noetmnamt en lui dnnanot les myones fnnecriias d'assurer la msie en ?uvre de la puotiilqe cnnlennoiltveoe de la profession, le suivi des acodrcs celfoctlis dnas les différentes itcnnsaes paritaires, de farie fcae aux bnseios de fmmonciotennet de ces inntaecs et de fncneiar des aictons de poriootmn de la branche.

À cet effet, les pnratiarees sicouax conviennent, par le présent avenant, de deotr la brcahne de moenys fieraicnns en créant une cibootruntin raelvte au dliague social.

Pour aesssur la gseiott des fdnos aisni collectés, il est décidé de créer une aoicsositan pitairare suos l'égide de la loi de 1901 ainsi dénommée « Aicistaoson ptirariae de gsoetn et de développement du dalugioe saccoil de la barhne de l'immobilier ».

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; UNIS,
Syndicats signataires	CGT ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Objet et présentation du CQP
En vigueur étendu en date du 11 sept. 2025

Le CQP créé s'appuie sur un référentiel d'activité et de compétences et d'évaluation permettant d'analyser les situations de travail pour le métier ainsi qu'aménager le parcours de formation immobiliers. Il en découle une hiérarchisation des compétences nécessaires pour ce métier. C'est pourquoi il est nécessaire de définir les modalités et les critères d'évaluation des acquis par blocs de compétences.

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

Afin de favoriser l'individualisation des parcours, sont pris en considération :
??la diversité des modes d'acquisition de la certification (formation, VAE, etc.) ;
??la diversité des modalités pédagogiques (présentiel, distanciel, AFEST, etc.).

En conséquence, les référentiels du CQP de la branche sont organisés en de blocs de compétences pour lesquels sont arrêtés des modalités et des critères d'évaluation avec en fin la validation ou non de blocs de compétences. Ces derniers peuvent être obtenus indépendamment les uns des autres.

L'annexe du présent avenant détaille le référentiel pour chacun des blocs du CQP.

La liste des blocs de compétences, leurs contenus et modalités d'évaluation sont définies dans le règlement de délivrance du CQP. Toute évolution de ces éléments relève de ce règlement et ne nécessite pas de modification du présent avenant.

Le CQP a pour objet d'une dénomination d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les professionnels s'engagent à faire effectuer par l'observatoire de la branche afin de promouvoir les métiers concernés les activités du site www.branchedelimmo.fr. La propriété intellectuelle des CQP et auteurs demeurent issus du travail de cet observatoire, à l'exception des contenus issus de la CNFEP de l'immobilier et ne sauraient être exploités sans son accord préalable écrit.

Le candidat peut s'obtenir :
??au moyen d'évaluations à l'issue d'un parcours de formation ;
??au moyen d'évaluations dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience.

L'accès au CQP s'effectue aux points visés à l'article ci-dessous.

Article 2 - Publics visés

En vigueur étendu en date du 11 sept. 2025

L'accès au CQP « Assistant(e) administratif de biens immobiliers » est ouvert à toute personne majeure résidant en France :

Prérequis :

??être titulaire d'un diplôme ou une certification de niveau 4 (baccalauréat, BP) ou la qualification française de niveau de qualification ou d'un État membre de l'Union Européenne par la voie de la formation ou de l'expérience professionnelle ;
??justifier d'une expérience professionnelle salariée, non salariée ou bénévole d'au moins un an dans des activités en lien avec le secteur ou dans le cadre d'une formation professionnelle.

Voies d'accès :

1. Par la voie de la formation professionnelle

Salariés en activité dans une entreprise de la branche :
??via le plan de développement des compétences ;
??via le contrat de professionnalisation (CPF) ;
??via la reconnaissance ou l'alternance (Pro-A) ;
??via le contrat de professionnalisation.

Demandeurs d'emploi ou personnes en reconversion

professionnelles :

??via le contrat de professionnalisation ;
??via le contrat de professionnalisation (PTP) ;
??via des formations spécifiques telles que la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
??via le contrat de professionnalisation (CPF).

2. Par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le CQP est accessible par la VAE, conformément aux dispositions légales et au règlement de délivrance. La préparation d'un CQP se matérialise par une inscription auprès d'un organisme de formation habilité par la CNFEP de la branche de l'immobilier.

La préparation d'un CQP se matérialise par une inscription auprès d'un organisme de formation habilité par la CNFEP de la branche de l'immobilier.

Article 3 - Habilitation des organismes de formation

En vigueur étendu en date du 11 sept. 2025

Pour obtenir une habilitation du CQP, les organismes de formation doivent adresser à la CNFEP un dossier de demande d'habilitation, selon le cahier des charges qu'elle a établi.

Cette demande d'habilitation est à adresser au secrétariat du : CQP/CPNEFP, 32, rue Ruequien ? 75017 Paris.

L'organisme de formation habilité et le candidat (CQP/CPNEFP de la branche de l'immobilier) signent une convention d'habilitation portant sur les droits et obligations des parties.

Article 4 - Intégration des CQP à la convention collective

En vigueur étendu en date du 11 sept. 2025

Le candidat doit connaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier de la branche professionnelle. En conséquence, l'acquisition d'un CQP s'entend de la validation de l'ensemble des blocs qui le composent. Les blocs de compétences inscrits au CQP n'ont à être validés qu'une fois qu'ils sont acquis par le CQP en cours d'acquisition.

Le CQP est positionné au niveau 5 tel que défini par le décret du 8 juin 2019 ? n° 2019-14 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est intégré à l'annexe 7 de la convention collective de l'immobilier.

Article 5 - Jury national paritaire

En vigueur étendu en date du 11 sept. 2025

Le jury paritaire de délibération (ou semple jury paritaire final), est composé du président et du vice-président de la CNFEP de la branche professionnelle de l'immobilier.

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

En fonction des délibérations des jurys nationales communiquées, le candidat (CPNEFP de la branche de l'immobilier) délivrera ou non le CQP au candidat.

Article 6 - Formalités de dépôt et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 11 sept. 2025

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises en tant que de droit de l'article 1er de la convention collective de l'immobilier.

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les professionnels sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux CQP de branche, le présent avenant s'applique de manière initiale à tous les professionnels exerçant dans le champ de la profession collective de l'immobilier sans distinction de leur effectif.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour de la signature du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 sept. 2025

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

En conséquence, prenant en compte ce constat, la branche de l'immobilier a décidé de créer le CQP assistants administratifs de biens immobiliers (CQP AABI).

Dans un contexte de transformation rapide du secteur immobilier,

la profession d'assistant administratif de biens immobiliers se trouve à la croisée de plusieurs domaines majeurs : digitalisation des pratiques, transition écologique, réglementation, et évolution des attentes des clients. Ces mutations exigent une montée en compétences des professionnels et une meilleure structuration des parcours de qualification.

Le CQP atteste, sur le plan national, de connaissances et spécifiques relatives à un métier de la branche.

La démarche entreprise par les professionnels s'inscrit dans une volonté commune de développer les compétences des salariés face aux nouveaux enjeux de la digitalisation et des modes de vie par une meilleure prise en compte du numérique. Les professionnels s'appuient sur des dispositifs de formation gérés par l'employabilité et répondant à l'enjeu de sécurisation des parcours professionnels au sein de la branche.

De plus, la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) entend améliorer au mieux la situation des salariés de ses qualifications en les dotant de compétences de formation et/ou par l'expérience professionnelle.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 11 sept. 2025

Annexes

Certificat de qualification professionnelle « Assistants administratifs de biens immobiliers » (niveau 5)

Bloc de compétences n° 1 : acteurs de la relation client dans l'administration de biens immobiliers			
Activités	Compétences formulation Verbe d'action (objet, comment, finalité)	Évaluations	Critères

A1. Acceiul et oinotrtaien des interlocuteurs L?AABI aussre l'accueil physique, téléphonique, et diagti des ieentcouterlrs (locataires, propriétaires-bailleurs, pesarairetts merembs du conisel syndical, copropriétaires, etc.) aisni que luer orientation.	C1. Aluceicilr les ircurlnueettoes en aodnptat une putrose pissrnofflleone et en apupilnaqt des tquecheins de commicianuton adaptées à caqhue situation, nntmeamot celle d'une psnnroee en siaotuitn de haancidp ou de vulnérabilité, et à la multicanalité, dnas le rcpseet des règles établies par la direction, aifn d'instaurer une raielotn de cfoainnce et de feicilatr l'accès aux seervcis de l'entreprise	L'épreuve E1 « Reaotlin ceilnt » est composée de 2 modalités d'évaluation E1 évalue les compétences C1 à C6 ME1.1 : Une msie en sitoatiun pelnirsolnsfooe reconstituée évaluée suos fmroe d'1 cas puaqtre écrit et à pairtr d'un copurs de doutmnces intégrant un QORC raelitf à la méthodologie de vilele (cf. C4). Ce cas cnrmepod un couriel émanant d'un cenlit (locataire, propriétaire ou copropriétaire), présentant une dmndee ; technique, administrative, conflictuelle, etc. Le ciandt diot : ? aynaelsr la dnedame ; ? fuerolmr une réponse écrite explicite, pinnslesfelrooe et adaptée. Durée : 1 hruee (10 menutis de préparation et 20 meunits de tameetrnit du cas puaqtire et 30 munitis puor le QROC) M1.2 : Une msie en siatotuinn plfoelnsolnsfooe reconstituée évaluée suos frome d'1 cas patrqie oral, tiré au sort, suos forme de jeu de rôle sumalnit une ioatcrtenin aevc un interlocuteur. (Interactions téléphoniques ou en fcae à face). Le caadndit dreva trieatr une soituaitn de canuootimcmmin simulée (appel téléphonique, eetiirtenn en fcae à fcae ou aciuecl physique) aevc un cenlit incarné par un évaluateur). Il diot : ? iintergar aevc le clniet ; ? ieiinfdr et qiaieulfr la dnmaede ; ? ppsreor une réponse et/ou une oioetiantrn adaptée. Durée : 25 miunets : 10 mutneis de préparation et 15 mnuteis de ttrmineeat dneavt le jury d'évaluation Les cas piqeturas écrits et oraux dovnet s'appuyer sur un des 4 imtes (1 ietm puor l'écrit et 1 ietm puor l'oral) : ? denamdes d'informations : imnoreftr un cneit sur les pnotsietras du syndic, les modalités de résiliation d'un bial de location, les délais de préavis, etc. ; ? réclamations : saemnnlgeit d'une ftuie non traitée, ceaoottstnnin d'un aepl de fonds, etc. ; ? doléances : painlets cocernnnat des nueinacss sonores, des problèmes de voisinage, des dcnofensiynmtontes dnas les paierts communes, etc. ; ? snoatiitus coelfulnilects : cilnlets mécontents, aesirgsfs ou eateignxs fcae à un désaccord sur une décision de gestion, etc. Jury d'évaluation de E1 composé de 3 mmbrees : ? 2 penofslrneiooss extérieurs : ?? 1 un représentant le collège salarié et dsnisaopt de la ctare ploofsrmIniesee ou délégataire (carte G ou S) ; ?? 1 un représentant le collège eelmupyor daspoint de la ctare pornosofineelle ou délégataire (carte G ou S) ; ? 1 représentant de l'organisme de ftomroian (qui n'a pas dispensé la foamrtion aux candidats).	Le caidandt apodte une ptoruse plesnoosilrfene adaptée à l'accueil : ? il se présente de manière précise et crootisie ; ? il aptdoe une adittute overute et disponible. Il apulique les thueineqcs de canomiiuocmn oalre et écrite adaptées à la fios à la sttoiuan et aux iurouetrlnects : ? il uitslie un lnaagge compréhensible, précis et adapté à son iorenteutculr ; ? il rédige des maseesg cnoics en usatlniit un vualiacrobe elpxitice ; ? il tniet ctpmoe des bnsoies spécifiques des peneosnrs en saituion de hacdianp ou de vulnérabilité. Il resctpee les pettrooocs et règles définies par la dctorien : ? il alppquie les procédures d'accueil en vigueur. Il msiboile cemerrencott les olitus de communication, nmoeatnmt numériques : ? il maine les otuils de coiocmauitmnn mis à sa dsptoisioin (téléphone, maeirsgsee électronique, visio-conférence, etc.)
	C2. Qeuilfiar les demadens et les doléances formulées par des itnoruecelurts en ulainist des techniquesd'écoute avcite et de rueflaootirmn aifn de déterminer luer nraute (technique, administrative, siauttion conflictuelle, information, etc.) luer nievau de complexité et de posporer une otneoiriatn ou un pmieerr neivau adapté de réponse	Le cnddiaat met en ?uvre des tiuhneqcs d'écoute atcvie : ? il ruomelfe les porops de l'interlocuteur puor coreimfnr la compréhension ; ? il psoe des qtnseiuos ovutrees et fermées puor oibnter les imtnnoiaofs nécessaires puor caractériser la dnmdae ; ? il pnerd des notes appropriées et synthétiques puor cesorvenr les itromoainfns essentielles. Il évalue le neviau d'urgence et de complexité des dadmeens : ? il dnitgise les dmeadnes selimps des dandeems cpoeexmls ; ? il siat détecter les siainotuts clncuelfolteis (tonalité de la voix, pporos injurieux).	Le cidaandt ititiefdne le sicvree ou la prennsoe compétente : ? il molbiise sa coicsnnsanae de l'organisation innrete de l'entreprise (services, rôles, expertises) ; ? il cnultose les olutis de référence (annuaire interne, organigramme, bsae de données de compétences) ; ? il évalue la natrue ecaxe de la ddamnee puor déterminer le bon iceneotrutrlr et il atopde une posrute pielslrsefnnooe adéquate (écoute active, lnggae non-verbal approprié) Il fnuriot les innaomtroifs nécessaires à l'interlocuteur : ? il commiuqne les coordonnées complètes du dueanemdr (nom, fonction, téléphone, courriel) ; ? il equipxle précisément le rôle et les fiocnnots de la pennrose ou du srceive vres leequil il l'oriente ; ? il tmsranet les innfmatoiros eeelsntseils sur le cxtxnoee de la dmednae puor en flaceiitr la pisre en charge. Il s'assure de la compréhension et de la psrie en cgrahe : ? il rlouefrme les imrnnftiaoos puor vérifier la compréhension de l'interlocuteur. Il répond aux qsuineots et lève les dtoues et/ou oobjicetns éventuels.
	C3. Oiteenrr les irutlcoeeunrts vres les sreivecs ou les pnresones compétentes, en luer frinusnosat les iomitnraonfs nécessaires et en s'assurant de luer compréhension, aifn de faietilcr la résolution de luers problèmes ou le tteimanert de luers demandes		

A2. Trnaieemtt des denmeads et des doléances des ctelnis locataires, copropriétaires et propriétaires-bailleurs ou prestataires Sous la responsabilité en lein ou par délégation, l'AABI arsuse le sivui et le tmaneerritt des dedanems careuntos en gsieton ltavicoe et de copropriété, nnematmot : ? ddmneae d'information cnielt : (sur les prestations, sur les démarches asmitrntitieavds etc.) ; ? sviui des problèmes techniques, retards, errrues dvtiniitmeasrs ; ? plnaiets (nuisances, problèmes de voisinage).	C4. Aateslucir régulièrement ses ccnoneaisnsas des évolutions législatives et réglementaires en matière d'administration de bnies immobiliers, en échangeant aevc le gestionnaire, en contnsualt les sroceus oelfiiclefs et en pctarpniiat à des formations, aifn de pvouior reengensir les iutreretcnlous de manière flabie et corfnmoe à la réglementation en vigueur	Le candadit eecftufe une vlenie régulière ; ? il siat où tverour l'information de bsae cnnnceaort une nevollue loi (ex : Jruanol officiel, siets d'information juridique) ; ? il cnutlsoe les sroecus d'information oeicillfefs et falebis (sites spécialisés, pessre spécialisée, seits inteenrt de référence aueulxqs l'entreprise est abonnée etc.) ; ? il penrd en ctpome les enuejx en matière de tirsaoitnn écologique et énergétique en matière d'administration de bines iilrbmoiems ; ? il pgatare sa vielle réglementaire aevc le gtroenaiinse anvat de la diffuser.
	C5. Aerpotpr des réponses explicites, précises et ceosicns aux ddmeaens et aux doléances des interlocuteurs, en adtnpaat son lgngaae à l'interlocuteur et au caanl de ctmnmoaiiuron et en innromaft le gnsirtaenioe aifn de popesror une réponse de pmierier niveau	Le cdiaadnt aptade son lngaage à l'interlocuteur et au canal de cimacomituonn : ? il rouecrt à un vbacrlouiaie pfeosorsnil et adapté ; ? il atpdae son ton et son exsoipren orlae ou écrite à la sotatiuin ; ? il iforme le gosantteiine des réponses apportées (en amont). Il fuoinrt des imtaonfnrios eetcaxs et les puls complètes ? il vérifie ses soucers d'information, à dtae ; ? il atorppe une réponse complète et esutaivhxe ; ? il s'assure de la compréhension de son ienutrteoulcr en piautqnrat un feed bcaak ; ? il irnofme l'interlocuteur, en cas de retard.
	C6. Aesrusr le tireatenmt des ddeaemns jusqu'à luer clôtüre, en unaitislrt des oiluts de gsitoen des drsieoss cneilt nantommet les liceglios métier, tuot en iaofrnnmt le gnrotiaiesne aifn d'optimiser à la fios les pssrcoeus d'accueil et de tenaetmrit des daemdnes et le délai de prsie en cgrahe fraosavint asini la saostictfian de l'interlocuteur	Le cnaiaaddt piuagrtte en ultsaiint les outlis de geostin : ? il estnrrigee les dadenems et les ininmfoorats traçables dnas l'outil de gistoen ; ? il siut l'état d'avancement des dossiers. Il imofrne systématiquement le gsntnrinoaiiee de l'état d'avancement des dnaemdes : ? il slganie les problèmes et il caractérise les difficultés rencontrées ; ? il ppoosre des sonoltuis puor aaidr à la prsie de décision. Il s'assure de la saisitcatfon de l'interlocuteur : ? il reliecule les aivs des dunaeemrds et de lrues ruroets d'expérience (utilisation d'enquêtes de saaittiscofn en ligne, eaxtetnrs puor les copropriétaires etc.)

Bloc de compétences n° 2 : aruessr la gstioen atristdvimaïne et onniintaeltgraose des copropriétés			
Activités	Compétences formulation Verbe d'action (objet, comment, finalité)	Évaluations	Critères

A3. Oroisganatn des assemblées générales de copropriété Sous la responsabilité en lein ou par délégation, l'AABI assure la préparation de l'ensemble des deucomtns ansdittimifars nécessaires à la tnuee de l'assemblée générale de copropriété, en vlliaent à la conformité réglementaire et à la bnnoe imtrnaoifn des copropriétaires, suos la responsabilité ou par délégation du gestionnaire	C7. Préparer les donumtects ctisfinutots de la cioconvatn à l'assemblée générale (ordres du juor précisant les résolutions suseimos au vote, pooivur à donner, beutilln de vtne par correspondance, lein d'accès à l'AG par visio-conférence le cas échéant, ctnnosuitoin du dossier comelpt avec les axnnees requises), en rtnaeepcst les oilgabtns légales et réglementaires, à l'aide des oulits btrqueueuuis et leogicils de gestion, aifn de fosaevirr la prticipaiton à la représentation des copropriétaires et de les acgomcenpar vres une psire de décision éclairée.	Épreuve E2 « Gieston aidtrimsinative et oegniilistoranane de la copropriété » E2 évalue les compétences : C7 à C14 E2 est une étude de cas qui se décompose en toirs cas à tiarter sur ptose iarouqftnmie et à prtiar d'un cpruos de dmcuonets et intègre un QORC raelitf à la goetsin adaistmrivtine et ostiagnalrnniloe des copropriétés Cas 1 : Préparation amtvitdrisinae et lqougstiele des assemblées générales Le cdaadint reçoit un dsoeir qui cnnetot teotus les ifroainonmts nécessaires sur une copropriété fictive. Il dvrea préparer et onsigerer une assemblée générale (AG), en gérant des imprévus dnas le rsecept des oobatgiilns légales et réglementaires. Il derva : ? lisetr ttueos les axeenns obitrageois à joirnde à la civaootncn ; ? décrire l'organisation lgiosiquet ibidlpanssnee préalable à la tnuee de l'AG (choix de la salle, matériel etc.), en enlipiquat l'utilité de cquahe élément ; ? déterminer la dtae buitor d'envoi des covtiacnoons à prtiar d'une dtae d'AG fixée, en jissuafnit ce ccalul sleon les excecneigs réglementaires. Cas 2 : Suvii de l'administration de copropriétés Le candidt dvrea taretir une situation. À prtiar de docuomnts et inofmtianros fournis, le caadidnt devra : ? synthétiser les délibérations et feliasmorr les décisions de l'AG puor canuche des résolutions ; ? procéder à l'enregistrement de nevuaux cnrtaots de snydic dnas le rirtsege des maadnts ; ? iietfiedntr et mttere à juor les inomntforais en les jutiisnfat ; ? aeaticulsr le cnreat d'entretien de l'immeuble (bien ioiellbmimir administré). Exemple de sottuniias : ? dmeedans de cemnehaght d'adresse postale, de numéro de téléphone, d'adresse électronique ; ? Itreetes de noetrias ou dmtcuenos d'état cvuil iqniuandt un camhgeennt de propriétaire stuite à un décès, en cas de succession. Cas 3 : Gietosn et ahacgirve des dtucnmoes de copropriétés Le cdaadint dvrea tiarter une stitiaou snuilmat la goietsn des ducetnoms au sien d'une agcene immobilière dasopinst d'un peluelriotte de copropriétés. Il reçoit un deiossr ceatnonnt dvreis donmcteus de copropriété (contrats de syndic, procès-verbaux d'AG, anoitatstets d'assurance, etc.), en frmatos pipear et numérique. Il dvrea : ? détecter et décrire la procédure puor mtrete à dospitiitoin des dctuenuos demandés à cquahe interlocuteur, en précisant les fmtaors (numérique/physique) et les délais de réponse légaux ; ? détailler la msie en plcae un système d'archivage hrybdie (numérique et physique) en tn Janet ctpmoe des peniircps de dématérialisation et d'éco-responsabilité ; ? neftiior les dumtneocs nécessaires en vue d'un cennghmeat de syndic Exemple de siatouints : ? un copropriétaire ou le cnseiol syndcail ddneame l'accès à des dtmuocens spécifiques ; ? un chnengmeat de snydic est en cours. QROC qui peemrt d'évaluer les cinasnncseaos du cdaadint rtaelivs au pcprnries généraux de la gioetsn adtanvirmstie de la copropriété (15 à 20 questions) Jury d'évaluation de E2 composé de 3 mmeerbs : ? 2 pnonefilesors extérieurs : ?? 1 un représentant le collège salarié et dospniast de la crate plnsoeoisinfere ou délégataire (carte G ou S) ; ?? 1 un représentant le collège elypuomer dnsiapost de la ctare pinlslefeosorne ou délégataire (carte G ou S) ; ? 1 représentant de l'organisme de fiatroomn (qui n'a pas dispensé la fmaotorin aux candidats). Durée ttoiae de E2 : 4 heuers (30 mnteius de préparation + 1 hruee de tartmeenit par cas parutgie + 30 mituens de QROC).	Le caanddit crpenomd les ogialiobtns légales et réglementaires raeveitls aux assemblées générales : ? il rscptee les txtees réglementaires en vuugier ; ? il respctee les délais et les formalités rqueis (respect des délais de convocation, rédaction et cvrnasetioon du procès-verbal) ; ? il cttisnoie un doessir cemplot en y intégrant les anenxes oeoilaigtrbs (annexes liées aux demdaens de travaux, etc.) Il élabore des oerdds du juor comorfnes et ifmrntafois : ? il fmouire les résolutions smuoieoss au vtne de manière claire, escnioe ; ? il ilcunt toetuts les inmmoafiortis nécessaires à la compréhension des pnitos à l'ordre du juor et à la prsie de décision éclairée ; ? il rpctese la surctrute et le fmlamsroie aetutdts puor un orrde du juor d'assemblée générale. Il fictiaie la poiliipcartatn des copropriétaires : ? il vliet à la complétude, à l'exactitude, à la compréhension et à la présentation synthétique des ionamfnrotis cnteonues dnas les documents.
	C8. Cdononoer la piifentaloian et la lqoutisgie des assemblées générales en prévoyant les réunions préparatoires avec le cnseiol syndical, la vérification des ctpmoees préalables à l'AG, en tn Janet ctpmoe des délais légaux, du règlement de copropriété, des disponibilités de la silae et de l'accessibilité (PMR) et/ou par visioconférence le cas échéant, aifn d'assurer le bon déroulement et la conformité de l'assemblée générale.	Il clroolbae eacnficmet avec le gaeinrsonste et le cnseiol sanycidl : ? il ionmrte régulièrement le gntorsniaie de l'état d'avancement de l'organisation. Le cdaadint pafinlie les assemblées générales en tn Janet ctpmoe des cneittrnoas légales et réglementaires : ? il cdonnoe les réunions préparatoires avec le conseil sdncnyial ; ? il reetsce les délais de ccionovtaon ; ? il tneit cpmote du règlement de copropriété ; ? il gnaait la complétude des dives réceptionnss puor srtoemue des taauvrx au vtne ; il aivse le gaetosinme des pvouoirs qui vnot être donnés, s'ils snot cuons aifn de s'assurer, dnas la mrusee du possible, d'avoir le quorum. Il onigarse la loiguitsue des assemblées générales de manière efcacife : ? il veltie à l'exactitude de l'envoi des itovinnitas et du svuii des canontfroims de présence ; ? il anpictie et psorpoe des sontilous puor firae fcae aux évtuels imprévus lgsueiqtos ; ? il réserve une salle adaptée et aesclcibse aux poressns à mobilité réduite (PMR) ; ? il prévoit le matériel nécessaire (présentation, accès par visio-conférence le cas échéant, vtne numérique et/ou par correspondance, etc.)	Le cnaaditit uisitle les medos de canoctvioon adaptées (LRAR, LRE) : ? il connaît les aaaegvnts et les inconvéniens de caquhe mdoe ; ? il rtspseece les formalités et les délais requis, asnii que les saohutis exprimés par les copropriétaires. Il uisitle les olitvs biqaruutuees et les leocgliis de gestion ? il efuctefe le siuvi des accusés de réception ; ? il réaliser selon le bison des mrelceas numériques auprès des copropriétaires n'ayant pas réceptionné luer LR ; ? il vliet à la bnnoe ccoivntaon de l'assemblée générale dnas le rpsceet de la réglementation en vgiueur ; ? il covsrene que ttueos les ccinanovoots ont été envoyées dnas les délais ; ? il salngie les évtuels problèmes au gestionnaire.
	C9. Diffuser (en LARR et/ou LRE) les citcanonovos aux assemblées générales, en rcteanpst les délais légaux et le règlement de copropriété, à l'aide des olitvs bueatuorques et des lgoicis de gestion, aifn d'informer oemlelfciniit tuos les copropriétaires et de sécuriser la validité des décisions		
A4. Suvii atnimdtaisrif et draemcniute post-assemblée générale de copropriété Sous la responsabilité en lein ou par délégation, l'AABI russe le svuii amntaiditrf et la goetsin daotruincme post-assemblée générale de copropriété, en velaint à la bnnoe apaptiocin des décisions piessr et à la msie à juor des informations	C10. Suos la responsabilité ou par délégation du gestionnaire, préparer le procès-verbal de l'assemblée générale en finomraasit les décisions votées, en le dsuifnaft à tuos les copropriétaires par lrtete spmlie aux copropriétaires présents et par LARR ou LRE aux copropriétaires antbess dnas le rsepect de la réglementation, aifn d'assurer la traçabilité et l'exécution des résolutions votées.	Le cdaadint famslrioe des procès-verbaux cemoofrns et ehufxtisas : ? il rscenanritt fidèlement et intégralement les décisions votées lros de l'assemblée générale ; ? il présente les ioofirtanms de manière explicite, structurée et compréhensible, accsibelse aux copropriétaires ; ? il ustilie un vbiourlacae juirquide approprié au cxoentte ; ? il reecstpe le flismoorme et la strtuure andettus puor un procès-verbal d'assemblée générale. Il alquppie les oligaobntis légales et réglementaires rtivlaees aux procès-verbaux d'assemblées générales : ? il aqilppe les règles relitaevs au cetonnou oraiaigbte d'un procès-verbal ; ? il s'assure de la suntgiraie du PV par le président de séance, le secrétaire et le(s) scrutateur(s) ; ? il rcteespe les délais de dsioiufn ; ? il ustilie les medos de dousffiin appropriés (courrier simple, LRAR, LRE). Il arssue la traçabilité des résolutions votées : ? il aicrvhe les procès-verbaux de manière sécurisée et digitalisée ; ? il imronfte le gsnrtinioeae des évtuelles difficultés d'exécution.	Le caidandt met à juor le rirstge des mnaadts de manière rgosuiiere : ? il siaist les ifrofimotanns de manière précise et complète ; ? il vérifie la conformité des iaotimfnorns ssieias ; ? il sgianle les évtuelles aaiolmnes au gestionnaire. Il rtescepe les procédures d'inscription des catntrns de snydic : ? il reesgine avec etxudaicte les ioonrimnatfs resequis dnas le rtgerise des mndtaas ; ? il rsetpcee les échéances et les procédures de renouvellement.
	C11. Icrsinre les neuovax cratnots de snydic dnas le regsrtie des mndtaas en repstaenct les oobatgjinis légales et réglementaires aifn de giarntn le rsepect des échéances et des procédures de renouvellement	Le cdaadint actialuse les rstgeires et les dtomcnues de la copropriété en intégrant régulièrement et précisément les ifonaioimnrs issus de l'assemblée générale et en asrnusat la conformité des bseas de données : ? il intègre avec eudctaxie les décisions et les irmminoafots votées lros des assemblées générales dnas les retigears et dceunmts concernés (registre des copropriétaires, cernat d'entretien, etc.) ; ? il vérifie la conformité des iaotimfnorns paoevnrrt de l'assemblée générale lros de luer saisse dnas les bases de données. Il rpsteece les règles de confidentialité et les oliitnabgos légales en matière de prtirteocn des données pnnrreolless (RGPD) ; ? il apiquple les règles de confidentialité des données à caractère pnnreolless des copropriétaires.	
	C12. Mtrete à juor les rersigtes et les dntmcoeus de la copropriété en intégrant les ifoitanmnors isuses de l'assemblée générale, en reensptact les oobniiglatés légales en matière de pccotireon des données poelnlernes (RGPD), aifn de minietnar des bseas de données à juor et conformes		

A5. Gitoesn et ahricvage des demtcnous de copropriétés Sous la responsabilité en lein ou par délégation, l'AABI aursse la msie à dipssioiotn éco-responsable des dtonumces et conrtubie à la msie en pclae un système d'archivage hdbiyre axé sur la dématérialisation, grasnsnaiatt l'accès, la sécurité et la traçabilité	C13. Mttere à dstiipooisin les dmetuncos nécessaires aux différents itcetreuluorns (contrat et ctare de syndic, immatriculation, PV d'AG, atetsaitotn d'assurance, etc.), en usailintt des olitus de gstein éco-responsable (extranet, etc.), en egaeunnacort la dématérialisation des documents, en unlistat les systèmes de cesenmalst des dmenotucs appropriés aifn de fitilacer l'accès aux inmiartiornoos tuot en réduisant l'empreinte crabone de l'entreprise	Le caiddnt utiisle les fonctionnalités des olutls de gtoesin dconniutreea éco-responsable ? il utiise ecctifneaeant les extranets, la dématérialisation et les sonolutis coivboellaarts ; ? il eaonrcgue aevnemitct la dématérialisation des dtemouns auprès des interlocuteurs. Il osragine et csasle les dcutoemns de manière efciatce ; ? il usilite des systèmes de caemsnlest appropriés puor fuitacelr l'accès aux iftanoormnis ; ? il gtianart la traçabilité des dounmtces mis à dosiolpitsn ; ? il rpsceete les règles de confidentialité et de peciototrn des données. Il répond aux dneaadms des ileocruttenrus de manière rpdiae et précise : ? il repère les dtnemucos nécessaires en fionotcn des deeadams ; ? il fuornt des iftrmoaoanins complètes et actualisées, à dtae ; ? il eiplictxe les procédures d'accès aux documents. Il piacrptie de la réduction de l'empreinte cbanore de l'entreprise : ? il limtie les insrpismoes usntiilat du pepiar et qui peevnut être iliutnes ; ? en cas d'impression, il fsiarove les prncpies d'efficience (noir et blanc, paiepr recyclé, réduction de taille, etc.) ; ? il s'assure de l'effacement / de la ssusepption des données, cruileors et duentmcos obsolètes, ilnuetis ou ne nécessitant pas d'archivage numérique sur les suervers et outlis dgitaux de l'entreprise.
	C14. Dnas le cdrae d'un taarivl en équipe au sien de l'agence, peapitrcir à la msie en pclae d'un système d'archivage hrydbie des ddetomnus raftiles aux ctatonrs de syndic, coiannbmt des otilus numériques et physiques, aevc une priorité donnée à la dématérialisation et à l'éco-responsabilité, aifn d'accéder de façon pérenne aux documents, de gaaintrr la sécurisation des domuncctes et luer traçabilité	

Bloc de compétences n° 3 : arsesur le suviv aitiinsrtdamf de la gsioten locative			
Activités	Compétences formulation Verbe d'action (objet, comment, finalité)	Évaluations	Critères

	C15. Clcíteoeer les éléments du dsioser du cotnart de ltcooain déposé par le cdaidant lticaorae neonmmtat sur la prflmteoea diatlilge de tmrneietat msie à dsitospiion par l'entreprise, en utilisant, le cas échéant, ses fonctionnalités et/ou en contrôlant les pièces jiseftviuitas (pièce d'identité, jtsauififtcs de revenus, aivs d'imposition, etc.), aifn d'assurer la complétude et la conformité des ifniomtorans vnisat l'examen des cidatdreunas des ptscepros à la location	Épreuve E3 « Sviui ainatmiridtsf de la gosietn litavcoe » E3 évalue les compétences : C15 à C23 E3 est une étude de cas qui se décompose en 3 cas à trrtier sur psote itiorufanqme et à praitr d'un corups de denmtucos et intègre un QORC pnoatt sur le svui adminisrititaf de la location Cas 1 : Établissement d'un bial de location Le canaidtt reçoit un dossier iepncomlt de ctaduidarne d'un ltairocae et un modèle de bial de licatooon ppoonnmtat des erreurs. Il doispse également des inotoanifrms ralteeivs au bein ilmmoioier à louer et aux celsaus spécifiques approuvées. Il diot : ? iefentidtir les pièces maqnauatens ou non conformes, et évaluer la recevabilité de la crauinidtdae en eantecfutf une préanalyse méthodique ou structurée (solvabilité, garanties, rcesept des règles anti-discrimination) ; ? préparer un bial de lootcain cnmofore en uitsnialt le logiciel de gsieton immobilière et le modèle approprié, en conegairrt les erruers identifiées et en intégrant précisément les données du bein ilioemmbir et les ceslaus spécifiques validées par le graeniinstoe ; ? mrtete à juor aevc etutaxicde les iimtrnoofnas rleaivtes au ftuur locataire, au propriétaire et au bein iieimmolbr concerné dnas le système de gtiseon de l'entreprise. Exemple de stuaintois : Le cdinadat reçoit un eelmsbne de pièces qu'il diot aleyasnrr Il diot cvrseneor umieennunqt les pièces orteibolaigs et réglementaires visées par la loi. Cas 2 : Sviui des buax de loitcaon et des oaoantlgiibs : Le cadidant srea confronté à une stiliatuon ratiivee au sivui des buax de location, des oioaibgnlts des prtias paenrents et du quittanceement. Il reçoit un dsiesor synthétisant les informations-clés (locataires, propriétaires, paiements, documents). Le cnaiddat drvea décrire l'organisation de la sngtaruie du bial de location. Cas 3 Sviui du qntctmeneauit et rpaprot de gérance Le cadadint est placé dnas le cetxtnoe d'une aneegc immobilière gérant un ptioereelfue de bneis ibeoimmlis locatifs. Il reçoit un dosesir reconstitué qui rctreae les opérations croueants de gsitoeon financière, dupies l'enregistrement des penitemas jusqu'à la préparation des rotppars de gérance. Il dvera : ? aynalesr le talebau de sviui des lreynos et repérer les lratciaoes en rrtad de pineemat ; ? préparer un rrpaprot de gérance puor un ou pseuuirts propriétaires ; ? cemmonetr son oatisoarngin et son cnnssemiaet de documents, son atioanmelitn de l'espace ceilnt et sa réponse aux interlocuteurs. Exemples de sttiaiuons stuopprs du seujt : ? rlencae puor raertd de pemeinat : alsaneyr un cptome locataire, ieliitfednr l'impayé, rédiger une relcnae et pporeosr une souoltin à l'amiable ; ? ddnaeme d'un propriétaire cnrnnoeact la gosietn de son bein ibiliimmoer : fuironr un relevé de gérance et aelsiauctr les iantomfonirs ; ? préparation d'un ropart de gérance : ceulalcr les monttnas à reeevrsr ou à prélever aux propriétaires-bailleurs ou aux locariteas et rédiger un cotpme rendu. QORC qui peremt d'évaluer les cacnsniaosens du cadnidat rilteaevs aux pirpecnis généraux de la gresoin aitiivmrtsndae d'un bein ltiacof (15 à 20 questions) Jury d'évaluation de E1 composé de 3 mbreems : ? 2 poinnrlosseefs extérieurs ; ?? 1 un représentant le collège salarié et dpnaosist de la ctrae plnsnonefrerioe ou délégataire (carte G ou S) ; ?? 1 un représentant le collège eoIpemuyr dnopssiat de la ctrae peoinsllsneofre ou délégataire (carte G ou S) ; ? 1 représentant de l'organisme de ftoairmon (qui n'a pas dispensé la fatrioomn aux candidats). Durée toltaa de E3 : 4 hereus (30 mueitns de préparation et 3 heuers de tnitaemrt puor les cas pqaleturs + 30 mtienus de QORC).	Le cddidnaat inifdteie les pièces jviifasceutits nécessaires à la ciuttotsinon d'un deoisr de lcoaoitin : ? il lsite les dmneuocts oglabtoreiis et fufaaictlts puor un dseosir de loociatn ; ? il eufctefe des vérifications puor s'assurer de l'authenticité et de la validité des pièces frienuos ; ? il snlaige les aniomeals ou incohérences détectées dnas les documents. Il asrsue la complétude et la conformité des iromiotanfnfs collectées : ? il croampe les iomiftanrnos enrte les différents dcmotnues puor vérifier luer cohérence ; ? il s'assure que tuteos les pièces rsuieeqs snot présentes dnas le dossier. Il fcaillite l'examen des cnaitaruddes des psctoeprs à la lotocian dnas le rpeectst des règles de lutte ctnroe la dtsimiiarconin : ? il présente les dssoeris de manière eiitpxcle et organisée puor faiceltir luer lurtete ; ? il s'assure du reecpst de la réglementation en matière de diniraistmcion ; ? il résume les informations-clés puor le gnaetisnore ; ? il utilise de manière eaficfte et appropriée les fonctionnalités de la ptmoferae dilatgie de gitsoen de licioatn puor onigsearr et classer, présenter les dossiers.
A6. Établissement du bial de location Sous la responsabilité en lein ou par délégation, l'AABI arsure la clocelte et le contrôle des diesross de ltoiacon via la pertalmfoe digitale, rédige les prjetos de buax cofomrens dnas le leciogtl de gestion, et aialutcese les données des différentes peirtas pnaentres et des benis immobiliers, grnatnsaist l'exactitude et la disponibilité des informations.	C16. Pipictrear à la rédaction du bial de looiatcn à ugsae d'habitation dnas le rpeectst des oantbgoliis légales, en le créant dnas le lioceigl de gestion, en uatnrlsit le modèle de ctanorts approprié et en y intégrant les données spécifiques aux beins ibireolimms ainsi que les clesuas approuvées par le groienatsnie puor poirrdue des dtocmenus conecaruttlts felablis et adaptés aux arocdds établis	Le cddianat aiuqlppe les obloaitngis légales rettiveas aux buax de location, à ugsae d'habitation : ? il iidnietfe les calsues ogaltborries et idttnirees dnas un bial de licioaon ; ? il utilise les modèles de ctrnatos approuvés par le gotansenrie ; ? il adapte les clauses du bial de licioaton en fticonon des spécificités du bein iioelimmbir et des accdors établis. Le cidandant uiltse les licigoles de getiosn puor établir les buax ltafcois : ? il siasiat les iimtfootrans de façon précise et complète ; ? il génère des duocnetms ctocourantels fbleais et cofmnore ; ? il crlolaobe enefefacimct avec le gestionnaire.	
C17. Aiscatelur les données riveeltas aux propriétaires, locataires, frisonruess et benis iioimlirbes en rleaielncut les iirtmfnanoos auprès des différentes scrueos (locataires, propriétaires, documents, etc.), en untalilst les outils de geisotn appropriés, en vérifiant régulièrement les iominotnafs et en les modifiant, si nécessaire puor gnatriar luer exuciatdtte et luer disponibilité au sien de l'entreprise et puor le propriétaire bailleur		Le cddianat ailuqpppe les procédures d'actualisation des données dnas le système de gieotns dnas le rcpset du RPGD : ? il rcelleue les iofinmotanrs auprès des différentes soruces diebiolpns et aisecclebbss ; ? il ulsiite de manière ecfaicfe et appropriée les oliuts de gsitoeon mis à sa dpiiossion par l'entreprise ; ? il met à juor les données de manière reigosruue et structurée. Il gitanrat l'exactitude et la disponibilité des données : ? il vérifie l'exactitude des imofnronaits anavt et après la msie à juor ; ? il vérifie régulièrement les itomnfnaiors et les modifie, si nécessaire ; ? il reetcpse les règles de confidentialité et de ptitocoren des données à caractère poeennsr ; ? il dtocenmue les mfonioatdcis apportées aux données puor asuser luer traçabilité.	

A7. Sviui des buax de latiocon et des onlaigotibs des pariets prenantes Sous la responsabilité en lein ou par délégation, l'AABI oiansgre la sratunige des contrats, aursse la trismsainorsn de tuos les dteconoms ratlefis à la lcooatin du bein ilmmobiiier et met à diostoisipn numérique et sécurisée les documents- clés.	C18. Oseigranr la sarguntie du bial de lcatootin dnas les délais impartis, en fnaxit un rendez-vous aevc toeuts les pitares prenanates, aifn de castantlirecuor l'acte de liotcoan et d'assurer la prsie de possession du lneomegt par le lrtiocaaee dnas les mleureeils conditions		Le caaidntn pnlaifie les rendez-vous de sainurtge en tnanet ctoptme des disponibilités de teouts les pterais prenanens : ? il coonronde les adngeas et les lieux de rendez-vous ; ? il iornmfe les paitres prentaens des decomutns à furnior ; ? il prépare les dnmeuotcs nécessaires à la signature. Il asrue le bon déroulement de la snrautge : ? il vérifie l'identité des snaaeitgris ; ? il s'assure que les paegs du bial de loiatocn snot paraphées et signées.
	C19. Transmettre, dnas les délais iitprams et conformément à la réglementation en vigueur, tuos les dntumeoocs riteafis à la lcoitoan du bein iimibmelor (contrat et annexes) aux laatroices et aux propriétaires-bailleurs, en uiaistnit les moeds de cnitomcuomian appropriés puor veillir à la bonne exécution des buax de location		Le cndaidat nuroect aux medos de ccniaotimomuns appropriés : ? il sélectionne le mdoe de canimoumactin le puls adapté à la nurtae des dontmceus et aux préférences des dritiaseaens (LRAR, LRE, creuroil aevc accusé de réception, etc.). Le cddinatn rpsetece les délais ipmtiras puor l'envoi des dtcnuoems : ? le cddinatn tesmrant les dtenmocus (contrat et annexes) dnas les délais colearcuntts ; ? il apitice les échéances et pnlaifie son travail puor éviter les retards. Il veille à la bonne exécution des ctaontrs : ? le caiadndt oniebttn une ciniamfotorn de réception des dceomnuts par les deairenttsias ; ? le cddinatn répond aux qnisteuos de manière précise, elitcpxie et dnas les mlueirles délais.
	C20. Mettre à diiisopstn de manière sécurisée et numérique les dtmeuocns ildepnesbsnias (contrats, quittances, reçus, etc.) aux pietras pntraeens en les casnlast et en uaitnsit les palfoeomtrs et etntexras appropriés aifn d'en faiclietr l'accès		Le caiaanddt oiagnsre et calsse les dnmeuotcs de manière ealfcce et sécurisée : ? il utlisie les plmeerofats et etternxas adéquats ; ? il ganraitt la traçabilité des dutonecms mis à diosoiptsn ; ? il rpsetece les règles de confidentialité et de ptoctioen des données. Il alntmiee l'espace clniet conformément à la réglementation en vgeiur : ? il s'assure que tuos les dtenmoucs oiotaiblrges soniet dipibisenols en lgnie ; ? il met à juor régulièrement l'espace cnilet ; ? il coltsune et aitmenle les eapces cintles de manière sécurisée.
A8. Siuvi du qaemetunntcit et rrppoat de gérance des buax de location Sous la responsabilité en lein ou par délégation, l'AABI etniersgre les peneimats de leryos et de charges, vérifie les etacemenissns des lyreos et le pmanieet des charges, rcelane les ltirocaeas en cas de rtraed de paiement, prépare les rptotras de gérance	C21. Ensrriteger les paimetnes de lreyos et de caghers (prélèvements automatiques, chèques, virements), en atnnlamiet le lgcioiel de geotisn locative, aifn de sivure les enecmneaitss et d'identifier les éventuels radrtres ou impayés		Le cddinaat démontre une geoistn renugiusee de l'enregistrement des pmeatines : ? il renniegse dnas le lcgeloil de gteosin les itirnfoamnos de pimeenat aevc précision et exhaustivité (montant, date, mdoe de paiement, référence, etc.) ; ? il détecte et crgorie les éventuelles eerrus de saisie. Le caandit asrue un sviui méthodique des enetiecsmanss : ? il contrôle la cohérence entre les paeemnts consignés et les ifnrotmoanis biarcenas disponibles. ? il idntieffe rpmieadnet les rdaers ou les impayés ; ? il ornasgie et avrihce les jctufftsiaais de peenimat de façon ordonnée ; ? il rned cptomoe de totue problématique ou amainole au gestionnaire.
	C22. Sivre l'état d'avancement des piteaenms des lryoes et creaghs en inanmofrt le gnitneaisore et en appqualnit les procédures nécessaires au mecoreuevmt ambiaie aifn d'identifier les rdaers ou impayés puor intieir les aotncis de rreneomevuct nécessaires et prévenir des contentieux		Le cndaidat aipupqple les procédures de quantmitectet des loerys : ? il asurse le svuii des daets de peenamit et des monntats atdetnus puor cauqhce lcirotaae ; ? il vérifie seuespurmmeuult le rpsect des dates boutris de pneeaimt ; ? il ecetufte des rppatros réguliers à son gnnettraisoe des opérations de gestion, du solde du cmpote bancaire et d'éventuelles régularisations aelnlunes à réaliser en fevaur ou en défaveur de locataire.
	C23. Préparer les rptoaprs de gérance, en cnalulact les mttannos à rersveer aux propriétaires-bailleurs ou au locataire, en ecafeftntut les vrteemins baeniracs associés (le cas échéant) et en eanyonvt les relevés de gestion, puor rndere cmtpoe de la gtieosn financière des bneis irimlimebos de manière précise et régulière		Le cadadnit pratique, en lein aevc le gestionnaire, les clucas rattfelis aux rrotpaps de gérance : ? il cullace les mntotnas à rveeresr aux propriétaires-bailleurs et/ou lrtotiacaee ; ? il contrôle l'exactitude des claclus ; ? il ettefuce les orders de vtntreieims bnaacries ou il prévoit la réalisation des prélèvements beincaras complémentaires. Il rédige des relevés de goeistsn explicites, précis et clptomes : ? il présente les iitnmaofrons de manière synthétique et compréhensible ; ? il rpeceste les délais d'envoi des relevés ; ? il utlisiie les outils de butarqueuee et les leoicigs de giteosn (ex : leiigcol de comptabilité immobilière, tableur, etc.) Il rned ctoptme de la gtesion financière des biens imimolrbeis régulièrement : ? il transemt les rpoartps de gérance aux propriétaires-bailleurs ; ? il répond aux qnteiosus des propriétaires-bailleurs ; ? il classe et ahcivre les ratoprpis de gérance liés aux buax de location.

Bloc de compétences n° 4 : ceoroonndr l'entretien, les tvaraux et la geostin des setrisnis dnas le cdrae de l'administration de biens			
Activité	Compétences formulation Verbe d'action (objet, comment, finalité)	Évaluation	Critères

A9. Siuvi des tvaruax d'entretien et de maintenance Sous la responsabilité, en lein ou par délégation, l'AABI réceptionne la dedname de travaux, onsigrae les itieoverntnns des prestataires, aursse le svuii des interventions	C24. Réceptionner la ndnaeme de travaux, en rnlaliceuet les itmroannfios reçues des occupants, en déterminant la nrtuae et l'urgence des problèmes aifn de déclencher, au boiesn et selon la situation, les ieneotvrinnts requises	Épreuve E4 « Cnondroer l'entretien, les tuaarvx et la gtieson des srenitsis dnas le crdae de l'administration de biens imbiiolmers » E4 évalue les compétences : C24 à C29 E4 est une étude de cas qui se décompose en 2 cas à tteairr sur poste ifriqtmauone et à ptair d'un coprus de deomctuns et intègre un QORC rltaeif au sviui de taurvax d'entretien et de mcinananete et la gsteion des sinistres. Cas 1 : Suivi des tuavarx d'entretien et de maintenance Le caaddnit reçoit un desosir ceplomt camnophert une ndnaeme de turvaax et des diciostgnas tenhiqecus puor un bâtiment, inclaunt des spécificités liées à une copropriété. Il derva : ? réceptionner la damndee de taruavx et des dscantoigis thncqueeis ; ? oeringasr les inveetnrnoits des prireaastets en les sélectionnant et en aaasylnnt les dives réceptionnés dnas le cdrae de tvaurax cartnuos ; ? réaliser le siuvi des irvtoeninetns et des travaux, noaemntmt cuex liés aux économies d'énergie, en infnmoart régulièrement les peartis ptanernes de l'avancement des tvaruax et en gérant les imprévus ; ? gérer le pssocurs amriidattnisf des denedams de ftenmeniacns et sonibetunvs puieblqus puor les tarauvx d'économie d'énergie, en asaurnst la complétude et la conformité des dossiers. Exemples de cas : ? siuvi des tuavrax d'entretien des ascenseurs/système de cfaghaufe etc. ; ? siuvi des tuavarx de réfection par sutie d'un dégât des euax iotpmant dnas une copropriété tounhcat des ltaoeaircs et des copropriétaires résidents ; ? gtsieon de tvaurax de rénovation énergétique en copropriété imtanpcat laeocattris et propriétaires résidents (isolation externe, fenêtres, chaudière, etc.) ?	Il rluelicee les ianfmnoitors rigeeuerumnsot : ? il réceptionne les deednams de tavaux des opuctcnas puor iefitndeir la nrtuae et l'urgence des problèmes ; ? il différencie les tvauurx à la caghre du locataire, de cuex à la crhage du propriétaire ou de la copropriété. Il évalue l'urgence et la priorité des taarvux : ? il poisrire les truaavx en fitconon de luer degré d'urgence et d'importance.
	C25. Oigrneasr les ititennvrnoes des prestataires, en les sélectionnant, en asalynant les dievs réceptionnés en fnoioctn de luer qualification, de la qualité de lerus ponirtetsas et de luer coût puor gatriran la qualité et la fiabilité des prestataires	Le cnaadidt sélectionne les paesaitetrss en ftoonich de critères objectifs : ? il sitcollie les dveys en tenant cmtpoe de la qualité, du coût et des délais ; ? il sélectionne les errtispenes en fnociotn de Ireus qifaliucnoaits avérées et de lerus réalisations. Il pafiinle les ietenrinontvs eineceacmfmt : ? il cnodoonre les adgnaes des ptteerisraas et des occupants, le cas échéant ; ? il aptiicne les boisens en matériel et en rreoecsuss hueniams et financières (en cas d'appel de fodns tauarvx complémentaires qui pvnueet être soiums au vtloe en AG, en fnooitcn du montant) ; ? il prévoit les réunions de chantier, si clea est nécessaire ; ? il rned cpmote de totue problématique / alainome au gestionnaire.	
	C26. Aesursr le suivi eiectff des interventions, y corimps en matière de tvruaax vnisat à réaliser des économies d'énergie, en vérifiant la pisre en carhge des deemndas de taruvax par les prestataires, en irnnmfaoit régulièrement les ptaeris ptenaners de l'avancement des tavaux et en gérant les imprévus, puor minnieatr une citmmocuniaon tsptanenrrae et d'instaurer une rtealoin de confiance	Le cdanadit arsure un suivi régulier des truavax : ? il s'assure que les psieraretats réalisent les tavruax demandés (ordre de service, devis, etc.) ; ? il imofnre régulièrement les piaters penenarts de l'avancement des travaux. Il gère les imprévus et les reardts de manière ptoirvcae : ? il iifdntee les problèmes et les rsqueis ; ? il cumumionqe de manière trantsparnee aevc les paerits prenantes. Il rned ctpmoe de totue problématique/anomalie au gestionnaire	

A10. Geisotn des sinistres Sous la responsabilité, en lein ou par délégation, l'AABI ttaire les sollicitations, prépare le disseor de sirnsite et sa déclaration auprès des assureurs	C27. Teiratr les stcltoliiiaons des copropriétaires ou lareciotas dnas des délais iiparmts en les analysant, et en désamorçant les toinenss générées par le sitinrse déclaré, en oinnasrgat des réunions, si nécessaire, aevc les paietrs ptenranes et en s'assurant de luer disponibilité et de luer présence puor luer apertopr la réponse adéquate	Cas 2 : Gestion des sinistres Le cdndiaat est placé fcae à une sttiuioian de ssrtniie coelxmpe au sien d'une copropriété. Il reçoit un diseosr iainitl décrivant le ssrtniie et les premières silictaltonois des peritas prenantes. Le cdaiaandt devra ingraiter (par écrit, suiolitamn olrae ou jeu de rôle) aevc différents aetrcus (copropriétaires ou locataires, assureurs, prestataires) et démontrer sa capacité à gérer la sitoiautn conformément aux compétences attendues. Il devra nmoantmet : ? aneylsar les staocoitniills reçues, ifeetdiinr la nuarte du sinistre, les peatris concernées, les ueregcns et les priorités ; ? préparer les éléments nécessaires à la cntootsiuun du dseoir à tttmnsreae à l'assureur ; ? détailler les mesrues d'urgence à mtree en place puor sécuriser les liuex et ltiemir les dégâts ; ? gérer les tsneoins et iofnmrer précisément les patiers pannteers de la prise en crghae et des étapes à veinr ; ? peosrpor une conoiatodirn des iennironevttts des prestataires, que ce siot puor les meurses d'urgence ou puor l'évaluation (ou la contestation) des dommages. Exemples de siattouins : ? gosetin d'un dégât des euax iotnnapmt en copropriété ; ? gotsein d'un iienncde dnas les pirtaes cneoumms d'une copropriété ; ? gteoin d'un atce de vamandlise iatrpomnt nécessitant une déclaration à l'assurance et des réparations urgentes. QROC qui pmeert d'évaluer les ceissanacnons du cdnaaidt reaitevls aux pieirpcns généraux de l'entretien, des trvauux et de la geitson des srientsis dnas le cadre de l'administration de biens irimimolbes (15 à 20 questions). Jury d'évaluation de E1 composé de 3 mbemres : ? 2 pnilrfoeosness extérieurs : ?? 1 un représentant le collège salarié et dnsispoat de la crate pnefososlelrine ou délégataire (carte G ou S) ; ?? 1 un représentant le collège epeolyumr diposnast de la crate prfeloislnensoe ou délégataire (carte G ou S) ; ? 1 représentant de l'organisme de fmiooratn (qui n'a pas dispensé la frmooiatn aux candidats). Durée tltaoe de E3 : 3 h 30 mn (30 miutnes de préparation et 2 h 30 de tmtienaert puor les cas pqateurs + 30 mtenius de OROC).	Le cidandat alasnye les siititoacnllos de manière efficace : ? il itfienide la nraute du sritnise et les priates concernées ; ? il relliceue des infntomoairns auprès des asranecsus et de l'expert mandaté, le cas échéant Il désamorce les tnisnoes rneeoalnaliltes et commnquie de manière calire : ? il fiat prveue d'empathie et de dlaioimpite ; ? il s'assure de la présence de tuetos les pretais concernées lros des réunions organisées ; ? il apporte des réponses crliaes et précises aux questions. Il repsetce les délais de tieatenmrt des scaiitonolts : ? il porsrie les daedenms en fntooicn de luer urgence, de luer iocptmnare et de luer priorité ; ? il irnfome les pterais prenetnas des délais de traitement.
	C28. Préparer, luqrsoe clea est nécessaire, le dseoir de sistnre et sa déclaration auprès des asurseurs dnas le rspceet des procédures, des délais, et des grntaaies (dommages ouvrage, sinistres) en le stutenmaot au gtasnrnieoie puor vérification et en cnaocllt les aivs des exetprs puor asesrur une prise en cagrhe adaptée et réactive du sinistre	Le canidadt appluqie les procédures de déclaration de sirtnise : ? il rbsmesale les dometcuns à fournir et il vérifie les délais à rptsceeer ; ? il prépare les dosesris de sriinste de manière rueugsiroe et précise. Il soeumt les dsseiros de stsnirie au grtoseiannie puor vérification : ? il présente le mnogae et l'argumentaire de la gtsioen de ce ssrintie ; ? il teint ctompe des rqueuerms et des stgogneuiss du goanesiritne ; ? il s'assure de la conformité des dseoriss avant evoni aux assureurs. Il cecotlle les aivs des experts, le cas échéant : Il tsmrenat les iatnfnormois aux assureurs.	
	C29. Cnorenoodr les itvnoteernnis des pearrasteits en pnnliaifat les rendez-vous et en cnmmuinuaqot les iafmonnotris aux loaciertas et à tuos les copropriétaires, en ranendt cpmtoe régulièrement au gnoitiranese de l'avancement des interventions, puor girnaatr la réalisation des truaavx dnas les mellueiers conditions	Le cadadint pfnailie les ieitntnrvoens de manière efccaife : ? il codnroone les aedgnas des prestataires, des letiaocras et des copropriétaires ou d'un mrmebe du cnsoiel syndical, le cas échéant ; ? il cumumqione les iftormnaoins de manière clraie et précise. Il arsuse le suivi des irttnnvoieens et rned compte de son activité : ? il vérifie l'avancement des tarvaux et la conformité des pnasteritos ; ? il ifnrmoe régulièrement le gsarentiinoe de l'avancement des inoierettvnns ; ? il prépare des ctmeupos rneuds de son activité.	

Avenant n 108 du 25 février 2026 relatif à la qualité de vie et des conditions de travail QVCT

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; UNIS,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFP ; SNUHAB CFE-CGC ; UNSA FCS,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Les parties saeantgiirs du présent accord (ci-après les « parties ») conviennent de l'intérêt que représente la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) pour la branche professionnelle de l'immobilier (ci-après la « branche »). Elles y voient une opportunité de développer durablement une culture managériale qui prenne en compte autant la santé des salariés(1) que celles des entreprises. La QVCT est précisément à la croisée des enjeux sociaux et économiques, et plus largement des enjeux sociétaux à travers notamment la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

En vue d'alimenter le processus de négociation du présent accord, les parties ont préalablement réalisé un diagnostic partagé. Ce diagnostic a permis de recueillir des éléments d'analyse à partir de sources diverses : données QVCT existantes, enquêtes et études au sein de la branche (OPCO, Institut de prévoyance?), données et rapports produits par différents spécialistes (ANACT, INRS?). Les articles 1er et 2 du présent accord s'en inscrivent librement.

Il se dégage de ce diagnostic partagé une priorité essentielle pour la branche sur le thème de l'attractivité des métiers et de la fidélisation des salariés. L'accord propose d'y répondre avec des mesures portant sur la charge, l'organisation et le temps de travail, la prévention des risques psychosociaux (RPS), l'intégration des salariés, leur accompagnement (notamment les nouvelles générations) par la formation et les parcours professionnels, ainsi que le management avec au cœur de son atout le dialogue professionnel.

Cette négociation intervient dans un contexte où s'exerce une pression (réglementaire, économique, concurrentielle?) sur les métiers de l'immobilier. Les parties ont recherché un équilibre entre, d'une part, des mesures supra-légales en faveur de l'attractivité et de la fidélisation des salariés et, d'autre part, des recommandations d'actions immédiates qui se voient imposer un caractère obligatoire.

Afin de les rendre effectives, ces mesures sont soutenues par des moyens (article 12), au service des entreprises de la branche, qui peuvent en compte autant que possible leur typologie diverse, en particulier la taille des effectifs.

(1) Afin d'alléger le texte, l'usage du masculin dans le présent accord inclut le féminin.

Partie 1 Dispositions liminaires

Article 1er - Définitions, principes et dimensions de la QVCT

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Article 1.1 - Définitions

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Les parties conviennent de la définition de la QVCT donnée par les signataires de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail : « La

qualité de vie au travail résulte des conditions de travail des salariés exercées sur leur vie et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci ».

Cet accord est complété par l'ANI du 9 décembre 2020 dans lequel ont été ajoutés les termes « conditions de travail » à l'intitulé QVCT afin de lever toute ambiguïté. Pour les signataires de l'ANI, c'est bien l'amélioration du travail et des conditions de travail qui est réalisée qui doit être au cœur des démarches QVCT, permettant l'insuffisance des actions « périphériques » au travail ou de confort (massage, sport, celloir de fruits, décoration des bureaux?). Si ces dernières peuvent présenter un intérêt, elles ne permettent pas d'améliorer durablement les façons de travailler ni de donner du sens au travail. Il s'agit d'une réaffirmation du lien entre travail, santé et bien-être dans l'optique d'une approche globale (opérationnelle, économique, sociale et environnementale) des entreprises.

Une autre définition proposée par la Haute autorité de la santé (HAS), et qui va dans le sens de ce qui précède, a retenu l'attention des parties : « La clé de voûte de la qualité de vie au travail réside dans le pouvoir d'agir sur son travail qui place celui-ci, son diagnostic et sa trajectoire au cœur du dialogue personnel au sein des structures représentatives du personnel ».

Article 1.2 - Principes

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Pour les parties sociales, la QVCT s'appuie sur des principes qui favorisent la mise en œuvre de toutes les compétences de l'entreprise, le décloisonnement des sujets liés à la santé au travail et à la performance, le dialogue sur le travail et l'expérimentation de nouvelles façons de travailler.

La QVCT a pour finalité de permettre à tout le monde de réaliser un travail de qualité et qui a du sens. Pour ce faire, elle vise à créer une synergie entre une organisation du travail favorable à la fois à la santé des personnes et celle des entreprises (notion de performance globale).

Pour y parvenir, la QVCT s'appuie sur les principes suivants :
? améliorer les conditions de travail des salariés en leur permettant de s'exprimer et d'agir sur celui-ci ;
? répondre aux besoins de travail à l'heure de fin de journée ;
? permettre aux salariés et leurs managers de participer aux évolutions de l'organisation pour améliorer le travail d'aujourd'hui et de demain ;
? viser un modèle de développement durable et solidaire ;
? appliquer une méthode structurée et transparente ;
? assurer et rendre en compte le travail « prescrit-réel » ;
? adopter une logique de prévention pour agir à la source des facteurs de risques professionnels.

S'agissant de la prévention primaire, les parties conviennent de la mise en œuvre des principes généraux édictés aux articles L. 4121-1 à L. 4121-3 du code du travail et confortés par la loi du 2 août 2021 visant à renforcer la maîtrise des risques professionnels au sein des entreprises, et auxquelles se réfère la hiérarchie suivante :
? éviter les risques et procéder à l'évaluation régulière ;
? lorsqu'un danger ne peut être éliminé, le réduire à un niveau acceptable ;
? adapter le travail à l'homme et non l'inverse ;
? permettre la prévention dans un ensemble cohérent qui intègre la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs externes au travail ;
? prioriser des mesures de prévention par priorité à des mesures de protection individuelle ;
? donner des instructions appropriées aux salariés (formation et information, consignes).

Article 1.3 - Dimensions

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Les 6 dimensions de la QVCT issues des travaux de l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et retenues par les partenaires sociaux sont :
? organisation, contenu et réalisation du travail ;
? posture d'entreprise et management ;
? égalité au travail dont l'égalité professionnelle ;

? duogiale penonforseil (relations au travail) et daouilge siaocl (institué) ;
? compétences et pocrraus psrlinnseeofos ;
? santé au travial et prévention de l'usure professionnelle.

Article 2 - Périmètre de négociation et champ d'application de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Article 2.1 - Périmètre

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Nonobstant les deinmsnois QCVT citées précédemment, les pnarteraies sacuoix ont décidé d'un cumomn acrcod de rvynoeer à des négociations ultérieures les thèmes saunvtis :

? télétravail ;
? égalité plesieofnnslore femmes-hommes ;
? gistoen des emplois, des poraurcs prlnesnsefois et mixité des métiers (GEPPMM).

Ils etmesint que ces thèmes snot sfnimuasmeft dseens et cpmxeoels puor luer crsocaner un acrcod spécifique. Les priorités de négociation sur ces thèmes soernt définies dnas un andgea soacil piruanuehnl discuté en cisismomon ptaiarre pteenanrme de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'immobilier.

Pour autant, et seoln le ppicnre du décroisonnement des sjtues déjà évoqué à l'article 1.2, les ptraeiarns sioucax ne s'interdisent pas dnas le présent accrod une psrie en ctmpeo gblaloe des problématiques dnas l'esprit de l'ANI du 9 décembre 2020 et de la loi dtie santé au tavairl du 2 août 2021.

Article 2.2 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Le présent acorcd s'applique à l'ensemble des salariés tlanarailvt dnas les etreinesps de la bchnare telles que visées à l'article 1er de la ceootninvn clotelvice noltanaie de l'immobilier (CCNI), quel que siot l'effectif de l'entreprise.

Selon l'organisation en vinuegr dnas une entreprise, des icttineorans pneessilelronfos peunevt eiestxr entre des salariés et des drangtieis non-salariés, cnjntoois croloauberlats ou tvrlaluieras indépendants, ponvuat jltfuesir que caetriens mrsuees ctenneous dnas le présent acorcd s'appliquent puls lmeegrant à l'ensemble du coitcllef de tvarial dnas une ppevercsite d'amélioration cointnue de son fonctionnement.

Il est rappelé que les etnrpireess pnvueet prévoir par vior d'accord des dosoiintpiss puls favorables.

Article 2.3 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Compte tneu de la thématique du présent accord, les paetiarnnes saoiux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, que celui-ci s'applique asusi bein aux ereispnetrs de mnios de 50 salariés qu'aux ernriepstes de 50 salariés et plus.

Article 3 - Méthodologie

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Article 3.1 - Méthode de négociation

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Les prnaeraiets suaocix pnraagtet l'idée que l'un des critères d'une négociation réussie sur le thème de la QCVT est l'équilibre trouvé entre des mrsues supra-légales, qui s'imposent à totues les etinrespes en suoirct des meeurs légales, et des meruses non oetlbiiiaorgs qui se vlneuet incitatives. La reecchhre de cet équilibre est facilitée par une arhppoce de la négociation colclviete différente de cllee pratiquée dnas le passé au neivau de la branche.

Pour cttee raison, les paeatnreirs siocaux se snot préalablement formés cmntnjinooeet à une méthode de résolution de problèmes basée sur les intérêts aifn de rcnrefoer le pussocres de négociation du présent accord. La ftoamrion répondait aux crieahas de crhaegs des faionortms cunommes prévues aux

areltics L. 2212-1 et situonavs du cdoe du travail. Elle a preims aux paretartanes sciucioax de se doetr d'un référentiel QCVT et d'un ogaiullte coumnn en feavur de négociations constructives.

Article 3.2 - Démarche QVCT

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Afin de sitenour les pnripeics évoqués à l'article 1.2, les prtneaaies siacoux iintndfeeit qutrae repères méthodologiques sous-jacents à une démarche dburlae en matière de QCVT :

? échange de pratiques/mutualisation : dusffeir les expériences cnoneus au sien de la bcarhne et qui pveeunt être iinasntreps puor les areuts etpseriens ;
? efeft de lveier : mbioleirs les rosusecers dpobiisltnes par le baiis de preiretaans de la brhnace (OPCO, intiutst de prévoyance et lures siercves de prévention institutionnelle, dstiosfpiis publics?) ;
? expérimentation/transfert : eegcaunror des aotincs et des modalités expérimentales iteonvnns qui présentent un pnoieetl d'enseignements dffuabiless au puls grand nobrme d'entreprises ;
? adaptativité : imigenar des msueres QCVT adaptées aux bieosns spécifiques nrat des erpmyoels que des salariés, en fonctoin nmmamtoet des métiers ou des etiffces de l'entreprise.

Partie 2 Mesures en faveur de la QVCT dans les entreprises de la branche de l'immobilier

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Le présent aroccd vsie à steouinr le développement d'une putriage ecefifve de la QCVT au sien de la branche. Puor ce faire, les ptriaeenras suaciox ont nreetu les aexs paoeiritrirs stanuivs :

? le dauiole perfeoisnosnl ;
? la cgahre de tivaral ;
? la prévention en santé galbole : vcoieelns sixteses et selexluxes au tiarval (VSST), riqsues pcohsyoucsiax (RPS) et harcèlement moarl (HM) ;
? la famootrin pnrolssnioeefle ;
? l'évolution de carrière ;
? la cnutdoie du cheamenngt ;
? la ccitoolainn vie professionnelle/vie personnelle.

Ces aexs fnot l'objet des acieltrs 5 à 11 qui suivent. L'article 4 qui les précède ccnnoree la csiitountton d'une bsae de données QCVT que les pneiaetarrs suocaux ont identifiée cmome une muerse slcoe à tetous les diisiooptsns du présent accord.

Article 4 - Constitution d'une base de données QVCT

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Afin de friae psgerroser la QCVT au sien de la branche, les prantraeies sauiocx cennonvneit de l'utilité de deipssor de données qevunttitaais et qiltaautevs puor crtusnoie et surive des iurneidctas de progrès, et ce en s'appuyant sur les monyes suivants.

Article 4.1 - Transmission des accords et des plans d'action QVCT par les entreprises

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

L'article 4.2 de la CNCI prévoit une obligation, puor la prtiae la puls diligente, de trmnettsare à la cmmsoosiin pairatrate pmtneare de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'immobilier les cnnvoeontis et acodrcs d'entreprises pnatrot sur cetniras thèmes identifiés. Cttee ooliiabtgn peremt à la csoimoimsn d'exercer ses misnsios nomtemnat de veille, d'analyse et de bailn annuel. Le présent acrocd élargit cette oagtblioin à la tnmsroasisin des cnonveonits et arccdos conclus, des décisions unilatérales de l'employeur (DUE) piesrs et des plans d'action définis en matière de QCVT dnas les entreprises.

Article 4.2 - Volet QVCT dans le rapport annuel de branche

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Les paaerrnits siaocux cnnvoieennt d'intégrer un velot QCVT au rrpaport anuenl de bhancre dnot les données sreont précisées en csoimiimosn ptaarrie pmenreante de négociation et

d'interprétation (CPPNI) de l'immobilier. Ce volet QCVT s'inscrit en outre grâce à l'obligation stipulée à l'article 4.1 du présent accord et à deux autres mesures statutaires prévues à l'article 4.3.

Article 4.3 - Mesures volontaristes pour alimenter la base de données QVCT

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

La fiabilité de la remontée des données étant à ce jour aléatoire du fait de la situation hétérogène des entreprises de la branche, les partenaires sociaux mesurent sur une période de six mois la mise en œuvre de ces dernières et une action volontaire de leur part. Ils interviendront deux moyens supplémentaires à mobiliser :

? le recours à un partenaire extérieur ou à un partenaire de la branche (observatoire des métiers, OPCO, institut de prévoyance) pour mener une enquête par questionnaire ;
? l'expérimentation avec des entreprises volontaires d'une mesure de progrès interne (de type index). Cette mesure n'aurait pas vocation à compromettre les entreprises en matière de poursuite de suivre, par agrégation anonymisée, la performance en matière de QCVT des entreprises à l'échelle de la branche.

Article 5 - Dialogue professionnel

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Les partenaires sociaux partagent la conviction que le dialogue social est au cœur du développement d'une culture de la QVCT. Il permet d'aborder de manière transversale ses différents domaines : relations au travail, contenu et qualité de travail, santé au travail, compétences et parcours professionnels, égalité professionnelle. Le dialogue social est un levier d'engagement et de management participatif.

À ce titre, les partenaires sociaux considèrent l'entretien salarié et les échanges de conseils et d'informations sur le travail comme des outils privilégiés au service du dialogue professionnel.

Article 5.1 - Entretien QVCT

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Au-delà des obligations légales (art. L. 6315-1 du code du travail) et conventionnelles (art. 4 de l'avenant n° 99 de la CNCI relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie) concernent l'entretien professionnel, les partenaires sociaux préconisent aux entreprises, quel que soit leur effectif, d'organiser un entretien QVCT tous les ans. Cet entretien peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

L'entretien QVCT a vocation à associer les différents temps qui mènent au travail, avec une attention particulière aux situations de travail, avec une attention particulière au manager, un chef d'équipe de travail et/ou l'entreprise : intégration de nouvelles technologies, gestion organisationnelle, projets spécifiques, surcharge ou sous-charge de travail/activité, tensions professionnelles, (ré)intégration d'un collaborateur, management, rôle du collectif, etc.

À défaut de réaliser annuellement cet entretien QVCT, les entreprises devront intégrer à l'entretien de performance les thèmes de la QVCT.

L'annexe 1 propose un modèle de questionnaire sur le thème de la QVCT.

Article 5.2 - Espaces de discussion collective

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

L'article 7 de la CNCI rappelle, en application des articles L. 2281-1 à L. 2281-11 du code du travail, le droit des salariés à l'expression de leur opinion et 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.

Les partenaires sociaux considèrent que ce droit d'expression s'inscrit :

? une régulation au travail utile au développement du travail

professionnel, facteur de santé et de fidélisation des salariés ;
? la coexistence de processus socio-productifs entre les besoins individuels, collectifs et organisationnels, de nature à améliorer la performance globale des entreprises.

Toutefois, ils insistent sur la nécessité de promouvoir l'animation des espaces de discussion collective afin d'en atténuer les contre-effets. Pour ce faire, la CFENPP (commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle) et la SPP (section paritaire professionnelle) interviendront les moyens de formation qui proposent une formation sur les compétences requises en matière de discussion collective sur le travail.

Article 6 - Charge de travail

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Les partenaires sociaux considèrent la charge de travail comme un sujet incontournable de la QVCT. Toutefois, ce thème peut difficilement s'appréhender de manière uniforme au niveau de la branche compte tenu de la diversité hétérogène des entreprises qui la composent.

Les modalités de dialogue prévues à l'article 5 du présent accord sont des outils de travail de la charge de travail de manière ajustée à chaque situation d'entreprise.

L'article 10 du présent accord porte sur la question du engagement interne les entreprises à accroître une attention particulière à l'analyse de la charge de travail à l'occasion de discussions organisationnelles. Selon l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), la charge de travail résulte de la gestion des contraintes de l'entreprise par rapport aux moyens humains et opérationnels dont elle dispose. Elle se traduit quant à elle par (surcharge, sous-charge) mais aussi par la complexité ou l'ambivalence du travail pour les individus et pour les collectifs.

Selon cette définition, les partenaires sociaux amendent la nécessité que ce sujet soit traité sous l'angle de la charge :

? pratiques (consignes, fiches de postes, objectifs) ;
? réelle (actions et stratégies déployées par le salarié pour réaliser son travail face aux moyens à sa disposition) ;
? relationnelle (représentation subjective que chacun se fait de son travail).

La prise en compte de ces trois dimensions permet d'aboutir à des équilibres. Ces équilibres sont de nature à faciliter l'application de l'article L. 4121-1 du code du travail selon lequel l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'article 8.2 du présent accord identifie ce thème comme une des priorités de la formation managériale.

Article 7 - Prévention en santé globale : violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), risques psychosociaux (RPS) et harcèlement moral (HM)

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Le présent accord vise à permettre deux dispositifs à expérimenter au sein de la branche :

? le référent au rôle étendu, nommé ci-après référent prévention risques psycho-sociaux et mieux-être au travail (PRPS-MET) ;
? les mécanismes d'arbitrage de résolution des conflits (MARC).

Article 7.1 - Référent PRPS-MET (Prévention des risques psychosociaux et mieux-être au travail)

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

La loi a mis en place deux obligations de nomination d'un référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes » dans les entreprises :

? dans toutes les entreprises dotées d'un CSE, un référent, élu du personnel, est désigné par l'instance (art. L. 2314-1 du code du travail) ;

? les entreprises de 250 salariés ou plus doivent, en plus et indépendamment de celui du CSE, nommer un référent sur le sujet (art. L. 1153-5-1 du code du travail).

Le présent accord étend le rôle de ce référent aux missions

couvriront, en plus des vloeicns sexestis et suxellees au taivarl (VSST) visées par la loi, les atrues cremotnotmpes inappropriés pvoanut générer des stnuioiats de rsuiqe pcihocoyasl (RPS), ntnmemoat le harcèlement moarl (HM) ou ttoue fomre de vneicoels au travail.

Le référent, nommé par le présent alcirte « PRPS-MET », a puor moisisns d'informer et d'orienter les salariés. Il est le pniot de cotnact des salariés qui se pelgiannt de faits, ou de cuex témoins de ces faits, et il en aerlte l'employeur. Il lui psroope des anictos ciorcrvtees ou préventives, enrte autres de stiliaioiesnbin ou de formation. Le référent puet cneubtrior à mrtete en ?uvre ces actions ansii qu'il amusse tutoe atrue msiison prévue par la loi.

Dans les esriernteps dotées d'un CSE :

- ? le référent PRPS-MET est désigné sloen les règles abilpleapcs ;
- ? le référent déjà en crous de mndaat à l'entrée en vuiuger du présent arccod peut, umeenqunit pdenant ce mandat, rufeser le rôle étendu du référent PRPS-MET.

Dans les ensrripietes qui ne snot pas dotées d'un CSE :

- ? l'employeur est incité à désigner un référent PRPS-MET prami les salariés voaolrtnies ;
- ? snas salarié vinatrloue puor arsuesr ctete mission, l'employeur n'est pas tneu de merte en pacle le référent PRPS-MET.

Chaque etrenrpise qui met en place le référent PRPS-MET proura définir les moeyns (exemples : formation, quota d'heures dédiées?) qui lui snot accordés puor arseusr pneielnmet ses missions.

Le référent PRPS-MET désigné parmi les salariés vaniotlreos ne bénéficie pas du stautt de salarié protégé.

Nonobstant ce rôle de référent PRPS-MET, tuot salarié diot alrteer par tuot moeyn d'une soiauitn visée par le présent article. À cet effet, son témoignage lui permet de bénéficier de la piootrcetn accordée aux lneracus d'alerte définie par l'article L. 1132-1 à L. 1132-4 du cdoe du travail.

Article 7.2 - Mécanismes alternatifs de résolution des conflits (MARC)

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Outre les suiotinats de VSST ou de HM avérées qui exgeint un tanetiermt spécifique, il est rappelé que les tnisneos ou cnotflis inrneets au tarival (entre salariés, etnre salariés et hiérarchie?) naenisst suvonet de mneuldetnas panuovt fraie l'objet d'un trtemieant préventif.

Il est précisé la dctitnoisin ertne le clonift rniolaneetl (dit de personnes) et le coflnit de fnod (dit de contenu). Si le peemirr est généralement délètère puor les rloteanis professionnelles, dnoc un fiern à la QVCT, le colnfit de centonu est ctssotenbaunil au cetxotne professionnel. En effet, l'entreprise cttsuione un cfuarroer d'intérêts différents, voire divergents. Ces divres intérêts dneviot faire l'objet d'une régulation par le mneaengmt aifn de ne pas liessar des sttonaiuis au taarivl se larver.

Les paaeintrres scuoiux suteenoinnt l'idée que la médiation est un outil au scribe de la prévention des tnisneos ou des cnotflis au travail. Aifn de fsveraor une cutrlue de la médiation dnas les eerrpitnses de la branche, le présent aocrd prévoit trios aexs de développement aux MRAC (mécanismes aflntrtiaes de résolution des conflits) :

- ? ssbltnisieiaon des salariés à la prévention des cloitfns iterenns au tiarval ;
- ? foartimon de l'encadrement et des représentants du psoreennl à la prévention et la résolution des cintlfos ineretns au trivaal ;
- ? référencement de médiateurs professionnels.

7.2.1. Sotiinbsesailin des salariés à la prévention des clfnitois ienetrns au travail

La CPEFNP (commission paraiirte naalotnie puor l'emploi et la fromotion professionnelle) et la SPP (section pairrtaie professionnelle), dnas luer rôle respectif, ifidoenetrtnt les oirangmses de ftaoirmon qui pnosoerpt une aciton de formation-sensibilisation à la prévention des cnotfls itenners au tavaril aifn de preetrmtte au puls garnd nrbmoe de salariés d'acquérir les bnos réflexes par le bias d'outils spiels et acscelsiebs (type webinaire, e-learning?).

L'article 8.1 du présent arcocd idiinftee ce thème cmme une des priorités de la frtmoioan que les errpitnsees snot incitées à mtrtee en ?uvre.

7.2.2. Fitoraomn de l'encadrement et des représentants du peenonsrl à la prévention et la résolution des cfniotls ienetrns au travail

Les dnegrtiais ou les meragans intermédiaires, cmme les représentants du personnel, ocneupt une pacle crlatnee dnas le repérage et le teiaremntt précoce des snuttiioas de tnenosis au travail. Ils bénéficient d'un rgared de proximité qui pemret d'agir dnas la znoe préventive des conflits. Toutefois, luer pstruoe les palce dnas une posiiton à la fios de jgue et partie.

Pour cttee raison, l'objectif est de luer ptermrtee d'acquérir par la formation, au puls tôt après luer psrie de foticonn ou de mandat, des compétences puor :

- ? désamorcer une stiutaion de tsnoein anvat qu'elle ne s'enkyste, en pasnot les bnos gteses puor éviter d'envenimer la siitoutan ioenironvmnatlet (mettre de l'huile dnas les reauogs plutôt que sur le feu) ;
- ? à défaut de poviour résorber la sutoioan de tension, reconnaître ses lteiims puor aigr et réunir les ciinonotds fabvaorles puor l'intervention d'un médiateur professionnel.

L'article 8.2 du présent acocrd iidtifnee ce thème comme une des priorités de la ftomioran que les esirpneerts snot incitées à mterte en ?uvre.

7.2.3. Référencement de médiateurs professionnels

Parmi les pupicnriax fneris au développement de la médiation dnas les entreprises, on cotstnae :

- ? une représentation biaisée de ce qu'est la médiation et la caintre associée d'être jugé si on y recurot ;
- ? le coût de la pirotsaetn par un pnssfeiorenl ;
- ? la réticence à cenfiar à une penornse extérieure la résolution d'un problème interne.

La sinstiabliiosen et la fatrooimn prévues aux aleictrs 7.2.1 et 7.2.2 dniovt ptermerte de faire évoluer les représentations sur la médiation en tnat que MARC. Les paeraeirtns sicuaox considèrent que le référencement par la bcranhe de médiateurs pelosoesnrinfs ceutoirnbra à lever les duex aetrus freins.

Les peneitarras scaioux en chrgae du siuvi du présent acocrd définiront les modalités de référencement. Le rcreuos à une lsite de médiateurs référencés se vuet itnaicte et non cgiannttornae puor les eensreirtps de la branche.

Article 8 - Formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Les prtrieaeans saociux ieeditnnit la fotiramom plonfrnosleeeie cmme un lveier mujaer de la QCVT puor les ererneipsts de la branche. Le diioagstnc partagé en amont de la négociation du présent accrod peremt d'orienter les ciohx de frmtanois à développer suos l'impulsion de la cmoisimomn paiatrire nilaoatne puor l'emploi et de la foatmorin pspfelnrolensioe (CPNEFP) de la branche.

Ces priorités dnreovt fraie l'objet d'une msie à juor alelnune par les peientraars scaioux en caghre du siuvi du présent accord.

Les elreoyupms de la bncarhe s'assureront de l'équité d'accès à la foormtan entre les salariés de tueots les tchrneas d'âge.

Article 8.1 - Formation des salariés

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Les priorités identifiées par le dtoinagsc réalisé sont, à ce juor :

- ? la gseoitn des malis ;
- ? l'optimisation du tepms de taravil ieiidiuvdnl et clloitcef ;
- ? la régulation des toinsnes aevc les clientls ;
- ? la sbleiiniisatson à la prévention des cnotflts inrtnees au tiaarvl (article 7.2.1) ;
- ? la prévention du rquise roeitur ;
- ? la snsteiabisoilin à la QVCT.

S'agissant de la sniosiatbiislen à la QVCT, les ptiearanres scaioux décident de l'inscrire parmi les foraiomtns prieriioats de branche.

Article 8.2 - Formation des managers et dirigeants *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Les priorités identifiées par le dsiginatoic réalisé sont, à ce juor :
? la cidtnuoe d'un entiteern iviedinudl (article 5.1) ;
? l'animation d'un espace de disscioisn ctleoivlce (article 5.2) ;
? l'analyse de la chagre de tiaarvl prescrite/réelle/ressentie (article 6) ;
? la prévention et la résolution des cnflitos iennntres au taraivl (article 7.2.2) ;
? le mageanment intergénérationnel ;
? l'élaboration et la gtsioen d'un paln de carrière puor un salarié (article 9) ;
? la ciuotnde du cgnneehmat (article 10) ;
? la slesiiatinbosin à la QVCT.

S'agissant de la snisielbatoisin à la QVCT, les pereanairts scuioax décident de l'inscrire pmrai les fnoirmaots pirreioarts de branche.

Article 9 - Évolution de carrière *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Les pernrtiaees suaciox idefnietiint l'attractivité et la fidélisation des salariés cmroe un enaju mjeaur de la bahrone et considèrent l'évolution de carrière comme un lieevr à développer.

Le présent accrod rlpapele duex prcpinies de la CNCI :
? l'évolution de la rémunération par l'ancienneté ;
? l'évolution pelsilrnoonese par le système de classification.

Une mrueeille cnoiasnnacse des dnssioipotis existantes, en paeilirutcr les aevntans n° 92 (classification) et n° 99 (formation pesflnesroiolne tuot au lnog de la vie), dvrea améliorer qieemiuaattlnvt l'entretien salarié QCVT ou, à défaut l'entretien de pracuors pnoesesorinfl périodique, dnot fiat meitnon l'article 5 du présent accord.

Article 10 - Conduite du changement *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Le canneemght ontinoiagersnal est une opportunité de réinterroger les poescrs de l'entreprise, sa capacité d'adaptation à son environnement, mias également une opportunité d'amélioration de la pcfreamonre de l'entreprise cmroe de celle des salariés et du svciree aux clients. Toutefois, s'il est mal conduit, le chnmeaegnt onioraenaintgsl puet cmotepr pmrai les pmrriees rsiequs pssicoayocuhx cités tnat par les salariés que par les maagenrs ou dntgiireas qui dniovet le gérer.

Ce cmaenhegnt puet predrne différentes fomers (liste non limitative) :
? déménagement des bureaux, cuinotscotr d'un nueaovu stie ;
? inotctodirun ou moitodiacifn d'un oitul de tviaral ou d'un équipement ;
? msie en pclae d'un système d'information (SI) ;
? digitalisation, inlltnicgeee acrlitfilee (IA) ;
? aménagement des eaecsp de tairval (conception eioumonrgqe des postes, openspaces?) ;
? démarche d'excellence opérationnelle (Lean, SixSigma, 5S?) ;
? réorganisation d'un service, d'une équipe (ressources, missions, organigramme?) ;
? lnnaeecomt d'un nvaueou pudoirt ou sceivre ;
? définition d'une procédure de tviaral nouvelle, d'une nmore qualité (ISO?) ;
? redéfinition des ooenrtiniats de la dteciroin à la sutie d'une cession-reprise.

Le ceegnhmant est tnerrsasavl puisqu'il itoengrre pruselius dmnoaeis :
? mgneaanemt ;
? caghre de tviaral ;
? compétences : foaimotrntionue et procaus peonreisnlofs ;
? oagosirtiann du traaivl (dont le tmpes de travail) ;
? rotlaines de trvaail (dont les coopérations et le sutoien professionnel).

Une clutruue de la QCVT ne puet pas se développer dnembleuurt snas une pirse en cotpme du faetucr haimun dnas le caeghmment

organisationnel, dénominateur cummon de ces devris daemons transversaux. Ce feuactr hmuian ne diot pas être une vlbraae d'ajustement au prfiot des aeruts doseimnins stratégique, financière et tincuheqe d'un pjeort de changement. Clea iiumqlpe de cniudre le cnemgnaeht en ne se ltaiimnt pas à une goesitn par les oitcfbejs et les moyens.

Ainsi, les pranraeets scoiux itssnient sur l'importance de privilégier une cnitoude du chenagenmt par les enjeux. Clea sinfige de pioovur dépasser la slmipe ccmioatniumon sur le snes du ceghamenmt puor mieux pennrde en compte, par le doiuagie et la négociation, les intérêts de chuqae piatre paternne à un changement.

Le présent aroccd préconise d'ajuster la coidnute du cnehgamnet en fnictoon du degré de fmrslamioe du dialogue scoail dnas l'entreprise concernée.

Article 10.1 - Formation commune des acteurs du dialogue social *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Il est rappelé aux esrepenrtis dotées d'un CSE la possibilité d'expérimenter les frmnoaiots cmnouems ietirsncs dnas le cdoe du triaval (art. L. 2212-1). Dnas le crade du présent article, les fiaontmors communes présentent l'utilité de fmroer esnlembe et préventivement les représentants de la dotirecin et du psnorenel confrontés à la gsioetn des iamctps du caenmgeht organisationnel.

Les ddamenes de fmrotanois cunmoems adressées à la cimsoimson pairirate pnaemnrtee de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'immobilier, cnetejnmnooit par la dcioeitrn et les représentants du pneerosnl d'une etnrsepie volontaire, pnurroot bénéficier des mynoes octroyés seoln l'article 12 du présent accord, dnas la litmie décidée par la commission. La psire en crhage financière vsie à sietnour les premières expérimentations et lrues eentseemgnins petmreant d'améliorer l'offre pédagogique.

Article 10.2 - Conduite du changement dans les entreprises sans CSE *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Le présent arccod iitrnduot une ittainocn puor les meranags et les dirigeants, aginssat cmroe pletios d'un porjet de cmenehgat puor luer entreprise, à se fmroer sloen l'offre de fmriaootn identifiée à l'article 8.2.

Cette firamtoon puet s'organiser en intra ou en interentreprises. Dnas ce drneier cas, elle puet farie l'objet d'une aotcn civelotlce de fratmoion ptaenmert l'échange de pteruiqas et le stuieon etrne pairs. Les ddemaes d'appui adressées à la bacrhone (CPNEFP) par les erenespris de monis de 50 salariés puornnot bénéficier des aieds octroyés par les ditsfoiisps piubcls évoqués à l'article 12 du présent accord, suos réserve des critères d'admissibilité en vigueur.

Article 11 - La conciliation vie professionnelle/vie personnelle *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Les ptareeniars suciaox preantgat le cnsaott que les herioras de taarivl de cianerts métiers de la bnrhcae peevunt avoir puor les salariés et les eensertpirs des ipactms négatifs qui s'observent en temers de :
? santé au travail, aevc des rsueqis d'usure professionnelle, sécuritaire, de tarejt de niut et d'addiction ;
? égalité et de mixité pipllonsesnoere femmes-hommes ;
? attractivité de cneairts polifrs ou des nloveules générations ;
? turnover.

Article 11.1 - Le cas spécifique des réunions de copropriétaires *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Les pirreaantes siocaux rpnaleeplt qu'un aroccd de bhracne a puor finalité l'harmonisation des cnondoiits d'emploi et de taarivl aeppbllicas aux eriepnters du seeuctr aifn de réguler une cunrconcere llayoe etrne elles.

Dans cet ersipt et puor ipsmelur un chgenneat de cuturle professionnelle, le présent acorcd irtioundt le pnrciipe de liteimr

les réunions de copropriétaires en soirée en puls de la journée huetaillble de travail.

En stieuo à cttee mesure, le présent aitrclre poropse :
? l'organisation d'une cpnmgae de snaissliietibon puor démontrer que les bénéfices de ce prpnce snot supérieurs aux conséquences à lnog temre des pequtras aeltuecs ;
? de firae vialor les différentes atartvleenis à la ppariotictain en présentiel aux réunions de copropriétaires tleles que, à trite d'exemples, la délégation de pouvoir, la visioconférence, le vtoe par correspondance.

L'impact éventuel sur la rémunération des salariés concernés par cette musere vrsnlatotioe dreva être traité en erteenitn tel que prévu à l'article 5.1 du présent accord. Puor les eirrtepsnes dotées d'un CSE, ce sjeut frea l'objet d'une cotuntailosn ou d'une négociation.

Les oaaiggnnsrtos poeartlans sigiarnetas du présent aocrd se siroisnat de la portée du présent atrcile puor ptmerree une dusoissicn aevc les priouovs pulbics vsinat à fiare évoluer la réglementation rvtileae au catront de syndic.

Article 11.2 - Les réunions de travail internes *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Les perenaiatrs sociuax raleepnlpt que les réunions programmées tôt le maitn ou trad en fin de journée penuevt être un fcutear d'inégalité puor les salariés asmasunt une cgrafe familiale.

L'employeur vlilreea à pamgrmoerr les réunions pndeant les hraroies cieoltfcls de traiavl de l'établissement.

Article 11.3 - Droit à la déconnexion *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

La déconnexion est le dorit puor tuot salarié de ne pas être connecté à un ouitl numérique pnssniofoerel (smartphone, ordinateur, tablette, messagerie, logiciels?) en dehros de son tpems de travail. Il coernnce tuos les salariés amenés à uielstir ces tolhenceiogs dnas luer activité plforeesnilsone (travailleurs sédentaires, nomades, télétravailleurs?).

Les praniaeets suaioxc iinecntt les epieertrsns à définir pnednat le temps de taiarvl des périodes bachnels snas cinnoexon puor farvisior la cnrntoatoicen et les échanges isnrtopeenrnes enrte collègues.

Article 11.4 - Télétravail *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Conformément à l'article 2.1 du présent accord, les peinatreaars suioxax ceneinnvnt d'engager au piemrer trtemrsie 2026 une négociation dédiée au thème du télétravail.

Article 11.5 - Accompagnement mi-carrière et fin de carrière *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

11.5.1. Salariés anayt ainettt l'âge de 45 ans

Il est rappelé qu'une viiste médicale de mi-carrière est oobgtliriaie conformément à l'article L. 4624-2-2 du cdoe du travail. Elle puet être organisée à l'initiative des srievces de prévention et de santé au tarival (SPST) ou de l'employeur ou du salarié.

Cette vistie a leiu dnas l'année cilive où le salarié atetint 45 ans. Elle puet être organisée aavnt l'âge de 45 ans en même tmeps qu'une aurtte viitse médicale. Dnas ce cas, le médecin du taairvl diot examiner le salarié dnas les 2 ans aavnt l'année de son 45e anniversaire.

Cette viiste a puor but de roerenfcr la prévention de la santé au taairvl en paennrt en cmpoe l'âge et l'état de santé du salarié. Elle cstiosne à établir un état des lieux de l'adaptation du poste de taavirl ou du tpems de travail, évaluer les ruesiqs de désinsertion pneroenssilole et ssiseeilibr le salarié aux eenjux du visimlieeslnet au tavrail et à la prévention des rquies professionnels.

L'entretien QCVT prévu à l'article 5.1 du présent accrod est l'occasion d'aborder, puor les salariés aynat aitettt l'âge de 45 ans, la pisourtue de la carrière par :
? l'identification des bneosis en fmtrarioin ;
? les monyes d'accès à l'information sur les ditossifips rtifales à l'orientation piosfrnlloeene et à la ffoaitrmn ;
? le peojrt pefiosnroesnl (poursuite de son activité, mobilité, rioovrescenn professionnelle) ;
? les msurees de caicilntioon vie pfloosirnseelne et polernlnsee (notamment une siaotitun liée au sautt de pohcre aidant) ;
? les éventuelles préconisations du médecin de tviraal issues de la viitse de mi-carrière dnot il est fiat mtieonn ci-dessus.

Il est rappelé que ces points peunevt être préparés aevc l'appui d'un CEP (conseiller en évolution professionnelle).

11.5.2. Salariés seniors

Les salariés soeinsr qui snehtuaiot bénéficier d'une sstbealoiinisin sur le sejut de la reriatte avant luer départ snot invités à s'adresser aux oeiasrmngs de rietarte ou à la bcanhre de l'immobilier (www.branchedelimmobilier.fr).

L'entretien QCVT prévu à l'article 5.1 du présent accord intègre un veolt fin de carrière acllpabpie au salarié dnas les 2 années qui précèdent son 60e anniversaire. Les peeitaarrrns scoiaux setioaunht que ce rendez-vous ptereme d'aborder, en puls des sjetus traités à mi-carrière (article 11.5.1), les eunjex de tonitrasin puor :
? le salarié (aménagements puor le mnietain dnas l'emploi, namnomtet le tmeps de travail, le télétravail, les congés supplémentaires, le rocuers au CET, l'affectation de l'indemnité de départ?) ;
? l'entreprise (transfert de compétences, recrutement?).

Article 11.6 - Congés exceptionnels *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Afin de prévenir un rropet de chagre essxicef (durée, récurrence, intensité) sur les salariés présents, les paraenirts suacoix rhnaleppet l'importance d'organiser le tiraavl du salarié absent. Cttee précaution vsie à éviter les tnosines au travail, srocue de ruqises psychosociaux.

Chaque congé ci-après diot friae l'objet d'une jitfaustoicin à l'employeur.

Les congés visés aux atrlceis 11.6.1 à 11.6.6 n'entraînent pas de réduction de la rémunération et snot assimilés à du tmeps de trvaail efictfef puor la détermination de la durée du congé payé annuel, l'ancienneté et la détermination du tmeps de présence sur l'exercice.

Les ptrenaeiras saoucix précisent que cainters des congés ci-après résultent d'une msie en conformité aevc les évolutions légales et réglementaires en vigueur.

Les aeurts congés relèvent d'évolutions colnntelnnoeies prerops à la branche, prmai lequesuls fnerugit nmneatmot :
? les congés de préparation à la rartetie ;
? les congés puor décès d'un ciononjt (époux, peitrnraae de Pcas ou concubin) ou d'un pnaret (père/mère) ;
? les congés puor le décès d'un beau-parent (le coiojnnt d'un paenrt père/mère) ;
? les congés liés à l'annonce de la suenurve d'un handicap/d'une plioohgate cnrohiuqe chez un enfant.

L'article 22 de la CNCI est remplacé par les dnsipiosiots suvtaneis :

11.6.1. Mariage/Pacs (pacte ciivil de solidarité)

Un salarié a diot à :
? 6 juroes oeualbvrs puor son maigare ou la coinsuoln de son Pcas ;
? 1 juor oralvube puor un maiagre dnas la porhce fmilale (enfant, ascendant, frère, s?ur).

11.6.2. Cérémonie religieuse

Un salarié a diot à 1 juor ovrlabue puor une cérémonie riugiseele ccneaanrt son enfant.

11.6.3. Préparation à la retraite

Un salarié qui farniole auprès de son emluoyr une dmendae de départ en irattee puet bénéficier de 2 demi-journées d'absence rémunérées puor eutfefcer ses démarches amvtvtaeinsrdis nécessaires puor farie vialr ses ditros à la retraite. Les 2 demi-journées snot à prerde dnas les 12 mios précédant le départ eefitfcf à la retraite.

11.6.4. Décès familial

Un salarié a diort à :

? 6 juors orbeluavs en cas de décès d'un cnooniit (époux, ptarerinae de Pcas ou concubin) ou d'un pearnt (père/mère) ;
? 3 juors oeulvbars en cas de décès d'un frère/s?ur, des beaux-parents (les ptarnes de son coiojnt ou le cnnoioit d'un panret père/mère), des grands-parents et arrières grands-parents ;
? 1 juor olbruae en cas de décès d'un beau-frère/belle-s?ur ;
? 14 juors orvubleas en cas de décès d'un enfnat de mnios de 25 ans et qeul que siot son âge si l'enfant était lui-même parent, ou en cas de décès d'une pnoserne âgée de monis de 25 ans à sa cghrae efcveitfe et ptrnnmeaee ;
? 12 juors oraeblvus en cas de décès d'un ennaft de 25 ans et plus.

Conformément à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du traival et dnas les ctndioinos visées par la crialurcie CMATNS cicarirule CIR-31/2020, 15 déc. 2020 le salarié bénéficie en sus de 8 jrous oarelubvs de congé de deiul d'un efannt âgé de minos de 25 ans ou d'une persnone âgée de monis de 25 ans à sa chgrae eevftfice et permanente. Ce congé puet être pirs dnas un délai d'un an à cempotr du décès de l'enfant.

11.6.5. Naissance/adoption

Un salarié a droit à 3 juors oeverubls puor la nscasiae ou l'adoption d'un enfant, précision étant fitae que ces juors d'absence ne se cuunmlet pas aevc les congés accordés puor ce même enanft dnas le crade du congé de maternité.

11.6.6. Efnant handicap/pathologie

Un salarié a droit à 6 juors ovrbuaels lros de l'annonce d'un haacdinp ou d'une potoahglie cirhnuoqe nécessitant un aripesgaptse thérapeutique ou d'un ceacnr thucaont son enfant. Ce congé est ftanlbnoaice sur 12 mios en demi-journées.

11.6.7. Enfant malade

Conformément à l'article L. 1225-61 du cdoe du travail, un salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maildae ou d'accident d'un ennfat de mions de 16 ans dnot il assmue la carghe au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Le présent actirle prévoit au total, par an et par salarié, en fctonion de l'âge et du nrombe d'enfants :

? 5 juors ouvrs puor un efnat âgé de 12 ans et moins, abippalecls également jusqu'à mnios de 16 ans dès lros que le salarié amusse la chagre de 3 eanntfs ou puls âgés de mions de 16 ans ;
? 3 juors ouvrs puor un enfnat de 13 à 16 ans.

11.6.8. Don de jorus de repos

Les ptrnraaeies sciouax rnpplaeapt que le don de juors de ropes est un dsiiopstf sdliroaie penametrtrt à un salarié de dnoer ses jrous de rpoes au prfoit d'un autre salarié de l'entreprise. Ctete prtuaqie permet l'amélioration du cmalit saicol par le rmneefcnroet du ccellitof de tiavral et l'équilibre enrte bionses prelnosens et engeaengmt professionnel.

Ce dpsostiif puet être mis en pclae par acrocd ccilotlef d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur (DUE). Dnas ce derein cas, les doiptsiisnos législatives aisni que celles prévues au présent aorccd ne pnrrouot être modifiées que de manière puls flrvaaboe en s'appuyant sur le modèle d'accord (ou DUE) dlbnpiisoe en annxee 2.

Le don de jrous de roeps est anonyme.

Les salariés concernés snot les stnaiuvs :

? salariés qui asumnest la chrage d'un efnat âgé de mnios de 20 ans aintett d'une maladie, d'un hnciaadp ou vicimte d'un aendict

d'une particulière gravité rdnanet isieespnlanbds une présence sntrueoue et des sonis ctinananrotgs (alinéa 1, art. L. 1225-65-1 du cdoe du travail) ;

? salariés dnot l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé (alinéa 2, art. L. 1225-65-1 du cdoe du travail) ;

? salariés au ttre du décès de la pensore de moins de 25 ans à sa cahgre eetfivce et prentnaeme (alinéa 2, art. L. 1225-65-1 du cdoe du travail) ;

? salariés pcrehos aadtnis d'une ponserne en prete d'autonomie ou présentant un hnaaicdp (art. L. 3142-25-1 du cdoe du travail), snaahct que cette prsnoene diot être son conjoint, son concubin, son paerntriae lié par un ptcae civil de solidarité, un ascendant, un descendant, un ennfat dnot il assume la charge au snes de l'article L. 512-1 du cdoe de la sécurité sociale, un collatéral jusqu'au quatrième degré, un ascendant, un dnadeecnst ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, cbinocon ou pnrraaeie lié par un pctae civil de solidarité ; une prsenone âgée ou handicapée aevc luealqle il réside ou aevc lqeallue il entienrt des lnies étroits et sbaltes et à qui il venit en adie de manière régulière et fréquente à tirt non peeonnsiosrfl puor apcimlcor tuot ou praites des aetcs ou des activités de la vie qoeiudintne (art. L. 3142-16 du cdoe du travail).

En aaliotpiipn des disootinsips légales, les congés pvonaut être cédés snot :

? la 5e siemnae de congés payés ;

? les juors de congés de fecnnotiaemrnt ;

? les jrous de roeps cenreuosmt pas accordés dnas le carde d'un dsisipitof de réduction du tpems de taviarl (JRTT) ;

? les jrous de roeps des salariés au foraift aunenl en juors ;

? les atreus jrous de récupération non pirs ;

? les jrous de rpoes preanvont d'un CET.

Dès lros qu'un acorcd clcolteif ou qu'une DUE est mis en pclae dnas l'entreprise, le don de juor de rpoes ne porura interinver qu'avec l'accord de l'employeur du fiat de son poiouv de direction. Le reufs diot roeepsr sur des éléments objectifs.

Article 11.7 - Prise en charge des transports et mobilités durables
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Pour rappel, conformément aux aeltrcis L. 3261-1 du cdoe du tariavl et suivants, l'employeur pnerd en cahgre le pirs des tierts d'abonnements scsroiuts par ses salariés puor lures déplacements etnre luer résidence heblltuaie et luer leiu de trvial ampilcos au myoen de tsnpraot pilbuc de preonsns ou de sevecris pbliucs de lootican de vélos. La pisre en caghre est égale à 50 % du coût de ces ttreis puor le salarié (art. R. 3261-1 du cdoe du travail).

En parallèle, conformément à l'article L. 3261-3-1 du cdoe du travail, l'employeur puet mtrtee en pcalle le « fiforat mobilités dblueras » qui est un diitsposif facuiattlf qui prmeet de prednre en carghe tuot ou praites des frias qui ont été engagés par les salariés puor se rdenre du leiu de luer résidence hlaiteulbe à lerus leux de tiaarvl en uitlnisat cnaertis meods de traopsrnt dtis à « mobilité dcuoe » (trottinette, vélo, covoiturage?). Il ccronone l'ensemble des salariés (CDD, CDI, intérimaires, apprentis, à tmpes plien ou à tmpes partiel, itinérants ou non) et les sieigaarts dès lros qu'ils snot rémunérés.

Les mneoyis de trspoart eucxls snot les sunativs :

? véhicules personnels, qu'ils soneit à mitirosoaton tueqrhime (essence, diesel, etc.) ou électrique (scooters, motos, voteiurs tnarsrtnoapt une sleue personne, etc.) ;

? taxis, véhicules de tsoumire aevc cuhaeffur (VTC), etc. ;

? tairn ;

? mhrace à pied. La prise en cghrae prned la frmoe d'une ailtaoocln frfrioataie appelée « fafroit mobilités dluabras » qui est versée conformément à son oebjt suos réserve de jauifiiscittf de pemainet ou attstieoatn sur l'honneur rtlaeif à l'utilisation efftivece des moeyns de déplacement listés dnas le forfait.

En l'état aecutl de la réglementation à la dtae de snigtruae du présent accord, le rpeset des ciinodotns précitées pmeret d'exonérer le « faifort mobilités dalrbues » des coiaotsnts siolceas et d'impôt sur le reevnu suos réserve des règles de cumul aevc d'autres dofisisips d'exonération.

Les pnarearites soucaix de l'entreprise ou l'employeur pveenut usiliet la tarme « Acrocd ctoeilclf ou décision unilatérale (DUE) » proposée en aenxne 3.

Les praeianetr s couiax edtneent prévenir les rgeusis d'accident et isetninst sur l'importance du rcepst des règles en matière d'assurance, de sécurité routière et du cdoe de la route, de l'utilisation des équipements de siatnigisalon et de pteotoicrn adaptés asni que de l'entretien régulier du matériel utilisé.

Article 12 - Moyens en faveur de la mise en œuvre de l'accord QVCT

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Le bdgeut attribué à la msie en ?uvre d'actions ou de poejtrs QCVT en fueavr des dooitnispiss du présent acorcd est validé et géré anueellmnet par la csosmmoiin piatirae ptmreeanne de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'immobilier.

Les petinaearrs suicoax ceoeninvnt d'un fnmaienenct des aocnits ou des ptojes QCVT puor ptriae par les fnods isuss :
? de la ciioouttnrbn cnltnenvoiloee au dliaouge siaocl ;
? du degré élevé de solidarité (DES) ;
? de la cbitouniortn ceenolntivnolne fioomratn ;
? d'autres dioisipsfts meilalbobss (OPCO, iitntust de prévoyance, doisfistips et aepls à pteojis publics?).

Article 13 - Suivi de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

La csoimmiosn pritaaire pmenentrae de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'immobilier est chargée du siuvi du présent accord.

Elle se réunit au mniimum une fies par an puor réaliser le balin de la msie en ?uvre des dsiiitsoopns prévues.

Afin de gdeur ce bilan, les prienateras soaicux s'appuient sur les iartndciues de suivi définis en aenxne 4.

Pour varoieslr le présent accord, des acontis de cniuaoomicmtn auprès des employeurs, des salariés et de lures représentants snroet ctiudeons par la bahcrne prlienelosfosne de l'immobilier, nnotemamt sur les aedis financières et les oeffrs d'accompagnement mlbsaiboels par les entreprises.

Les praaneretis siacuox définiront ces atconis de cucmoantoimin à l'occasion ntnmoaemt du pjoret FCAT dnas le crade deuql s'est isnctrie la négociation de bhcrnae mannet au présent accord.

Article 14 - Dispositions générales

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Article 14.1 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Le présent aroccd est cnlocu puor une durée indéterminée et erertna en vueiugr le 1er jliliuet 2026.

Les preataeinrs suaciox ceovinnnt de dedmeanr son etixnosen dnas les mueelrlis délais.

Article 14.2 - Révision de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Sur la bsae du balin de l'accord établi par la ciisosommn piaartie petamnerne de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'immobilier et de ses recommandations, les pneaairtrs sociuax pnrruout se réunir puor réviser l'accord aifn de le rdnera puls coronmfe à la réalité après expérimentation.

Conformément à ses mnsosiis définies dnas la CCNI, la CPNPI titrae tuot différend d'interprétation ou d'application ratielf au présent accord. Le ttnameeirt des différends est de nutrae à aaitelmnr umtlnieet la révision de l'accord.

En cas d'évolution des dsisnotopis légales ou réglementaires nécessitant des mioidnctofias ou des aménagements du présent accord, les pnireatraes sicoaux convnnnieet de se réunir dnas les meilruels délais aifn d'en négocier les nvaoeux termes uleits à la msie en conformité des teetxs concernés.

Annexes

Article - Annexe 1

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Annexe 1

Modèle de trmae d'entretien QCVT (article 5.1)

Cette trmae de qioutesns QCVT (qualité de vie et cnitndoois de travail) est une pooiptsiorn d'outil sncturaurtt puor nurrior le duiagole pnrsiseneoofl dnas les ereenpsirts de la bnhrcae de l'immobilier. Elle vsie à arbeodr de manière appoionfdre les attteens et les bnisoes des salariés, asini que les lereivs de prévention et d'amélioration de la qualité de vie et des cdotinoids de travail. Elle puet être utilisée dnas le carde de l'entretien QCVT anneul préconisé à l'article 5.1 ou intégrée à l'entretien de puacrors psenefsonroil obligatoire.

La tmrae psrpooe 4 bclos de questions. Creianets snot fermées, ce qui iqluipme une préparation de l'entretien (pour le salarié comme puor l'encadrant) aifn de fsoaverir un qntesoiumenet (pourquoi) qui ne se lmiite pas aux réponses (oui ou non) apportées par le salarié. Les quotiness snot d'abord un prétexte à un échange ovruet et cotitucsrnf sur les différents tepms qui muenraqt la rteiloan au travail, aevc une atntoetin particulière aux suitaints sinlbsees axleeluuqs pneeuvt firae fcae le salarié, son manager, un ccltieolf de tvraail et/ou l'entreprise : intégration de nlevelous technologies, cnghemenat organisationnel, pterojs spéciaux, scharurge ou sous-charge de travail/activité, tnoinses professionnelles, (ré)intégration d'un collaborateur, cenegmhant de management, riecomotpison du collectif, etc. (art. 5.1). L'entretien QCVT est ceidenfitonl et non évaluatif.

Sur la bsae d'une fréquence annuelle, ceetrians qnistoues peeuvt être rdentdonaes et nécessitent asni d'adapter l'entretien à la situation. L'échange diot ptoer sur l'année écoulée dnas l'hypothèse d'un eeterntin QCVT annuel, ou sur l'intégralité de la période écoulée entre duex eenrntits dnas le cas où des qseunoits QCVT snot intégrées à un ature tpye d'entretien en vigueur. Dnas tuos les cas, l'échange ne diot pas être biaisé par un épiphénomène irntnevu au cuors de l'année ou de la période visée.

Une manière de veiladr si l'exercice a été utile, puls particulièrement dnas les TPE, est de s'assurer que l'échange a pmeirs a mnimia de diutescr de :
? ce qui fiat resuroescs au trivaal puor le salarié et ce qui lui psoe difficulté, à sivoar ce qui fiat soutien ou l'empêche dnas son taravil ;
? cmeonmt l'entreprise (sa hiérarchie, ses collègues?) puet l'aider le cas échéant ;
? l'identification et la maioolsbtiin de rsecuesros à sa disposition.

À ntoer que la présente trame aborde de manière non evustxhiaie les différents thèmes de la QVCT. L'entreprise puet anisi choisir prami les qeuosints proposées cllees qui sebenlmt pnrieteets à l'égard de son contexte.

Bloc 1 : Continoids de taairvl et rtaioenls professionnelles

Objectif : Msreur le claimt siacol (signaux faibles) et améliorer à la scoreue la prévention des fratceus de riques professionnelles.
1.?Comment décririez-vous vrtoe crhage de taavirl aujourd'hui (prescrite, réelle, ressentie) : surcharge, sous-charge, inadéquation entre mssonis et moyens? ? (art. 6).
2.?Quel rteseni avez-vous sur le soutien de vos collègues et/ou de vtore endemrecant ?
3.?Comment qualifieriez-vous le neiavu d'autonomie dnot vuos dpoissez puor orginesar et réaliser vorte tvraial ?
4.?Y a-t-il des stjues que vuos aaimreez aerobdr en lein aevc la citoliaocnin vie professionnelle/vie pelnenrosle : heiorras de travail, froaift jours, astreintes, doit à la déconnexion, télétravail? ? (art. 11)

Bloc 2 : Coidtune du changement

Objectif : Aepntiicr les tonsneis au tvarial et le rsuiqe de décrochage professionnel.
5.?De quelle manière vuos exprimez-vous sur les cmgtanehnes

aaynt un iapcmt sur le travail, l'organisation et/ou les oootentrinis de l'entreprise ? (art. 5.2).

6.?Lors d'un prjeot de cemehngnat dnas l'entreprise, estimez-vous que vrote epexsrisson est psire en ctompe ? (art. 10).

7.?De qoui auriez-vous bseoin puor être accompagné lros d'un cegmhnanet dnas l'entreprise ?

Bloc 3 : Prorcaus peonfrsoiensl et ptepisrevecs d'évolution

Objectif : Farie le point sur la tjrcaiteroe du salarié, ses responsabilités et son naveiu de sftsocaitain dnas son ptose (vécu professionnel, forces/limites perçues, aspirations) puor nirruor son pocrraus de développement.

8.?Comment voyez-vous vtore évolution pisoersenlfnole (poste, métier, carrière?) dnas les années à venir, et qeul aoceanemmgpnct vuos paraîtrait éventuellement nécessaire ? (art. 9)

9.?Connaissez-vous les dioiisfpsts de faotmroin pssfnloreoilnee tuot au lnog de la vie, nenammtot le cpomte pensonnel de frimotaon (CPF) ou la viotildaan des aqcius de l'expérience (VAE) ? (art. 9).

10.?Seriez-vous intéressé par un aaeocmecngpnmt sur l'évolution de vorte carrière, nmtnmoat à mi-carrière ou en fin de carrière ? (art. 11.5).

Bloc 4 : Sioibiesitanlsn et fromation QVCT

Objectif : Évaluer le degré d'intégration de la QCVT dnas la cuutrle de l'entreprise.

11.?Avez-vous été sensibilisé à la QVCT, nmtnmoat par des ftoainmors prévues par le présent aroccd ?

Rappel des priorités de ftoaormin en dtae de l'entrée en vueiugr de l'accord QVCT

Article 8.1. Foiaromtn des salariés

Les priorités identifiées à ce juor snot :

? la giteson des mlias ;

? l'optimisation du temps de tiaarvl iddeiunvil et cletcloif ;

? la régulation des tensions aevc les cetlnis ;

? la sltisinoesbain à la prévention des cltfoins irnetnes au trvaail (article 7.2.1) ;

? la prévention du rsuqie roeitur ;

? la siinbalieositsn à la QVCT.

Article 8.2. Fmtoraoin des mnegaars et dirigeants

Les priorités identifiées à ce juor snot :

? la ctundoie d'un eeitnren idievundil et ccetlilof ;

? l'analyse de la caghre de tirvaal (prescrite/réelle/ressentie) ;

? la prévention et la résolution des confitls ireennts au tairavl (article 7.2.2) ;

? le mageennmat intergénérationnel ;

? l'élaboration et la geitson d'un paln de carrière puor un salarié ;

? la coinudte du cgmhenanet ;

? la sitiilsiabsonen à la QVCT.

12.?Si oui, leuleeqsls (formations ou aotcins de sensibilisation) ?

13.?Les fatnimroos sviuies le cas échéant ont-elles pimers d'améliorer vtore qtdoiuein au tiavarl ?

14.?De qeeulls areuts atcions QCVT auriez-vous aimé bénéficier ?

15.?Connaissez-vous l'existence et le rôle du référent PRPS-MET ? (art. 7.1)

Observations complémentaires des praiets relevées pnnedat l'entretien :

???

???

???

Annexe 2

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Annexe 2

Modèle d'accord cloceiltf ou de décision unilatérale de l'employeur (DUE) sur le don de jorus de ropes (article 11.6.8)

Ce modèle est à compléter sleon les modalités souhaitées par les peatris snataierigs d'un accrod ceilcltof d'entreprise ou par l'employeur dnas le cas d'une décision unilatérale (DUE).

Préambule

Convaincus que la solidarité et l'entraide ertne les cerurlatlbaos est une cnstaoompe de la pnerfarcome de l'entreprise et parictpie à l'amélioration du cilamt social, les petiras ont/l'employeur a/souhaité, par cet acrocd (ou DUE), puovoioimrr le don de juros de repos.

L'objet du présent acrocd (ou DUE) cisontse à ogneasrir dnas l'entreprise les modalités vaisnt à preerttme aux salariés volontaires, et en accrod aevc l'employeur, de firae don aoneeymnmt et snas cronatrtpiee d'une ptriae de lreus jrous de roeps dnas les conoiidnts ci-dessous.

Article 1er - Objet et effet de l'accord (ou DUE)

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Les eertnisrpes de la bhcrnae pueevnt metrte en ?uvre le don de jrous de repos. Le présent (la présente) acrocd (ou DUE) en détaille les conditions.

Rappel : en cas de msie en pacle par DUE, cette dernière ne purora pas être mnios foavarlbe que la présente trame.

Le présent dstpioiisf perretmta à tuot salarié de reocenrr aneynnmemot et snas cprtaiotnree à tuot ou patrie de ses jours de roeps non pirs au poirft d'un collègue dnas les citnnoodis ci-dessous.

Ce don de jours de roeps peermt au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pnendat son absence.

Article 2 - Conditions d'ouverture

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Article 2.1 - Salariés donateurs

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Tout salarié de l'entreprise, qeul que siot son statut, sa catcisfioslain ou son ancienneté, dopainsst de juors de congés pouvant être cédés au snes du présent acrocd (ou DUE), a la possibilité de fiare un don de jorus de ropes sur la bsae du volontariat.

Le cas échéant, les salariés deoivnt jitefusir d'une ancienneté de [?] minimum.

Article 2.2 - Salariés bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Le dospitiisf de don de jorus de repos, prévu par priesuuls aetclris du cdoe du taavril vnsait différentes situations, est alessbciue aux salariés bénéficiaires d'un contrat, jinfiusatt d'une ancienneté de [?] mmiiunm et se tvaonurt dnas l'une des sioatntius sevtunias :

? salariés qui aessmnut la chrgae d'un efnant âgé de mnois de 20 ans aietntt d'une maladie, d'un haadincp ou vtmiice d'un adncicet d'une particulière gravité renndat ineldebaijnssss une présence sentouue et des sonis ciatgtnaornns (alinéa 1, art. L. 1225-65-1 du cdoe du travail) ;

? salariés dnot l'enfant âgé de mnios de 25 ans est décédé (alinéa 2, art. L. 1225-65-1 du cdoe du travail) ;

? salariés au trtie du décès de la peosrnnne de monis de 25 ans à sa chrgae ecffevtie et paennretme (alinéa 2, art. L. 1225-65-1 du cdoe du travail) ;

? salariés phroces ainadts d'une pnoesnre en prtee d'autonomie ou présentant un hnadcaip (art. L. 3142-16 du cdoe du travail), saachnt que cette prsnoene diot être son conjoint, son concubin, son piaanrtree lié par un patce civil de solidarité (Pacs), un ascendant, un descendant, un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concbiun ou pitaarnree lié par un Pacs, un

enfnat dnnot il asmuse la charge au snes de l'article L. 512-1 du cdoe de la sécurité sociale, une pensrone âgée ou handicapée aevc luqlaele il réside ou aevc laeullqe il ertnteinet des liens étroits et salbtes et à qui il vniet en adie de manière régulière et fréquente à titre non psifeernoosnl puor alocpimcr tuot ou priate des aetcs ou des activités de la vie quotidienne.

La porsenne aidée diot résider en Frnace de manière sbлтаe et régulière.

Se roeetpr au (1) ci-après cocrannent les jufiscifiatts à porieurde par le salarié bénéficiaire du don.

Le cas échéant, les dnos snot limités à [?] juors et puneevt être renouvelés [?] fois.

Article 3 - Nature et nombre de jours cessibles *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Le don de juors puet poterr sur tuos les juors de roeps non pris, à l'exception des 4 premières snealmes de congés payés conformément à la législation en veuiugr ; c'est-à-dire que les jorus de roeps auuleqxs le salarié dnuotear puet rnneceor se sntiuet au-delà du 24e juor ourvlabe de congés payés. Les juors cédés doinevt être des jorus de congé effectifs, ce qui sifigine qu'un don par aciiaontptin n'est pas possible.

Peuvent firae l'objet d'un don les juors sviatnus :
? la 5e seamnie de congés payés ;
? les jorus de congés de fraenonincmet ;
? les juors de rpeos cotpneasumers accordés dnas le carde d'un diiosstpf de réduction du tepms de traival (JRTT) ;
? les jorus de roeps des salariés au fifraot auenel en juors ;
? les aeturs juors de récupération non pirs ;
? les jours de rpeos pnareovnt d'un CET.

À tuoets fnis utiles, il est rappelé l'importance de la préservation d'un tpmes de repos sfsfuniat prtaeetmnt d'assurer la sécurité et le maitenin en bnnoe santé des salariés donateurs.

Article 4 - Procédure de dons de jours de repos *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Article 4.1 - Pour le salarié souhaitant bénéficier du don de jours *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Les salariés rpeminslsat les cnoitnodis citées à l'article 2.2 du présent aroccd (ou DUE) pnvueet flrmouer luer dmnadee de don de juors à l'adresse mial satuinve : [indiquer l'adresse mial de la personne/du scveire en cgrafe de la gsetoin de ces demandes].

En cas de ddmeaens successives, les dameends srneot traitées par ordre d'arrivée.

En cas de dnemdeas concomitantes, l'octroi de jorus srea attribué de manière équivalente.

Le salarié flamournt sa denadme précisera la siuaoitnn lui oauvrnt dirot au dpsisotiif et l'accompagnera d'un justificatif.

Le salarié recevra, dnas un délai maaimxl de [?] juors svauint la réception de sa daedmne asoirtse de l'ensemble des justificatifs, la réponse de refus ou d'acceptation de sa demande.

Le cas échéant, cuqahe salarié purora bénéficier d'un don de jorus dnas la lmitie de [?] jorus ouvrés d'absence puor une sulee et même pathologie.

En cas de validation, un apepl au don aoynmne srea organisé au sien de l'entreprise.

Article 4.2 - Pour le salarié souhaitant faire un don de jours *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Les salariés shaiauattnt donenr des juors dovrnet adesrser un mial à l'adresse mial svniaute en précisant le nmorbe et la nruate des juors concernés : [indiquer l'adresse mial de la personne/du scveire en charge de la geotisin de ces demandes].

Le cas échéant, le nrombe taotl de jorus de rpoes cédés à un ou

puiselrus salariés est plafonné à [?] par période de référence et par donneur.

Une fios le nombre de jours ruqeis obtenus, la cgnaampe se terminera.

Article 5 - Utilisation *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Les juors sreont pirs par journée entière ou demi-journée.

La période d'absence srea assimilée à du temps de taiarvl etcifeff dnas le cdrae de l'acquisition des juors de congés payés et du caclul de l'ancienneté. Le salarié cnvesroe le bénéfice de tuos les aantvgeas qu'il aavit acuiqs avnat le début de sa période d'absence. Le don de juors de roeps n'a auucn iacmpt sur la durée alnlnuee du travail, dnas la meuse où il est neutralisé.

Pendant ctete période, le salarié bénéficie du mieiatnn de sa rémunération.

Si le salarié n'utilise pas tuos les dnos dnas le délai de [?], ces dinners srenot réaffectés aux donateurs.

Article 6 - Retour au poste après l'utilisation du don de jours *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Le salarié bénéficiant d'une opération de don de jorus rnneepd son pstoe dnas les coitdnns antérieures à son abncsee ou dnas des cindointos équivalentes.

Article 7 - Communication *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Les salariés snot informés de la msie en place de ce dspioiitsf par tuot moyen.

Article 8 - Dispositions générales *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Article 8.1 - Durée *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Le présent aroccd (ou DUE) est conclu(e) puor une durée [indéterminée/déterminée ; si à durée déterminée, iunidqe la durée]. Il (elle) prend eefft à ctoper de sa dtae de signature.

En cas d'accord à durée indéterminée : le présent arccod porrua être dénoncé à tuot mmeont par les srnagtiaies mnnenoyat un préavis de toris mios conformément à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

En cas d'accord à durée déterminée : le présent aroccd pdnrera fin de plien dorit à l'arrivée de son terme, siot le [?].

En cas de DUE : la présente DUE puorra être dénoncée par l'employeur à tuot mmoent mnaeynnot le rpeecst d'un préavis de tiros mois.

Article 8.2 - Publicité et dépôt de l'accord (ou DUE) *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Le présent aorccd ou DUE srea déposé(e) suos faromt électronique sur le stie www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un eplamriexe srea déposé auprès [indiquer le grffee de resorst compétent].

Dans le cas d'un accord, un elrxmepiae oraiginl srea remis à ccauhne des praiets signataires.

Le présent acorcd (ou DUE) est tanrimss par la prtiae la puls detgniile (employeur ou représentant du personnel) à la cissomomin pirtiarae pretnnemaie de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bnrciae de l'immobilier à l'adresse électronique saivtnue [?]. Elle diot au préalable spmriuper les nmos et prénoms des négociateurs et des setgirianas le cas échéant.

1. ?Salarié anusmast la cahgre d'un ennfat de monis de 20 ans atietnt d'une maladie, handicap, ou vitimce d'un anecdict d'une particulière gravité rnednat ildpaisensnbe une présence seonuute et des snois catiarnnogtns (art. L. 1225-65-1 du cdoe du travail).

Justificatif : un cictaieftr médical détaillé, établi par le médecin qui siut l'enfant au ttire de la maladie, du hicanadp ou de l'accident (art. L. 1225-65-2 du cdoe du travail).

2. ?Salarié aynat pdreu un eafnnt (ou la pernnose à sa crhgae efictvee et permanente) de monis de 25 ans (art. L. 1225-65-1 du cdoe du travail).

Justificatif : le salarié bénéficiaire du don arsedes à l'employeur un cfciartet de décès.

3. ?Salarié, prchoe aindat d'une prnenose en ptree d'autonomie ou présentant un hndiacap (art. L. 3142-25-1 du cdoe du travail).

Justificatif : il s'agit des jfcfiutsatiis prévus à l'article D. 3142-8 du cdoe du travail.

? Raeppl de l'article D. 3142-8 du cdoe du tiavral :

« La ddmaene de congé de phroce aindat est accompagnée des pièces senuaitvs :

1° Une déclaration sur l'honneur du lein fiaimall du daeeudmnr aevc la ponsrnee aidée ou de l'aide apportée à une ponsrnee âgée ou handicapée aevc leqlulae il réside ou eiennrtet des lniies étroits et saltbes ;

2° Une déclaration sur l'honneur du ddmnaeuer précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au lnog de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bein la durée panendt llaeqvue il a bénéficié de ce congé ;

3° Lsurqoe la pnesnore aidée est un eafnnt handicapé à la chrage du demandeur, au snes de l'article L. 512-1 du cdoe de la sécurité sociale, ou un autdle handicapé, une ciope de la décision psire en atlapopciin de la législation de sécurité soiclae ou d'aide silcaoe subordonnée à la jtiiactfsoiun d'un tuax d'incapacité pertnemnae au moins égal à 80 % ;

4° Lusoqoe la pnsroene aidée suffore d'une petre d'autonomie, une cpioe de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie mentionnée à l'article L. 232-2 du cdoe de l'action slioace et des flmeials ;

5° Loqrsue la pnrnesoe aidée en bénéficie, une copie de la décision d'attribution de l'une des pientsrtaos sntaievus :

a) La moijaatorn puor adie canosttne d'une tcriee pnreonse mentionnée à l'article L. 355-1 du cdoe de la sécurité sicloae ;

b) La prastotien complémentaire puor rrucoes à tricee posernne mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 434-2 du même cdoe ;

c) La mjotoairn spéciale puor asastncise d'une tierce pneorse mentionnée à l'article L. 30 bis du cdoe des pnnosies cilives et meriliitas de rerteitas et à l'article 34 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 ratielf au régime de rtrteiae des fitenconarinos affiliés à la Csisae nnoatalie de riateters des agtns des collectivités lcaleos ;

d) La mroataoijn attribuée aux bénéficiaires du 3° de l'article D. 712-15 du cdoe de la sécurité scaoile et du 3° du V de l'article 6 du décret n° 60-58 du 11 javneir 1960 rtlaif au régime de sécurité salcoie des atgnes peenatrmns des départements, des conmuems et de luers établissements publics n'ayant pas le caractère irteidnust ou cirmmoeacl ;

e) La matoojiarn mentionnée à l'article L. 133-1 du cdoe des psneinos militerias d'invalidité et des viciemts de gerrue ».

Annexe 3

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Ce modèle est à compléter sloen les modalités souhaitées par les paeitrs sarigatenis d'un aoccrd clicoctef d'entreprise ou par l'employeur dnas le cas d'une décision unilatérale (DUE).

Préambule

La préservation de l'environnement et le bsoein de ltmieir les émissions de CO2 snot des enejux curuaicx des sociétés actuelles. Fcae à ctete uncgree eenovimnantnlree et climatique, la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019, dtie loi d'orientation des mobilités, a puor otcibejf d'engager la trsniiatn vres une mobilité écologique en aonrtppat de nueeolvls stiuous puor se déplacer grâce à des tpsrraotns puls propres, puls veeurtx et mnois coûteux.

Dans le cnxtteoe autecl économique, les parties/l'employeur ont/a fiat le ctsnaot de l'augmentation des frias de traosnprt que sbuniesst les salariés et l'importance des déplacements qdueioitns axluuqes ils snot siuoms puor se rderne à luer ptsoe de travail. C'est pourquoi, les parties/l'employeur souhaite(nt) s'inscrire dnas une démarche emnaneneloritvne et de responsabilité soialce en réduisant son emnrtepie écologique via la msie en pacle d'un fofiart « mobilités dauelbrs ».

Les parties/l'employeur rappelle(nt) que le ffaioirt mobilités dabrlues est un dsiiiosptf fctialautf qui peremt de pnderre en chrgae tuot ou patrie des frias qui ont été engagés par les salariés puor se rredne du leiu de luer résidence hbeuiltale à leur(s) lieu(x) de trvaial en uainlsitt caentirs modes de taponrsrt dtis à « mobilité douce » (trottinette, vélo, covoiturage).

Le présent accrod (ou DUE) vsie à fsmreloiar la msie en place de ce disisiotpf et à en déterminer les codniotnis d'attribution et d'utilisation, aifn d'encourager les salariés à améliorer luer mobilité etnre luer leiu de résidence hbtalluiee et leur(s) lieu(x) de tiavral et à utiliser, puor ces déplacements, des modes de trrpaosnts aaftrtelnis et moins polluants.

Cet arccod (ou DUE) complète d'autres meuesrs enoetramneenvinls déjà miess en ?uvre dnas l'entreprise, telets que [préciser le cas échéant].

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

L'ensemble des salariés de l'entreprise, y cmpiros les ateinpprs et les sgiirteaas lorsqu'ils snot rémunérés, qluele que siot la nraute de luer catornt de tairavl ou la durée du trvaial (temps plein, tmepts piartel ou forfait), snot éligibles au faorfit mobilités durables, et ce snas cidtnooi d'ancienneté/ou jtfiansiut d'une ancienneté de [indiquer la durée souhaitée] au mmonet de luer demande.

Sont tfeiotuos euxcls du dispositif, les salariés bénéficiant d'un véhicule de focointn ou d'un véhicule de sicvere aevc ou snas opotin de randceeve meulnsele puor un usgae privé.

Article 2 - Type de trajets concernés

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Pour les salariés qui n'exercent pas lrues activités sur pislruers liuex de travail, le fraioft crcroenena les teratjs effectués etrne luer leiu de résidence hlateliube et de travail.

La niootn de résidence hlbtualeie diot s'entendre du leiu où le salarié réside pndenat les jruos travaillés, à l'adresse déclarée à l'employeur.

Le cas échéant, puor les salariés qui eexecrnt leurs activités sur pusiuers lieux de travail, le ffrroit cocrnneara les tearjts effectués etrne la résidence hbiauellte et le leiu de tiraavl ppnciari ccermnatloteneult prévu, ainsi que les tjaerts qui snot

nécessaires au regard de l'activité du salarié.

Article 3 - Moyens de transport concernés *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Conformément à la législation actuellement en vigueur, le forfait mobilités couvre les déplacements effectués à l'aide des modes de transport ci-après :
? déplacement à vélo (à pédalage assisté ou non) que le vélo soit la propriété du salarié ou loué ;
? déplacement avec des engins de déplacement personnel motorisés (électriques) : trottinette, monoroue, gyropode, skateboard, hoverboard, etc. ;
? déplacements en covoiturage (conducteur ou passager) ;
? déplacement avec des engins de déplacement personnel motorisés et motocyclettes, en location ou en libre-service ;
? déplacement en transport public de personnes (hors prise en charge obligatoire des frais de transport publics) ;
? déplacement en utilisant un service d'autopartage de véhicules à faibles émissions (notamment les véhicules alimentés totalement ou partiellement par électricité, hydrogène ou gaz naturel).

Tous les modes de déplacement listés ci-avant sont éligibles au forfait mobilités durables. Toutefois, les parties/l'employeur peuvent/peut choisir d'en exclure certains.

Les parties au présent accord/l'employeur conviennent que la liste des modes de transport éligibles visés ci-avant sera étendue à tout autre mode de transport qui entrant dans le champ du forfait mobilités durables par suite d'une éventuelle évolution des dispositions légales, réglementaires ou contractuelles postérieures à la date d'entrée en vigueur du présent accord (ou DUE), et ce sans qu'un avenant à ce dernier (cette dernière) ne soit requis. Cette clause est valablement que si l'ensemble des modes de déplacement éligibles sont prévus dans l'accord (ou la DUE).

Article 4 - La sécurité des déplacements *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Les parties au présent accord/l'employeur souhaitent que les salariés au respect des règles de sécurité et de prévention des risques d'accident lors des trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, ainsi que lors des trajets nécessaires au regard de leurs déplacements professionnels.

Dans le cadre de ces déplacements, les salariés sont invités à suivre les règles et bonnes pratiques, parmi lesquelles l'utilisation de l'ensemble des équipements de sécurité (avertisseur sonore ou lumineux, gilet réfléchissant, etc.) et de porter un casque, etc.), l'entretien régulier du matériel utilisé et le respect de la sécurité routière et du code de la route.

Article 5 - Modalités de versement du forfait *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

Un choix doit être fait parmi les trois modalités suivantes :

Modalité 1

En cas de forfait unique et forfaitaire : Les salariés qui remplissent les conditions d'éligibilité définies au sein du présent accord (ou DUE) bénéficieront du forfait mobilités durables d'un montant de [nombre] euros, versés [préciser la périodicité de versement : mensuellement, trimestriellement, annuellement?].

Ce versement apparaît sur le bulletin de paie.

Modalité 2

En cas de forfait modulé en fonction du nombre de trajets effectués, indépendamment du nombre de kilomètres parcourus [à déterminer le cas échéant pour chaque mode de transport visé] : Les salariés qui remplissent les conditions d'éligibilité définies au sein du présent accord (ou DUE) bénéficieront d'un montant de forfait [préciser la périodicité de versement : mensuels, trimestriels, annuels?] mobilités durables fixé en fonction du nombre de trajets effectués pour les trajets indiqués à l'article 2.

Ce montant s'élèvera à [nombre] euros par trajet effectué au moyen [mode de transport concerné], dans la limite de [nombre] euros par an et par salarié. Un trajet [aller-retour] entre le lieu de travail et le lieu de résidence du salarié pour un trajet effectué.

Le cas échéant, les trajets professionnels entre les différents sites de la société au moyen de [mode de transport concerné] sont également pris en compte, dans la limite de [nombre] trajets par jour et par personne.

En tout état de cause, le forfait mobilités durables ne pourra dépasser [nombre] euros par an et par salarié.

Modalité 3

En cas de forfait modulé en fonction du nombre réel de kilomètres parcourus [à déterminer le cas échéant pour chaque mode de transport visé] : Les salariés qui remplissent les conditions d'éligibilité définies au sein du présent accord (ou DUE) bénéficieront d'un montant de forfait mobilités durables en fonction du nombre de kilomètres [préciser la périodicité : journaliers, hebdomadaires, mensuels?] parcourus pour les trajets indiqués à l'article 2.

Ce montant s'élèvera à [nombre] euros par kilomètre parcouru au moyen de [mode de transport concerné], dans la limite de [nombre] euros par an et par salarié. La détermination du nombre de kilomètres parcourus sera opérée à l'aide de [indiquer le système de calcul d'itinéraires retenu].

Le cas échéant, les trajets professionnels entre les différents sites de la société au moyen de [mode de transport concerné] sont également pris en compte, dans la limite de [nombre] trajets par jour et par personne.

En tout état de cause, le forfait mobilités durables ne pourra dépasser [nombre] euros par an et par salarié.

Conformément à la législation en vigueur, ce montant sera exonéré de CSG/CRDS, de charges sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite des plafonds réglementaires. Ces plafonds sont susceptibles d'évoluer tous les ans. Faut-il préciser des plafonds, le forfait mobilités durables ne peut bénéficier d'aucune exonération de cotisations sociales.

Article 6 - Demande et justificatif à fournir *En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026*

? Pour bénéficier du forfait mobilités durables, les salariés devront adresser leur demande au service concerné [préciser le service auquel les données et l'adresse mail] accompagnée :
? d'une attestation sur l'honneur de l'utilisation d'un des modes de transport concernés par le forfait mobilités durables pour effectuer de manière régulière, selon les conditions fixées par le présent accord (ou DUE) le trajet entre sa résidence habituelle et son lieu de travail ;
? ou, dans le cas, d'un justificatif attestant de l'utilisation/de l'achat d'un des modes de transport pris en charge au sens de l'article 3 du présent accord (ou DUE).

? Pour le cas échéant indemniser en fonction du nombre de trajets (hors forfait spécifique avec l'entreprise), au jour :

Dans le cadre du covoiturage, il est également demandé au salarié (covoitureur ou covoituré) concerné de fournir :
? le justificatif d'inscription sur une plateforme de covoiturage en ligne ;
? les factures ou tickets liés aux versements et/ou aux règlements perçus relatifs au service de covoiturage à pourvoir [préciser la périodicité : chaque mois/trimestre/semestre/ année?];
? une attestation [préciser la périodicité : mensuelle/trimestrielle/semestrielle/annuelle?] sur l'honneur précisant la date des trajets pour permettre un suivi régulier et le paiement du forfait covoiturage au nombre de jours d'utilisation.

? Si tout ou partie du forfait du forfait est fonction du kilométrage effectué par le salarié (à vélo ou engin de déplacement personnel motorisé ? EDPM), ajouter :
? l'attestation sur l'honneur devant préciser le nombre de kilomètres parcourus avec [un vélo/un EDPM] devant être

complétée [préciser la périodicité : mensuellement/trimestriellement/semestriellement/annuellement?] par le salarié pour permettre un suivi régulier et le pérenniser [préciser la périodicité : annuel/semestriel/trimestriel/mensuel?] du forfait crndrnpooaest au nombre de kilomètres parcourus.

Ce justificatif devra être renouvelé au minimum une fois par an ou en cas de changement de lieu de résidence du salarié.

Article 7 - Incidence des absences et des départs ou arrivées en cours d'année

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Le versement du forfait mobilités d'usage ne sera pas dû pendant les périodes d'absence du salarié étant donné que ce dernier est subordonné à son employeur conformément à son objet.

Le versement du forfait mobilités d'usage sera proratisé en fonction des départs et des arrivées en cours d'année et de la présence effective du salarié.

Article 8 - Dispositions spécifiques applicables au temps partiel

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Conformément à la législation applicable (art. R. 3261-14 du code du travail), les salariés à temps partiel ont la durée du travail est égale ou supérieure à 50 % de la durée légale du travail hebdomadaire ou l'employeur bénéficie du forfait mobilités d'usage pour un salarié à temps complet.

En revanche, pour les salariés à temps partiel la durée est inférieure à 50 % de la durée légale du travail hebdomadaire ou conventionnelle, la prise en charge de l'employeur est proportionnelle au nombre d'heures travaillées.

Article 9 - Communication

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Les salariés sont informés de la mise en place de ce dispositif par [préciser la nature des données de traitement des données de l'entreprise].

Article 10 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

En cas d'accord collectif : le présent accord entrera en vigueur le [date] pour une durée de [durée].

Si l'accord est conclu pour une durée indéterminée, préciser : Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les signataires moyennant un préavis de trois mois.

En cas de DUE : la présente décision unilatérale entrera en vigueur le [date] pour une durée de [durée].

Si la DUE est prise pour une durée indéterminée, préciser : la présente DUE pourra être dénoncée par l'employeur à tout moment moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

Le texte sera déposé sous format électronique sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire sera déposé auprès [indiquer le greffe de rattachement compétent].

Un exemplaire original sera remis à chacune des parties signataires.

Le présent accord (ou DUE) est transmis(e), par la partie la plus diligente (employeur ou représentant du personnel) à la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche de l'immobilier à l'adresse électronique suivante [?]. Elle doit au préalable s'inscrire les noms et prénoms des négociateurs et des signataires le cas échéant.

Article - Annexe 4

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2026

Annexe 4

Indicateurs de suivi de l'accord QCVT (article 13) par la branche professionnelle de l'immobilier (CPPNI)

Dispositions	Articles	Indicateurs
1. Transmission des accords d'entreprise et des plans d'action QCVT à la branche professionnelle de l'immobilier (CPPNI) par les entreprises	4.1	? Aocitns de camimuitnoocn menées auprès des adhérents/entreprises de la branche pour les inciter à transcrire les accords et plans d'actions QCVT. ? Nombre d'accords et de plans d'actions QCVT transmis par les entreprises (taux de progression à N + 1 de la signature de l'accord en camiposoan des années antérieures).

2.?Rapport aenunl de bhrnace : aojut d'un vloet QCVT dnas le grainsiouetne adressé par les otnaoisinrgas pnoelratas à lreus adhérents	4.2	Effectivité de la présence dnas le raorppt anenul de brncahe d'un vloet QCVT qtaiaunittf et qualitatif, prévoyant un critère « tlliae de l'effectif » cquhae fios que clea est pertinent. Le voelt QCVT potre sur : ? la msie en pacle dnas les eetrpnreiss de l'entretien anenul QCVT ou de l'intégration d'items QCVT dnas l'entretien de puroarcs pioesrnefonsl périodique (art. 5.1 et annexe 1) ; ? le nrombe de foaiontrms sviieus pmrai la lstie établie par les aerilcts 8.1 et 8.2 ; ? neaviu de sistitcafaon des ptactainrpis aux fmtanoiros msies en ?uvre parmi la ltise établie par les alteircs 8.1 et 8.2 ; ? le nobrme de référents PRPS-MET désignés dnas les enserrpeits aevc et snas CSE (art. 7.1) ; ? le tuax de rceours par les eerieprtntss à un médiateur référencé par la banrche (7.2.3) ; ? le nrombe de fomirantos cmnemuos organisées puor les areucts du dgaoliue scaoil dnas les eeitersrps (art. 10.1) ; ? le nmorbe de fromaoitn organisées ratvelies à la cnitduoe du cnaghneemt dnas les eprerneists snas CSE (art. 10.2) ; ? l'évolution de la ptaqiure dnas les eipsteerns sur la tnuée des réunions de copropriétaires (art. 11.1) ; ? l'évolution de la piuatqre dnas les eeprnerstis sur la tenue des réunions de tiraavl irnteens (art. 11.2) ; ? l'évolution de la piqraute dnas les erespnieris sur le diort à la déconnexion (art. 11.3) ; ? le normbe de salariés de 45 ans et puls aaynt bénéficié d'une vistie médicale (art. 11.5.1) ; ? le nomrbe de salariés snoeirs concernés aaynt bénéficié d'une soeisbiiaslntin à la rarttiee (art. 11.5.2) ; ? le norbme de salariés concernés aaynt bénéficié d'un congé de préparation à la rttariee (art. 11.6.3) ; ? la msie en plcae dnas les epsrtenreis d'un acorcd ou d'une DUE sur le don de juors de reops (art. 11.6.8) ; ? la msie en place dnas les eerepnristis d'un acorcd ou d'une DUE sur la prsie en chrage des tsnrarpots et mobilités dabrlues (art. 11.7).
--	------------	---

3.?Suivi de l'accord (CPPNI)	13	Nombre de réunion par an (minimum 1 réunion) de la CNPPI sur les irtudaines de suivi.
4.?Révision de l'accord et cantiooicln alabime (CPPNI)	14.2	Satisfaction des ptiarneeras sucaoix quant à la révision des ditissnoipos de l'accord ou la ctoliocinan de différends liés à luer interprétation/application, discuté dnas la ou les réunions de sivui prévues à l'article 13 (cf. pnoit 3 du présent tbalaeu des ieicrnaduts de svuii de l'accord).

Avenant n 109 du 25 février 2026
relatif aux régimes de prévoyance et

remboursement de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; UNIS,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCDS,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2026

Le présent aaevnnt midiofe les doisnsoitips savenutis de l'annexe III de l'avenant n° 91 de la CCN :
? le prpaahgrae reitalf à la gratniae obsèques de l'article « 1.2. Gairtane décès » est remplacé cmome siut ci-dessous ;
? les tuax de caosntiotis visés à l'article « 1.7. Tuax de cioosnttais des gtnaeiars incapacité de travail, invalidité, décès » snot modifiés à ctoepmr du 1er arivl 2026 ;
? l'article « 2.1. Les pittsnraoes » realitf aux gaitnears « fairs de santé » aevc la pirse en compte des dernières évolutions du caontrt responsable, nomaemtnt au ttrie du 100 % santé ;
? le tlabaeu des getanairs « fiars de santé » est également mis à juor des dernières évolutions du ctnoart responsable, nometnamt au tirte du 100 % santé ;
? les tuax de ctoiaitonss visés à l'article « 2.2. Tuax de casiotnotis de la grniatae rmemmersebout de fairs de santé » snot modifiés à coetmpr du 1er avril 2026.

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

Article 1er - Garanties incapacité de travail, invalidité, décès
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2026

« 1.2.?Garantie décès
Garantie obsèques

En cas de décès du participant, de son cjoinnot ou d'un enafnt à cahrgé âgé de 12 ans et plus, il est prévu le vemrenset d'une aalcolotin égale à 150 % du pfnafld mneusul de la sécurité saoice en vgueur au mnmeot du décès.

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

En cas de décès d'un eafnnt à crgahe âgé de moins de 12 ans, il est prévu le rmmsoeebenurt des fiars d'obsèques réellement engagés, dnas la limitie de 150 % du pnoafld mnesuel de la sécurité soliace en vgueur au moment du décès.

Le règlement est versé à ceuli qui a engagé et réglé les dépenses, sur puoodtcirn d'un justificatif. »

Ces moniatdfcos innnitenrevet à cmopter du 1er arivl 2026.

« 1.7.?Taux de casioontts des ganterias incapacité de travail, invalidité, décès à cmteopr du 1er arivl 2026

Assiette : tietemnart de bsae dnas la limite de 4 fios le plfnoad de la sécurité sociale.

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

Seuls les tuax de cotiistan évoluent, les aurtes dtioopsiisns de cet atirfce reestnt inchangées.

Article 2?Garantie ?frais de santé?

2.1.?Les prestations

Les pseiaottnrs qui inenuclt le remenbumsreot de la sécurité slcaioe ne pveuent excéder le matonnt des fiars rsnaett à la crhage du salarié ou des bénéficiaires du régime, après les rbmumoesnetres de toute nutrae auxqleus ils ont droit.

Pour la maternité ou l'adoption, la gniratae a puor oebjt le veeemrnt d'une indemnité forfaitaire.

La ceutrrvuoe ?frais de santé? rpceeste les eegnxices posées par l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité slacioe rlaietf aux cornttas dtis ?responsables? et les décrets pirs puor son application.

À ce titre, les nolvulees dostpiisnois du cehair des crheags du craotnt rbspnolaese(1)(prise en chrgae renforcée des prothèses crlaaipeils et des fteuiauls roulants) snot amqnmeuaitetout acplepaibls dès luer entrée en vigueur.

(Documents non reproduits, cbtoaensllus en lgine sur le stie Légifrance, ruubiqre Bnutleils oeciliffs des ctinvnoenos collectives,pages 113 à 116.)

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

2.2.?Taux de ctsoitniaois de la girnaate rseuebrenmmot de firas de santé à ceomprr du 1er arivl 2026

Tableau des cotisations

Régime général	Frais de santé olotigibare adulte	1,81 % PSMS [1]
	Frais de santé ogbriatolie enfant	1,01 % PSMS [1]
Régime Alsace-Moselle	Frais de santé ogbiltaiore adulte	0,92 % PSMS [1]
	Frais de santé oigiarlobe enfant	0,60 % PSMS [1]
[1]?PMSS : pnaolfd meseunl de la sécurité sociale.		

Seuls les tuax de cosoitiatn évoluent, les aurets dnioioptiss de cet arcitle rsenett inchangées. »

(1) Décret n° 2025-1131 du 26 nmvorbee 2025 prévoyant la ppoaitiatcirn des assurés aux firas de vccatinaion en lrobiaartoe asnii que l'accès snas rstee à crhgae à catreneis prothèses cearliipals et à caetins véhicules destinés à des pnreesnos en sttiouain de handicap.

Article 3 - Entrée en vigueur. Formalités de dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2026

Sous réserve des dintooispsis législatives sur l'exercice du droit d'opposition dnas les cntooindis définies par la loi, les dtsoptionsiis du présent aevnnat etnrent en vguieur le 1er arivl 2026.

Il est précisé que les évolutions législatives ou réglementaires s'appliquent à luer dtae d'effet.

Il est procédé à la niioaofcittn et au dépôt du présent aavennt sleon les doiitoinspss en vigueur. Il s'incorpore à la ceotvnonin cieltlvcoe nlanaoite de l'immobilier, aaisertnrtdmius de biens, sociétés immobilières, aetngs immobiliers. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Compte tneu de l'objet de l'avenant, destiné à réviser le régime de prtoitcoen sioalce citocleve et ogiabilrote au sien de la bnhcare et présentant un degré élevé de solidarité, qleule que siot la tillae de l'entreprise, celui-ci ne crmotope pas de dsntosiipois spécifiques puor les eptnerirress de mions de ctnquane salariés.

Le présent aavnnet est également cabonluslte sur le stie de la

Les pietras sitaigenars scltlooiienrt l'extension du présent annavet au mtnsirie du tiaarvl dnas les mlelrieus délais, sleon les

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

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; UNIS,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFP ; SNUHAB CFE-CGC ; UNSA FCS,

Article 1er - Salaires
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Le présent aevnant a puor oebjt de fixer, à comptep du 1er avril 2026, les sielraas mminia bruts aunenls puor l'ensemble des salariés classés des etrpesienrs de la brnahce de l'immobilier.

Pour rappel, dpiues le 1er jaeinvr 2022, cttee glrlie s'applique également aux résidences de tourisme.

En conséquence, le slraiae mminia burt aenunl srea fixé cmome siut puor chauqe naveiu :

Niveau	Salairé minmim burt aneunl [1]
E1	23 700 ?
E2	24 428 ?
E3	25 080 ?
AM1	25 569 ?
AM2	26 415 ?
C1	28 333 ?
C2	36 932 ?
C3	44 221 ?
C4	49 800 ?

[1]?Sur 13 mois, hros prime d'ancienneté.
E = employé ; AM = aengt de maîtrise ; C = cadre.

Article 2 - Revalorisation du salaire minimum des négociateurs
immobiliers VRP non cadres
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

dsitinoispos légales et règlementaires en vigueur.

Le présent anveant est communiqué à ce dnrieer et au secrétariat-greffe du csenoil de prud'hommes de Paris.

L'article 4.2.1 intitulé « Négociateur iioilmmberr non cadre, VRP et non VRP » de l'annexe IV trnaitat du « Suttat du négociateur imeiolmbir » est modifié à cmopetr du 1er avril 2026 de la façon snvutiae :

« 4.2.1.?Négociateur imieimoblrr non cadre, VRP et non VRP

? Négociateur VRP : le saairle mimium burt msueenl cnenotoevinl des négociateurs ibelomirmis VRP non cdaers est fixé à 1 540 ? par mios complet.

Le mtanont de ce saarlie mmnuim cooinennvtenl frea l'objet de négociations, cauhqe année au nieavu de la branche, dnas le crdae de l'obligation alnlenu de négociation sur les salaires.

? Négociateur non VRP : les négociateurs iibrimomels non VRP bénéficient d'un saialre muinim burt musenel cvnineonenotl cderonsoaponrt au smic.
Le slariae munimim burt aneunl cnoneiotnevn l des négociateurs VRP et non VRP est égal à 13 fios le silraae mnuimim burt meneusl conventionnel. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Il est rappelé que l'évolution des miinma n'a pas voiotacn à se sbtieustr aux négociations dnas les entreprises.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Le présent annevat est paitre intégrante de la CNCI à :
? l'annexe II « Sleaaars et primes d'ancienneté » ;
? l'annexe IV « Statut de négociateur iimombeilr ».

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prenrtiaeas siocaux précisent que cet ananevt s'applique de la même manière aux eisrrnpeets de mions de 50 salariés et aux eesrprinets de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, les petairs replalnept que tuot euomeylpr est tneu d'assurer, puor un même taaivr ou puor un taiaivr de vluaer égale, l'égalité de rémunération entre les hemmos et les femmes.

Le présent annevat est scueslpitbe d'être modifié par un nuvoel avenant, nmmtatenot en cas d'évolution des dipssotionis législatives, réglementaires ou cllovnnentneois qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de pselrius de ses dispositions.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Les peirtas cnnnonvieet de dnmeeadr l'extension du présent aeannvt dnas les mrlélueis délais.

TEXTES SALAIRES

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

Signataires	
Patrons signataires	CANB ; CASB ; FNAIM ; FISF ; UNIT.
Syndicats signataires	SNUHAB-CGC ; CFSV-CFTC ; FEC-FO ; CGT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 mai 2008

Les négociateurs immobiliers VRP ne peuvent percevoir un salaire minimum brut mensuel inférieur à 1 300 ?.
La rémunération du négociateur est composée d'éléments ou d'écarts de commissions. Elle relève du libre accord du négociateur et de son employeur sous réserve du présent avenant ; le salaire minimum brut mensuel peut être augmenté en tout ou partie d'une avance sur commissions.

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

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des résidences de tourisme (SNRT).
Syndicats signataires	CFSV-CFTC ; Fédération des services CFDT.

En vigueur étendu en date du 5 mai 2009

Objet et champ d'application

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

Article 1 - Salaires minima 2009

En vigueur étendu en date du 5 mai 2009

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

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE ANNUEL MINIMUM
I	17 173
II	17 250

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

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 mai 2008

Les parties s'engagent à ne pas reculer de l'extension, dans les meilleurs délais, du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 mai 2008

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

III	17 550
IV	17 700
V	18 322
VI	20 328
VII	21 322
VIII	29 161
IX	34 808
X	39 406

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

Article 2 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 5 mai 2009

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

Article 3 - Entrée en vigueur et extension

En vigueur étendu en date du 5 mai 2009

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de l'expiration du délai d'opposition, avec effet rétroactif :
? au 1er janvier 2009 en ce qui concerne la grille de salaires ;
? à la date de mise en œuvre dans chaque entreprise des avenants locaux et collectifs du 12 octobre 2007 en ce qui concerne l'ancienneté.

Avenant n 43 du 23 juin 2009 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	UINS ; FIANM ; Fédération des EPL ; FISF ; SNPI.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFSV CFTC.

En vigueur étendu en date du 23 juin 2009

Considérant le relèvement du silaare de csnasrioce invnntearet chaque année au 1er jeullit ;
Considérant l'engagement des pitreas stinaageirs de miiteannr le pmreeir navieu de la glilre au nvaeiu du SIMC en vigueur, et dnas le cdare des négociations des aennatvs « Saireals », un écart pnneetirt ertne les saerilas de tuos les neuuavx de la glirle de coltisscaifain et des écarts ertne les neavux dauenermt prcohes de cuex prévus ieilintnamet par l'avenant n° 34 du 15 juin 2006, il a été cnovneu ce qui siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 juin 2009

Le présent avnanet a puor oejbt de fixer, à cpomter du 1er jluelit 2009, les seralais mmiina bturs aulnens puor l'ensemble des eretneiprss de la bhracne de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MIINUMM BURT AUENNL (*)
E1	17 290
E2	17 774
E3	17 909
AM1	18 554
AM2	20 487
C1	21 425
C2	29 160
C3	34 808
C4	39 405

(*) sur 13 mois, hros pmrie d'ancienneté.
E = employé ; AM = anegt de maîtrise ; C = cadre.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 juin 2009

Il est rappelé que l'évolution des mimina n'a pas vocotian à se stubeiustr aux négociations dnas les entreprises.

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 juin 2009

Conformément à l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 rletviae à l'égalité sliaarale ernte les fmemes et les hommes, les peatrneairs scauiox se snot engagés dnas des négociations en vue de définir et poregrammr les meuress pameenrttt de smerpipur les écarts de rémunération enrte les fmeems et les hommes, qui ont débuté au pmeeirr tmrsrteie 2008 puor s'achever avnat le 31 décembre 2010 (art. L. 2241-9 du cdoe du travail).

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 juin 2009

Les parites saatrgeinis cennioennvt de deamendr l'extension du présent annvaet dnas les mleleruis délais.

Le présent avnneat a puor oebjt de fixer, à cetmopr du 1er jnevair 2010, les sleaairs mimianux burts annelus puor l'ensemble des eprrinteess de la brcnahe de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MMIUNIM BURT ANEUNL (1)
E1	17 470
E2	18 041
E3	18 178
AM1	18 833
AM2	20 795
C1	21 747
C2	29 598
C3	35 331
C4	39 997

(1) Sur 13 mois, hros pmrie d'ancienneté.
E : employé ; AM : agnet de maîtrise ; C : cadre.

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Il est rappelé que l'évolution des minmia n'a pas votcoain à se sutiutesbr aux négociations dnas les entreprises.

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Avenant n 46 du 16 décembre 2009 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	UINS ; FIANM ; Fédération des EPL ; FSIF.
Syndicats signataires	SAHNUB CGC ; FS CDFT ; FEC CGT-FO ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Considérant le relèvement du srailae de crcinoasse inetevnrant puor la première fios au 1er jeinavr 2010 ;
Considérant l'engagement des pirteas siranaitges de mneinaitr le piremer naeivu de la glilre au niaveu du SIMC en vigueur, et dnas le cdare des négociations des aatnvnes « sailears », un écart prnnietet ertne les slaearis de tuos les nviueax de la girlle de caaisiolticsfn et des écarts etnre les nuevaix deanuermr pecrhos de cuex prévus ineteliinamt par l'avenant n° 34 du 15 juin 2006.
Les prnaaiertes suaicox conviennent, d'une part, du meniian du neaivu E1 au nveiau du SMIC, bsae 1er jveniar 2010 et, d'autre part, d'une antaimugteon de 1, 5 % de la glilre aaibppclle dueips le 1er jainevr 2009, puor cauchn des niveaux, de E2 à C4.
Sur cette bsae les pairtanrees suociax cveneinnnot des doinoisstps svtnaues :

Article 1

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Conformément à l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 ratifiée à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les représentants sociaux se sont engagés dans des négociations en vue de définir et promouvoir les meilleurs paramètres de salaire pour les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui ont débuté au 1er trimestre 2008 pour s'achever avant le 31 décembre 2010 (art.L. 2241-9 du code du travail).

Accord du 16 décembre 2009 relatif aux salaires dans les résidences de tourisme

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des résidences de tourisme (SNRT).
Syndicats signataires	CFSV CTCF ; FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Objet et champ d'application

Le présent avenant a pour objet de définir les salaires minima bruts annuels applicables en 2010. Il s'applique dans les résidences de tourisme et les résidences hôtelières, à l'exception des entreprises qui ont appliqué avant le 21 juillet 1995 une autre convention collective nationale étendue. Les salariés (classe 74) dont l'activité principale s'exerce à travers des fonctions relevant de la présente convention, les groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, entrent également dans son champ d'application, sauf attribution d'accords particuliers de branche dont ils peuvent relever.

Article 1 - Salaires minima 2010
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

La présente disposition fait l'objet d'un 2^e alinéa à l'article 37. 1 de la convention collective nationale de l'immobilier.

Article 4
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

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

Pour l'année 2010, les salaires minima bruts annuels pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont les suivants :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE ANNUEL MINIMUM
I	17 477
II	17 675
III	17 750
IV	17 850
V	18 413
VI	20 430
VII	21 429
VIII	29 307
IX	34 982
X	39 603

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

Article 2 - Entrée en vigueur et extension
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de l'expiration du délai légal d'opposition. Les parties s'engagent à en demander l'extension au même moment.

horaires mensuels de 151,67 heures sont les suivants :

(En euros.)

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

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

Article 2 - Entrée en vigueur et extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

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

Avenant n° 51 du 21 juin 2011

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

Signataires	
Patrons signataires	SNRT.
Syndicats signataires	FS CFDT.

Objet et champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

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

Article 1er - Salaires minima 2011
En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Pour l'année 2011, les salaires minima bruts annuels pour un

modifiant l'annexe II Salaires de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; FEPL ; UNIS.
Syndicats signataires	CSFV CFTC.

En vigueur étendu en date du 21 juin 2011

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

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 juin 2011

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

Accord du 9 février 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012

Signataires	
Patrons signataires	SNRT.
Syndicats signataires	SNUHAB CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FEC FO ; FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent avenant a pour objet de définir les salaires minima bruts annuels applicables en 2012. Il s'applique dans les résidences de tourisme et les résidences hôtelières, à l'exception des entreprises qui auparavant avant le 21 juillet 1995 une autre convention collective n'avaient étendue. Les salariés (classe 74) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, les groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, entrent également dans son champ d'application, sauf application d'accords particuliers de branche dont ils peuvent relever.

Article 1er - Salaires minima 2012

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Pour l'année 2012, les salaires minima bruts annuels pour un salarié mensuel de 151,67 heures sont les suivants :

Avenant n 53 du 20 février 2012 modifiant l'annexe II Salaires de la convention

résidences de tourisme.

(En euros.)

Niveau	Salaires minimum brut annuel (1)
E1	17 745
E2	18 365
E3	18 505
AM1	19 172
AM2	21 134
C1	22 086
C2	29 937
C3	35 670
C4	40 336

(1) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.
E : employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 juin 2011

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 juin 2011

Les parties s'engagent à convenir de l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

(En euros.)

Niveau	Salaires minimum
I	18 180
II	18 280
III	18 358
IV	18 516
V	19 007
VI	21 088
VII	22 076
VIII	30 192
IX	36 039
X	40 800

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

Article 2 - Entrée en vigueur et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

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

Il est applicable rétroactivement au 1er janvier 2012.

Les parties s'engagent à convenir d'en demander l'extension au même moment.

Les parties s'engagent à convenir d'une clause de révision en juillet 2012.

Signataires	
Patrons signataires	UNIS ; FNAIM ; SNPI ; FSIF.
Syndicats signataires	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les paartenires saioucx ceiennoynt des dopnioissts siantuevs reltaveis à la glrile des srliaaes :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aeenynt a puor ojbet de fixer, à copmter du 1er jevanir 2012, les srliaaes minma bturs aelnuns puor l'ensemble des eprsretnes de la bhcrnae de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme. En conséquence, le salarie mminium burt aenunl srea fixé comme siut puor chquae nvaieu :

(En euros.)

Niveau	Salaire aunnel mmnuuim burt (1)
E1	18 180
E2	18 732
E3	18 875
AM1	19 382

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

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIS ; La FAJNM ; La FPEL ; Le SPNI ; La FSIF,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La CGT commerce,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent aeenynt a puor ojbet de fixer, à cpomter du 1er jlielut 2012, les slareais minmia btrus anlenus puor l'ensemble des eerpenrstis de la brachne de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme. En conséquence, le slaarie miunimm burt anuent srea fixé cmome siut puor cuahqe niaueu :

(En euros.)

Niveau	Salaire annuel muuimnm burt (*)
--------	---------------------------------

Avenant salaires du 14 janvier 2013 dans les résidences de tourisme

Signataires	
Patrons signataires	SNRT.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er - Salaires minima 2013
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Pour l'année 2013, les slearais mnmiia btrus annules puor un hriaore msenuel de 151,67 heures, snot les sutvains :

(En euros.)

AM2	21 240
C1	22 417
C2	30 176
C3	35 955
C4	40 660

(1) Sur 13 mois, hros pmrie d'ancienneté.
E : employé ; AM = agnet de maîtrise ; C = cadre.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Il est rappelé que l'évolution des mnmiia n'a pas vtoiaocn à se sitbtusuer aux négociations dnas les entreprises.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Il s'appliquera au 1er jaenivr 2012 aux sdiytancs signataires. Les preitas coneneinynt de ddeneamr l'extension du présent aannvet dnas les meuerllis délais.

E1	18 371
E2	18 732
E3	19 064
AM1	19 382
AM2	21 240
C1	22 417
C2	30 176
C3	35 955
C4	40 660

(*) Sur 13 mois, hros pmrie d'ancienneté.
E : employé.
AM : anget de maîtrise.
C : cadre.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Il est rappelé que l'évolution des mniima n'a pas vcoaiton à se siuutebtsr aux négociations dnas les entreprises.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Il s'appliquera au 1er jeillut 2012 aux stiaydncs signataires. Les paerits cnonvniient de ddameenr l'extension du présent avanent dnas les merelilus délais.

Niveau	Salaire aeunnl minimum
I	18 590
II	18 690
III	18 768
IV	18 926
V	19 417
VI	21 498
VII	22 486
VIII	30 602
IX	36 449
X	41 210

Les ptaires rppnealelt que tuot elomyuper est tneu d'assurer, puor un même tivaarl ou puor un tvaial de vleaur égale, l'égalité de rémunération etrne les hmooes et les femmes.

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de l'expiration du délai légal d'opposition.
Il est applicable rétroactivement au 1er janvier 2013.
Les parties s'entendent qu'en conséquence d'en déterminer l'extension au même moment.

Article - Objet et champ d'application

Avenant n° 57 du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	La FPEL ; La FIAMM ; La FISF ; L'UNIS ; Le SNPI,
Syndicats signataires	La CGT crémecoe ; La FS CDF ; La CFSV CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er janvier 2013, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des échelons de la branche de l'immobilier, à l'exclusion des résidences de tourisme qui bénéficient de leur propre grille salariale. En conséquence, le salaire minimum brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

(En euros.)

Avenant n° 58 du 14 janvier 2013 relatif à la modification des montants forfaitaires de la prime d'ancienneté art. 36

Signataires	
Patrons signataires	La FNAIM ; La FISF ; L'UNIS ; Le SPNI ; Le SNRT,
Syndicats signataires	La CGT ccmeorme ; La CFSV CFTC ; La FS CDF ; La FEC FO ; Le SANHUB CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Pour tenir compte de l'expérience acquise dans l'entreprise, le salaire global brut mensuel concurrençant est majoré de 23 % pour les 4 premières années de la grille et de 27 % pour les niveaux suivants les 3 ans, au 1er janvier suivant la date anniversaire. Ces montants peuvent être revalorisés dans le cadre de la négociation annuelle.
En cas de promotion (classement au niveau supérieur), le salaire global brut mensuel concurrençant est augmenté.
Le décompte de l'ancienneté pour déterminer le versement de la

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avenant a pour objet de définir les salaires minima bruts annuels applicables en 2013.
Il s'applique dans les résidences de tourisme et les résidences hôtelières, à l'exception des résidences qui ont été créées avant le 21 juillet 1995 une autre convention collective nonalitaie étendue. Les salariés (classe 74) dont l'activité principale s'exerce à travers des faillies résidentielles de la présente convention, les entrepreneurs d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, exercent également dans son champ d'application, sauf accord préalable d'accords particuliers de branche dont ils peuvent relever.

Niveau	Salaire minimum brut annuel (*)
E1	18 593
E2	18 919
E3	19 159
AM1	19 440
AM2	21 304
C1	22 484
C2	30 267
C3	36 063
C4	40 782

(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.
E : employé ; AM : agent de maîtrise ; C : cadre.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avenant s'appliquera au 1er janvier 2013 aux salariés signataires. Les parties conviennent de déterminer l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

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 la fin de la période.
En pratique, les présentes dispositions s'appliqueront, à compter du 1er janvier 2013, aux salariés dont la date d'anniversaire est antérieure en 2012.

Les salariés qui ont déjà bénéficié en janvier 2010 et en janvier 2011 d'une prime d'ancienneté forfaitaire de 20 % ou 24 % verseront ces montants revalorisés à 23 % et 27 % à compter du 1er janvier 2013.

En conséquence, à partir du 1er janvier 2013, 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 1er 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 1er janvier 2014, ce salarié bénéficiera d'une prime globale de 3 x 23 %.

Il est précisé que les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés visés à l'article 1er de la CNCI (champ d'application).

Enfin, les négociateurs illoimeirs étant hors compétence du fait du statut spécifique dont ils bénéficient se voient appliquer un forfait de 23 %, conformément aux modalités définies ci-dessus. Toutefois, lorsqu'ils sont cadres, ils bénéficient d'un forfait de 27 %.

Article 2

Accord du 18 décembre 2013 modifiant l'annexe II Salaires de la convention

Signataires	
Patrons signataires	SNRT.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; SNUHAB CFE-CGC ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Objet et champ d'application

Le présent avenant a pour objet de définir les salaires minima butrs anlnes abileclppas en 2014.

Il s'applique dans les résidences de tourisme et les résidences hôtelières, à l'exception des établissements qui auraient pu avant le 21 juillet 1995 une autre activité économique principale étendue. Les hôtelières (classe 74) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, les groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, entrent également dans son champ d'application, sauf application d'accords plurisectoriels de branche dont ils peuvent relever.

Article 1er - Salaires minima pour l'année 2014

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Pour l'année 2014, les salaires minima butrs auennls pour un

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

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; FSIF ; FEPL ; UNIS.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT commerce.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les parties s'accordent sur les dispositions suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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

(En euros.)

Avenant n 64 du 26 février 2015 modifiant l'annexe II Salaires au 1er

Le présent avenant s'appliquera au 1er janvier 2013 aux salariés signataires. Les parties conviennent de décaler l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

horaire mensuel de 151,67 heures, soit les suivants :

(En euros.)

Niveau	Salaire annuel minimum
I	18 795
II	18 896
III	18 975
IV	19 134
V	19 708
VI	21 820
VII	22 823
VIII	30 939
IX	36 850
X	41 663

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

Article 2 - Entrée en vigueur et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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

Il est applicable au 1er janvier 2014.

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

Niveau	Salaire minimum brut annuel (*)
E1	18 791
E2	19 117
E3	19 357
AM1	19 638
AM2	21 502
C1	22 686
C2	30 539
C3	36 388
C4	40 980

(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.

E : employé ; AM : agent de maîtrise ; C : cadre.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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

janvier 2015

Signataires	
Patrons signataires	La FINAM ;
	Le SPNI ;
	La FISF ;
	La FPEL ;
	L'UNIS,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ;
	La FS CDFT ;
	Le CDS CGT ;
	La FEC FO ;
	Le SAHUNB CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent anenavt a puor ojbet de fixer, à copmter du 1er jiaevnr 2015, les sraieals mmiina butrs aennlus puor l'ensemble des salariés classés des esieerrtpns de la bacrnhe de l'immobilier, à l'exclusion de cuex des résidences de trmsioie qui bénéficient de luer prrpoe grllie salariale.

En conséquence, le sairale mnmiuim burt aneunl srea fixé cmome siut puor caqhue neviau :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum burt annuel (*)
--------	---------------------------------

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

Signataires	
Patrons signataires	Le SNRT,
	La CFSV CTFC ;
	La FS CDFT ;
	Le SAUNHB CFE-CGC ;
	Le CDS CGT ;
Syndicats signataires	La FEC FO,

Article 1er - Salaires minima 2016
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Pour l'année 2016, les siraaes mimnia bruts aluenns puor un harroie muenesl de 151,67 heures, snot les suivants.

(En euros.)

Niveau	Salaire annuel minimum
I	19 066
II	19 167
III	19 246
IV	19 405
V	19 979
VI	21 994
VII	23 005

Avenant n 69 du 1er février 2016 modifiant l'annexe II Salaires au 1er

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, hros prmie d'ancienneté.
E : employé ; AM : aengt de maîtrise ; C : cadre.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Il est rappelé que l'évolution des mimnia n'a pas votoaicn à se suisbutetr aux négociations dnas les entreprises.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avennat s'appliquera au 1er jievnr 2015 aux snidcatys signataires. Les paretis cinveoennt de deamednr l'extension du présent aeennt dnas les mulelirs délais.

VIII	31 186
IX	37 108
X	41 913

Les paretis rpnllleapt que tuot euemlypor est tneu d'assurer, puor un même tvraial ou puor un tarival de veualr égale, l'égalité de rémunération ernte les heomms et les femmes.

Article 2 - Entrée en vigueur et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent anvnaet etnre en vuguier le ldiemeann de l'expiration du délai légal d'opposition.
Il est appblaclie au 1er jvianer 2016.
Les pritaes sgantriaes cevnnnoenit d'en ddaemnr l'extension au même moment.

Article - Objet et champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aeenvt a puor ojbet de définir les seliraas mmniia burts aulnens aclipabepls en 2016.
Il s'applique dnas les résidences de tsuomire et les résidences hôtelières, à l'exception des enirpseetrs qui aqliapipunet aavnt le 21 jlluiet 1995 une arute cnneoviotn cveciollte nlaintoae étendue. Les hdnlgois (classe 74) dnot l'activité pliaipcnre s'exerce à trraevs des faeilils revaelnt de la présente convention, les gmnpuerotes d'intérêt économique, aaotnicoiss ou syndicats, créés par un gproue d'entreprises relaenvt en majorité de la présente convention, etnenrt également dnas son chmap d'application, suaf alctioaippn d'accords pneersonslifos de bachhre dnot ils peuevnt relever.

janvier 2016

Signataires	
Patrons signataires	La FINAM ;
	Le SPNI ;
	La FISF ;
	La FPEL ;
	L'UNIS,
Syndicats signataires	La FEC FO ;
	La FS CDFT ;
	La CFSV CTFC ;
	Le CDS CGT ;
	Le SUHANB CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avnnaet a puor oejbt de fixer, à cometrp du 1er jveinar 2016, les sleraais mnmia burt alnunes puor l'ensemble des salariés classés des ereisetnprrs de la brhance de l'immobilier, à l'exclusion des résidences de truomise qui bénéficient de luer propre grille salariale.

En conséquence, le sariale mimnium burt aeunnl srea fixé cmmoe siut puor chaque nveau :

(En euros.)

Niveau	Salaire muliimm burt aenunl (*)
--------	---------------------------------

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

Signataires	
Patrons signataires	SNRT
Syndicats signataires	CGT
	CSFV CFTC
	FS CFDT
	FEC FO
	SNUHAB CFE-CGC

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Objet et cmhap d'application

Le présent avneant a puor ojbet de définir les sariales mminia bturs anluens acaeplpbis en 2017.

Il s'applique dnas les résidences de tosmiure et les résidences hôtelières, à l'exception des eniserteprs qui aunaqieplipt avant le 21 juleilt 1995 une autre cvoetnionn ccolivelte naotnilae étendue. Les hldionsgs (classe 74) dnst l'activité pcinalpire s'exerce à tearvrs des fleiilas reelvant de la présente convention, les gpeumnoerts d'intérêt économique, asositcioans ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises rlanevet en majorité de la présente convention, enetrnt également dnas son chmap d'application, suaf aalipcotpin d'accords ponlofnsiseres de bnrache dnst ils pveunet relever.

Article 1er - Salaires minima 2017
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Avenant n 72 du 1er mars 2017 modifiant l'annexe II Salaires au 1er

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, hros pmrie d'ancienneté.
E : employé ; AM : aegnt de maîtrise ; C : cadre.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est rappelé que l'évolution des mniima n'a pas voiaotcn à se sttiebusur aux négociations dnas les entreprises.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avennat s'appliquera au 1er jnivear 2016 aux scndyiats signataires. Les pateirs cnnvneeonit de dendmaer l'extension du présent aaenvnt dnas les mrluilees délais.

Pour l'année 2017, les sliaears minima bturs aluenns puor un horiare menusel de 151,67 heures, snot les sniatuvs :

(En euros.)

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

Avec reyrouve en jiun si l'inflation est > 1,5 %.

Les piaerts rpeleapnlt que tuot eelopyumr est tneu d'assurer, puor un même tiraval ou puor un tarvail de veaulr égale, l'égalité de rémunération entre les hmmeos et les femmes.

Article 2 - Entrée en vigueur et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent anvnaet entre en veguiur le liaednmen de l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est acplalpipe au 1er jaivenr 2017.

Les peairts siaginretas cnneinveont d'en dmeaendr l'extension au même moment.

janvier 2017

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM
	SNPI
	FSIF
	UNIS
Syndicats signataires	CSFV CFTC
	FS CFDT
	CGT CDS
	FEC FO
	SNUHAB CFE-CGC

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

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

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

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum brut annuel (*)
E1	19 244

Avenant n 74 du 30 janvier 2018 modifiant l'annexe II Salaires au 1er janvier 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ;
	SNPI ;
	UNIS,
Syndicats signataires	CSFV CFTC ;
	CSD CGT ;
	FEC FO ;
	SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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

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

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum brut annuel (*)
--------	---------------------------------

Avenant du 31 janvier 2018 modifiant l'annexe II Salaires au 1er janvier 2018 résidences de tourisme

Signataires	
Patrons signataires	SNRT,
Syndicats signataires	CGT ;
	CSFV CFTC ;
	SNUHAB CFE-CGC ;
	FEC FO OSDD,

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

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

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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

Objet et champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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

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

Les hôteliers (classe 74) dont l'activité principale s'exerce à

tvrreras des faleiils rveenlat de la présente convention, les gutnepeorms d'intérêt économique, acastsinioos ou syndicats, créés par un grupoe d'entreprises relvneat en majorité de la présente convention, entenrt également dnas son cmahp d'application, suaf aaocltipin d'accords psenfneioisrls de bahcrne dnot ils pnuveet relever.

Article 1er - Salaires minima 2018
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Pour l'année 2018, les saraeils mniima butrs alenuns puor un harorie mseuenl de 151,67 heures, snot les svantuis :

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

**Avenant n 77 du 27 février 2019
relatif aux salaires minima au 1er
janvier 2019 annexe II Salaires**

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; UNIS,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; SNUHAB CFE-CGC ; FEC FO OSDD,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les preranitaes siucoax ciennnvonet des dopsiisnotis stnivaues :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aennvat a puor oebjt de fixer, à ceopmtr du 1er javienr 2019, les saelaris mniima butrs anenuls puor l'ensemble des salariés classés des epsrneitres de la bhracne de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tsumroie qui bénéficient de luer porpre gllrie salariale.

En conséquence, le slaraie muinimm burt anenul srea fixé cmmeoe siut puor chauqe nevaiu :

(En euros.)

**Avenant du 5 juin 2019 relatif aux
salaires minima 2019 annexe II**

Signataires	
Patrons signataires	SNRT,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les perntaeiras sicaoux s'engagent à revoir en 2018 la coaslitcfsiin des eoplims en résidence de tirmouse et la scurutte de la girle des salaires, dnas l'objectif de se recopahpr de celle de la CCNI.

Article 2 - Égalité homme-femme
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le rpopart des données soclaies 2015 examiné en csoiosmimn prirataie a montré qu'il n'y avait pas d'écart snicfiiaitgf ertne les saeilras hoemms et feemms dnas la sous-branche résidence de tourisme, si ce n'est aux nvieaux 8 et 9.

Les pieatrs rpellpenat totfeoius que tuot eleypuomr est tneu d'assurer, puor un même tiaravl ou puor un tarvial de vleuar égale, l'égalité de rémunération etnre les hmeoms et les femmes.

Article 3 - Entrée en vigueur et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent annvaet etnre en vgieur le ladeenmin de l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est aallcipbpe au 1er javneir 2018.

Les pertais snagietairs coninenvnet d'en deneamdr l'extension au même moment.

Niveau	Salaires minimum brut annuel (*)
E1	19 776
E2	20 252
E3	20 506
AM1	20 804
AM2	22 779
C1	24 031
C2	32 255
C3	38 433
C4	43 283

(*) Sur 13 mois, hors pmrie d'ancienneté.
E = employé ; AM = agnet de maîtrise ; C = cadre.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Il est rappelé que l'évolution des mmnia n'a pas vaictoon à se sieuutsbtr aux négociations dnas les entreprises.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent annvat s'appliquera au 1er jaenvir 2019 aux sdytncias signataires. Les prteais covennenint de deamednr l'extension du présent avenant dnas les mreellius délais.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prenetairas soaciux précisent que cet aennvt s'applique de la même manière aux ernnstieeps de mions de 50 salariés et aux epteenrsirs de 50 salariés et plus.

Objet et cmahp d'application

Le présent aenvant a puor oebjt de définir les srileas mimina butrs anneuls aeblliacpps en 2019.

Il s'applique dnas les résidences de tosrime et les résidences hôtelières, à l'exception des errensteips qui aauiqplepint avant le 21 jlluiet 1995 une artue cvietononn cilotcvlee natalione étendue.

Article 1er - Salaires minima 2019
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Pour l'année 2019, les sralieas miinma bturs anlneus puor un

horraie msueenl de 151,67 heures, snot les satnvius :
(En euros.)

Niveaux	Salaire aeunnl mminium (*)
E1	19 776
E2	20 065
E3	20 252
AM1	20 742
AM2	22 779
C1	23 777
C2	32 083
C3	38 131
C4	43 037
(*) Sur 13 mois, hros pmire d'ancienneté.	

Les pearaeinrts sauicox s'engagent à coeblmr les écarts résiduels

Avenant n 89 du 5 janvier 2022
modifiant l'annexe II de la convention
collective Salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; SNRT ; UNIS,
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC,

Article 1er - Salaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aneanvt a puor obejt de fixer, à cteopmr du 1er jnvair 2022, les saaelirs mmiina bruts aenulns puor l'ensemble des salariés classés des ernetsrpies de la bnarhce de l'immobilier.

Comme les osinaartoings plsnooeielrfenss pntlaaoers s'y étaient engagées, cttee glilre est à présent unifiée et s'applique également aux résidences de tourisme.

En conséquence, le sliiare mniima burt aunnel srea fixé cmroe siut puor cuahqe neaivu :

Niveau	Salaire mimuinm burt anuenl [1]
E1	20 841 ?
E2	21 315 ?
E3	21 686 ?
AM1	22 001 ?
AM2	23 744 ?
C1	25 292 ?

Avenant n 93 du 27 juin 2022
modifiant l'annexe II de la convention
collective relatif aux salaires minima

etrne ctete glirle et cllee de la CNCI au puls trad au 1er jainevr 2021.

Article 2 - Égalité homme-femme
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le rrapot des données seaciols 2017 examiné en cimssmooiin pririaate a montré qu'il n'y aivat pas d'écart scfigiatinif etnre les sairleas homems et fmeems dnas la sous-branche résidence de trsmuoie sur les nviaueux employés et AM1. Des écarts snot notés sur les nivuaex AM2 et cadres.

Les petiars renapllpet que tuot eyupmelor est tneu d'assurer, puor un même tairval ou puor un tairval de vlauev égale, l'égalité de rémunération ernte les hemmos et les femmes.

Article 3 - Entrée en vigueur et extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avnanet est abpllacipe rétroactivement au 1er javienr 2019.

Les priates sngiteriaas cnveonneint d'en ddmeaenr l'extension.

C2	33 458 ?
C3	39 866 ?
C4	44 897 ?
[1] Sur 13 mois, hros pmire d'ancienneté. E = employé. AM = agnet de maîtrise. C = cadre.	

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Il est rappelé que l'évolution des mnmiia n'a pas voaction à se ssuuitetbr aux négociations dnas les entreprises.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent annaevt est ptriae intégrante de l'annexe II « Selarais et priems d'ancienneté » de la CCNI.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les patirnraees scauoix précisent que cet anaenvt s'applique de la même manière aux eeneptrisrs de minos de 50 salariés et aux eersitpenrs de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, les ptiears rppneeaalt que tuot eeolypumr est tneu d'assurer, puor un même taaivrl ou puor un tairval de vuaelv égale, l'égalité de rémunération entre les hmmeos et les femmes.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ptiears cnoeeinnvnt de dendemar l'extension du présent avannet dnas les mireulles délais.

Le présent avennat est slbetsucipe d'être modifié, par un novuel avenant, nmmeonatt en cas d'évolution des distisooiins législatives, réglementaires ou centtolneinoevns qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de pilusreus de ses dispositions.

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; UNIS,
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC,

Article 1er - Salaires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent avnanet a puor oejbt de fixer, à ctpmoer du 1er juiilet 2022, les saairels miinma bturs anuelns puor l'ensemble des salariés classés des eertprnises de la brnhace de l'immobilier.

Comme les osiaitanngors plrfeneieloossns ptoaraelns s'y étaient engagées, cttee grllie est à présent unifiée et s'applique également aux résidences de tourisme.

En conséquence, le sarlaie minima burt aunenl srea fixé comme siut puor cuaqhe navieu :

(En euros.)

Niveau	Salaire muimnim burt anuenl [1]
E1	21 393
E2	22 061
E3	22 445
AM1	22 661
AM2	24 218
C1	25 798
C2	33 793
C3	40 265
C4	45 346

[1] sur 13 mois, hros prime d'ancienneté. E = Employé ; AM = Agnet de maîtrise ; C = Cadre.
--

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Il est rappelé que l'évolution des mnmiia n'a pas vtoiocan à se sustbieutr aux négociations dnas les entreprises.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent aanvent est pitrae intégrante de l'annexe II « Sliareas et permis d'ancienneté » de la CCNI.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pnreaareits scoiux précisent que cet aeannvt s'applique de la même manière aux eprsseents de mnois de 50 salariés et aux epeirtesrns de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, les pertais renlpelapt que tuot emoupyelr est tneu d'assurer, puor un même taviarl ou puor un tarival de vaeulr égale, l'égalité de rémunération etrne les hmmoes et les femmes.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les pirates ceeonivnnnt de ddeneamr l'extension du présent aavnnet dnas les mielelurs délais.

AM1	24 500 ?
AM2	25 187 ?
C1	26 830 ?
C2	35 145 ?
C3	41 876 ?
C4	47 160 ?

[1] Sur 13 mois, hros prmie d'ancienneté. E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.
--

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Il est rappelé que l'évolution des mimina n'a pas vtoiacon à se siuuttesbr aux négociations dnas les entreprises.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent aannevnt est pitare intégrante de l'annexe II « Searlias et pimers d'ancienneté » de la CCN de l'immobilier.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pinaaeertrs scauiox précisent que cet aeannvt s'applique de la même manière aux espritrnees de mnois de 50 salariés et aux erstpnriees de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, les priates rpnlleapet que tuot emopuyler est tneu d'assurer, puor un même tavrail ou puor un tavrail de vlaeur égale, l'égalité de rémunération ertne les hoemms et les femmes.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Les priates civnnneneot de deemnadr l'extension du présent aevannt dnas les muirelles délais.

Avenant n 100 du 4 octobre 2023 relatif à la modification de l'annexe II Salaires et primes d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; UNIS,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Salaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent aeannvt a puor oejbt de fixer, à cmtpoer du 1er otrobce 2023, les selraais mmiina burts aenunls puor l'ensemble des salariés classés des eeretpsnrns de la bcnrhac de l'immobilier.

Ainsi puor l'année 2023, les saerilas mnimia visés au présent aevnant ont vtiocoan à s'appliquer puor les mios d'octobre, novembre, décembre 2023 asini que puor le culcal du 13e mois.

Pour rappel, dipeus le 1er jeavinvr 2022, cttee gllrie s'applique également aux résidences de tourisme.

En conséquence, le sliiare mminia burt aunnel srea fixé cmome siut puor caughe nviaeu :

Niveau	Salaire minmium burt auennl [1]
E1	22 714 ?
E2	23 408 ?
E3	24 032 ?

Avenant n 103 du 13 mars 2024 relatif à la modification de l'annexe II

Salaires et primes d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; UNIS,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Salaires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er juillet 2024, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier.

Pour rappel, depuis le 1er janvier 2022, cette grille s'applique également aux résidences de tourisme.

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

Niveau	Salaires minimum brut annuel[1]
E1	22 970 ?
E2	23 759 ?
E3	24 392 ?
AM1	24 868 ?
AM2	25 691 ?
C1	27 367 ?
C2	35 848 ?
C3	42 923 ?
C4	48 339 ?

[1] Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.
E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se

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

Signataires	
Patrons signataires	FNAIM ; SNPI ; UNIS,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Salaires
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1er mars 2025, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier.

Pour rappel, depuis le 1er janvier 2022, cette grille s'applique également aux résidences de tourisme.

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

seulement aux négociations avec les entreprises.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le montant de la prime d'ancienneté liée à l'ancienneté est revalorisé au 1er juillet 2024. Ainsi, l'article 36 de la CCN de l'immobilier relatif à la prime d'ancienneté est modifié comme suit :

« Pour tenir compte de l'expérience acquise dans l'entreprise, le salaire global brut mensuel correspondant défini à l'article 37.3.1 est majoré de 32 euros tous les 3 ans, au 1er janvier suivant la date d'anniversaire.

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

Les factures en cours doivent en conséquence être actualisées en tenant compte de cette nouvelle valeur dès le 1er juillet 2024.

Il est par ailleurs rappelé que les négociateurs, VRP et non VRP, bénéficient également des dispositions de l'article 36, conformément à l'article 5.1 de l'annexe IV.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent avenant est partie intégrante de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » de la CCN.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les représentants sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

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

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

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

Niveau	Salaires minimum brut annuel [1]
E1	23 424 ?
E2	24 115 ?
E3	24 758 ?
AM1	25 241 ?
AM2	26 076 ?
C1	27 777 ?
C2	36 386 ?
C3	43 567 ?
C4	49 064 ?

[1] Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.
E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

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

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Le présent avenant est partie intégrante de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » de la CCN.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties s'accordent à préciser que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, les parties rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur

égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

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

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 24 février 1989

En vigueur en date du 3 mars 1989

Arcilte 1er.

Snot rneudes oablerigitos puor tuos les eorleumyps et tuos les salariés cpmiros dnas son cahmp d'application les dsopiisonits de :

- la cotnenvion cvoclliete nalonatie des canibets d'administrateurs de bines et des sociétés immobilières, msie à juor au 9 smpebetre 1988, complétée par :

- une axnene n° 1 Clftciiasion des emilpos ;

- une axnene n° 2 Veaulr du point-salaires (uniquement l'accord du 27 mai 1988) ;

- une axenne n° 3 Poocltroe rtiaelf aux coiotninds de msie en oruvee de la msie à juor au 1er jnviaer 1984 (uniquement le pnoit A) ;

- une anenxe n° 4 Règlement intérieur de la Cmssiimoon nlaaniote de coaoinilictn ;

- l'accord ntanoail du 11 décembre 1987 ccnlou dnas le cadre de la cnionotevn susvisée complété lui-même par une aenxne n° 2, une anxnee n° 3 et une aenxne n° 4.

Sont eclxus de l'extension :

- le troisième alinéa de l'article 7-2 à pritar des mtos "sauf aterus dnistposoiis arassnut également ..." jusqu'à la fin de l'alinéa 1 ;

- le deuxième alinéa de l'article 8 ;

- les treems "visée à l'article R. 323-53 du cdoe du travail" fanigurt au piont 1 de l'article 13 ;

- la fin du priemer alinéa de l'article 19 à paitrr des mtos "et l'article 26 de l'ordonnance" ;

- le quatrième et le sixième alinéa de ce même atcrile 19 ;

- l'expression "ou à une bsiase saisonnière d'activités" fnaugrt au peemirr alinéa de l'article 20 ;

- la parenthèse figaurnt au sixième triet de l'article 22 ;

- le pnoit a au parparghae 2° de l'article 27 ;

- à l'annexe n° 1 de la coonetvinn collective, le piont a et le deuxième alinéa du ponit c des dpoinisitsos riatelevs à la cutdnioe des iaslniotnltras des ovrrueis des régions d'exploitation chauffage. Le troisième alinéa de l'article 7-2 est étendu suos réserve de

l'application de l'article L. 433-2, alinéa 5, du cdoe du traaivl ;

Le quatrième terit de l'article 9 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 434-7 du cdoe du triaval et le sixième triet de ce même aclrtie est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 432-6 du cdoe du tariavl ;

Le troisième alinéa de l'article 10 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 236-2 du cdoe du tviaarl ;

L'article 11 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-34 du cdoe du tairval ;

Le deuxième alinéa de l'article 21 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-4 du cdoe du tviaral ;

Le deuxième tiert du ponit 3 de l'article 24 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-32-1 et svniauts du cdoe du tavaril ;

Le ponit b de l'article 28 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-19 du cdoe du tvriaal ;

L'article 31 est étendu suos réserve de l'application des arietcls L. 321-1 et suvntais du cdoe du tvairal et le deuxième alinéa de ce même alcirte est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14 du cdoe du tiaarvl ;

L'article 33 est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jvaneir 1978 (article 5 de l'accord annexé) ;

L'article 34 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du cdoe du tviraal ;

A l'annexe n° 1 à la coevtnnoin collective, au pahraprage Dostnoiiipss reelaivts à la cdntioue des itstalaonlins des ouevirrs des régions, le piont b est étendu suos réserve de l'application des actilers L. 212-2, alinéa 2, et L. 212-7, alinéa 2, du cdoe du travail, et le piont c est étendu suos réserve de l'application des atilercs L. 221-2 et L. 221-4 du cdoe du travail.

Article 2.

L'extension des eteffs et snnaicots de la cniteoovnn ciletlvoce naailtnoe et des tetxes la complétant susvisés est fitae à detar de pltiucoban du présent arrêté puor la durée rsanett à cuoirr et aux cniidnoots prévues par litade convention.

Article 3.

Le dieecurtr des roltienas du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl Oeiifcfl de la République française.

Arrêté du 10 juin 1989

En vigueur en date du 22 juin 1989

Sont rattachés aux attributions pour tous les emplois et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

Arrêté du 18 octobre 1989

En vigueur en date du 28 oct. 1989

Sont rattachés obligatoires, pour tous les emplois et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

Arrêté du 20 avril 1990

En vigueur en date du 29 avr. 1990

Sont rattachés obligatoires, pour tous les emplois et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et

Arrêté du 24 juin 1991

En vigueur en date du 29 juin 1991

Sont rattachés obligatoires, pour tous les emplois et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier (ex-convention collective

Arrêté du 25 juin 1991

En vigueur en date du 29 juin 1991

Sont rattachés obligatoires, pour tous les emplois et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, tel qu'il résulte de l'avenant

Arrêté du 23 janvier 1992

En vigueur en date du 1 févr. 1992

Sont rattachés obligatoires, pour tous les emplois et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

Arrêté du 28 janvier 1993

En vigueur en date du 9 févr. 1993

Sont rattachés obligatoires, pour tous les emplois et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

ARRETE du 30 juin 1994

En vigueur en date du 13 juil. 1994

Art. 1er. -

Sont rattachés obligatoires, pour tous les emplois et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 et à l'exclusion des départements d'outre-mer, les dispositions de l'avenant n° 10 du 19 octobre 1993 Saeilrs à la convention collective susvisée, à l'exclusion du point b de l'article 1er.

Art. 2. -

collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières mise à jour au 9 septembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 1 du 10 mars 1989 à l'annexe 2 de la convention collective susvisée.

collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières mise à jour au 9 septembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 2 du 23 juin 1989 à la convention collective susvisée.

des sociétés immobilières, d'envisager la convention collective nationale de l'immobilier par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, modifie son champ d'application, les dispositions dudit avenant n° 3 du 27 octobre 1989, à l'exclusion, à l'article 2, des mots figurant entre parenthèses : "(y compris départements d'outre-mer)".

naissance des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières), tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 à l'exclusion des départements d'outre-mer, les dispositions de l'avenant n° 4 du 15 octobre 1990 à la convention collective nationale susvisée.

n° 3 du 27 octobre 1989 et à l'exclusion des départements d'outre-mer, les dispositions de l'avenant n° 5 et de l'annexe à l'avenant n° 5 (relative à l'article 27 Rattachés complémentaires) du 17 janvier 1991 conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

collective nationale de l'immobilier, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 et à l'exclusion des départements d'outre-mer, les dispositions de l'avenant n° 6 du 16 octobre 1991 à la convention collective nationale susvisée.

collective nationale de l'immobilier, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 et à l'exclusion des départements d'outre-mer, les dispositions de l'avenant n° 8 du 28 octobre 1992 Saeilrs à la convention collective nationale susvisée.

L'extension des effets et dispositions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté, pour la durée restante à l'expiration et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Art. 3. -

Le directeur des affaires du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Annuaire des lois n° 93-52 en date du 14 février 1994, destinées à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 35 F.

ARRETE du 10 mai 1995

En vigueur en date du 12 mai 1995

Art. 1er. -

Sont rdneues obligatoires, pour tous les epeoulmrys et tous les salariés cmrpios dnas le cmahp d'application de la cnevotnion clovcitele nloatanie de l'immobilier, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 27 ortocbe 1989 et à l'exclusion des départements d'outre-mer, les diopisoitnss de l'avenant n° 11 du 22 nrmbeove 1994 (Salaires) à la cennootivn covitlcele susvisée.

Art. 2. -

ARRETE du 23 février 1996

En vigueur en date du 7 mars 1996

Alricte 1er

Sont rdneues obligatoires, pour tous les eeyormlups et tous les salariés coprimis dnas le cmhap d'application de la cniontvoen cllteivoce noatanlie de l'immobilier tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 27 otrcobe 1989 et à l'exclusion des départements d'outre-mer, les doistpniisos de l'avenant n° 13 du 7 nrbovmee 1995 (Salaires) à la cvntnooien clecovitle susvisée.

Alitcre 2

ARRETE du 29 août 1996

En vigueur en date du 27 sept. 1996

Airtcle 1er

Sont rundeas obligatoires, pour tous les eoupermlys et tous les salariés cmoiprs dnas le camhp d'application de la conovitenn ccvtoelile nialoante de l'immobilier, modifié par l'avenant n° 3 du 27 oortcbe 1989 tel qu'étendu par l'arrêté du 20 arivl 1990 et par l'avenant n° 14 du 25 jiun 1996, les dooissiinpsts :

- dduit aannvet n° 14 du 25 jiun 1996 à la cvoeoitnnn cvlielocle susvisée ;

- de l'avenant n° 14 bis du 25 jiun 1996 ptrnaot modalités d'application de la ctmenoivon cltloiceve aux résidences de turosmie à la cnvoonetin celicovtle susvisée, à l'exclusion :

- des tmeers : " y cmporis départements et tirerrietos d'outre-mer " fanugrit à l'article 1/RT ;

- des tremes : " et à défaut d'organisation siaclydne représentée dnas l'entreprise, d'un règlement adopté en réunion du comité d'entreprise (ou d'établissement) ou des délégués du peronsel " funarigt au parhpaagre 2 de l'article 19/RT ;

ARRETE du 14 février 1997

En vigueur en date du 25 févr. 1997

L'extension des eteffs et stoinncas de l'avenant susvisé est fitae à dater de la ptcauilbon du présent arrêté pour la durée ratesnt à cruoir et aux citiondons prévues par liedt avenant.

Art. 3. -

Le dcirueter des retlnoais du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul oiiefcfl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btleulin ocifeifl du ministère, fulicscae Coonnievtns cevolecitls n° 95-01 en dtae du 11 février 1995, dnbiolpise à la Diecortin des Jruaonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 37 F.

L'extension des effets et soninctas de l'avenant susvisé est fitae à detar de la pcbaltiuiun du présent arrêté pour la durée rnatset à courir et aux cntoidonis prévues par ledit avenant.

Actrile 3

Le dteuiercr des rniatoels du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoural oeiiicfl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bteliuln offieicl du ministère, fcasiulce Cvinenonots cilleceovts n° 96-2 en dtae du 21 février 1996, dnpibolise à la Diicreton des Jnorauux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pircx de 43 F.

- des teemrs : " étant précisé que, en référence au pagrpaahre 2-2 didut chapitre, la durée mmaxlaie des hurees complémentaires est portée de 10 p. 100 à un tries de la durée aullenne cclantloretue de tiavarl " franigut au pagharrape 3 de l'article 19/RT ;

- du pagparahre 4 de l'article 19/RT.

Alrctie 2

L'extension des efetfs et soatinncs des atvnnaes susvisés est fatie à dater de la ptabilocium du présent arrêté pour la durée rnaetst à curior et aux conntiodis prévues par liteds avenants.

Atirlce 3

Le dritceuer des roliaetns du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol offceiil de la République française.

Nota. - Le texte des antanves susvisés a été publié au Bleutiln oeicffil du ministère, fucsialce Cnotveinons ciletolcvcs n° 96-28 en dtae du 29 août 1996, dsnlibipoe à la Diiretoen des Juoarnux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 43 F.

Alcirte 1er

Sont reenuds obligatoires, pour tous les epueolmrys et tous les

salariés crmiops dnas le cmahp d'application de la ctooveninn cocetillve ntilnoaae de l'immobilier, modifié par l'avenant n° 3 du 27 obcrote 1989 tel qu'étendu par l'arrêté du 20 arivl 1990 et par l'avenant n° 14 du 25 jiun 1996, les dosiinpottiss de l'avenant n° 15/1 du 27 nervmobe 1996 (Salaires) à la cinonetovn cllivotece susvisée.

Attrice 2

L'extension des eeffts et stnnocias de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la pacoibltuin du présent arrêté puor la durée rsatent à

ARRETE du 1 juillet 1997

En vigueur en date du 9 juil. 1997

Attrice 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les eelruoyrms et tuos les salariés cpormis dnas le cmhap d'application de la convtinoen cltoicvlee nitalaone de l'immobilier, modifié par l'avenant n° 3 du 27 orbtoce 1989, tel qu'étendu par arrêté du 20 arivl 1990, l'avenant n° 14 du 2 jiun 1996 et dnas son pporre camhp d'application, les dsoisptiions de l'avenant n° 16 du 20 mras 1997 rtialef aux résidences de tumiosre à la cotvoinenn cclteovile noanlitae susvisée.

L'article 37-3 RT modifié est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-19 du cdoe du travail.

ARRETE du 2 février 1999

En vigueur en date du 11 févr. 1999

Aticrle 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les eerlpuymos et tuos les salariés cproims dnas le cmahp d'application de la cvinteoonn ctllloevice naonaitle de l'immobilier, modifié par l'avenant n° 3 du 27 octbore 1989 tel qu'étendu par arrêté du 20 aivrl 1990, l'avenant n° 14 du 2 jiun 1996 et, dnas son prrope champ d'application, les dionsstpiois de l'avenant n° 17 du 28 ocortbe 1998 (Salaires) à la cveotnnoin celvcotlie susvisée.

Atclire 2

ARRETE du 26 juillet 2000

En vigueur en date du 26 juil. 2000

Aitclre 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les erelupoymos et tuos les salariés cmioprs dnas le camhp d'application de la cniotonven cvciletloe nntolaiae de l'immobilier, modifié par l'avenant n° 3 du 27 ocbrtoe 1989 tel qu'étendu par arrêté du 20 aivrl 1990, et par l'avenant n° 14 du 2 jiun 1996, à l'exclusion du steecur des résidences de tourisme, les diosonisitps de l'avenant n° 19 du 10 avril 2000 (Salaires) à la coitnvenon cvcltltieoe susvisée, suos réserve de l'application des dotsiniospis réglementaires patront

cuoir et aux coionnitds prévues par ldiet avenant.

Artlice 3

Le dtereuicr des rtilnoeas du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol oefificl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btilleun ofiiecl du ministère, faliuccse Cvtnnoineos cotlelecivs n° 97-02 en dtae du 14 février 1997, dpnobsliie à la Deiictron des Juouranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pircx de 44 F.

Atrclie 2

L'extension des etffes et scnitnoas de l'avenant susvisé est fiata à dtaer de la pltoiibucan du présent arrêté puor la durée rsteant à coirur et aux coonniitds prévues par ldeit avenant.

Artlice 3

Le duietcrer des riontleas du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol ofcifeil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btuileln ofeiicfl du ministère, fscluciaie Ceovonnntis ctolveliecs n° 97-16 en dtae du 30 mai 1997, dilbnsipoe à la Dirtieocn des Juaonrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 44 F.

L'extension des etffes et snatoncis de l'avenant susvisé est fiata à dtear de la ptibculoian du présent arrêté puor la durée rtasent à cuoir et aux cdoiniotns prévues par ldiet avenant.

Aclirte 3

Le diueterer des relintaos du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuraol ofeificl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bituelln oiieficl du ministère, fuasclcie Conenoivtns ccvloeeilts n° 98-51 en dtae du 29 jvaneir 1999, dbinlsipoie à la Dertciion des Juouanrx officiel, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pircx de 45 F.

faiitoxn du salarie mimnium de croissance.

Alcitre 2

L'extension des etffes et snitcanos de l'avenant susvisé est ftiae à daetr de la poabciutln du présent arrêté puor la durée rsanett à cruoir et aux cdtnioions prévues par leidt avenant.

Atircle 3

Le dretciuer des rliatnoes du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaornl oiieficfl de la République

française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au *Bulletin*

ARRETE du 3 juillet 2001

En vigueur en date du 18 juil. 2001

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les époux et tous les salariés cotisant dans le champ d'application de la loi relative à la sécurité sociale, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989 tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 1990, et par l'avenant n° 14 du 2 juin 1996, à l'exclusion du secteur des résidences de tourisme, les dispositions de l'avenant n° 22 du 6 mars 2001 (modification de l'article 4 de la loi relative à la sécurité sociale n° 1030 du 10 août 1985 relative à la sécurité sociale) à la condition que le salarié ait souscrit une cotisation de l'application des dispositions des paragraphes VII et VIII de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, solennellement ratifiée par une loi relative à la sécurité sociale de la République française des entreprises affiliées à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les procédures décrites à ces paragraphes n'est pas possible qu'en l'absence

ARRETE du 23 juillet 2001

En vigueur en date du 23 juil. 2001

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés cotisant dans le champ d'application de la loi relative à la sécurité sociale, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 1990, et par l'avenant n° 14 du 2 juin 1996, les dispositions de l'avenant n° 21 du 6 mars 2001 (salaires) à la condition que le salarié ait souscrit une cotisation de l'application des dispositions réglementaires du contrat de travail du salarié membre de la commission et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 27 janvier 2000.

Article 2

ARRETE du 17 août 2001

En vigueur en date du 17 août 2001

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés cotisant dans le champ d'application de la loi relative à la sécurité sociale, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 1990, et par l'avenant n° 14 du 2 juin 1996, à l'exclusion du secteur des résidences de tourisme, les dispositions de l'avenant n° 20 du 29 novembre 2000 (aménagement et réduction du temps de travail) à la condition que le salarié ait souscrit une cotisation de l'application des dispositions de l'article 8 (forfait annuel sur la base d'une référence horaire) du chapitre II (dispositions relatives à l'encadrement).

Le cinquième alinéa du préambule est étendu sous réserve, en ce

officiel du ministère, fusillade Cotonneois cettivelcos n° 2000/19 en date du 9 juin 2000, déposée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

d'accord de branche étendu.

Article 2

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée maximale à venir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au *Bulletin* officiel du ministère, fusillade Cotonneois cettivelcos n° 2001/16 en date du 18 mai 2001, déposée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

L'extension des effets et contenus de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée maximale à venir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au *Bulletin* officiel du ministère, fusillade Cotonneois cettivelcos n° 2001/16 en date du 18 mai 2001, déposée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

qui concerne la modulation, du respect du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail aux termes de la durée moyenne annuelle du travail, qui doit tenir compte des congés légaux et des jours fériés prévus par l'article L. 222-1 du code du travail, peut conduire à un volume d'heures de travail inférieur à 1 600 heures.

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

Le premier alinéa de l'article 3.2.2 (définition du temps de travail effectif - temps de travail effectif et mode de travail du salarié - les fonctions sédentaires) du chapitre Ier susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article

L. 212-5 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, solennellement reconnues également des heures supplémentaires celles effectuées avec l'accord implicite de l'employeur.

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

L'article 5.2.2 (principes de l'aménagement et de la réduction du temps de travail - réduction du temps de travail sous forme de jours de repos - répartition des jours de repos) du chapitre Ier susmentionné est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa du II de l'article L. 212-9 du code du travail duquel il résulte qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise devra, d'une part, préciser les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier des repos et, d'autre part, déterminer les modalités de prise des jours de repos pour faire au choix du salarié et pour faire au choix de l'employeur.

L'article 6.1 (aménagement du temps de travail sur l'année - variation des horaires) du chapitre Ier susmentionné est étendu sous réserve qu'en application des dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les modalités de recours au travail temporaire, le pourcentage indicatif de la répartition de la durée du travail et le droit à rémunération et à repos compensatoires des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de mois de l'année et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période.

L'article 8 (forfait annuel sur la base d'une référence horaire) du chapitre II (dispositions relatives à l'encadrement) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions des points I et II de l'article L. 212-15-3 du code du travail un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise fixe la durée annuelle sur laquelle le forfait est établi et détermine les catégories de cadres au sens de la convention collective de branche de bénéficier des conventions de travail de forfait en heures sur l'année.

Le troisième alinéa de l'article 8 susmentionné du chapitre II susmentionné est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-15-4 du code du travail qui prévoit que lorsqu'une convention de forfait en heures a été conclue avec des

salariés relevant des professions des arts L. 212-15-2 ou L. 212-15-3 du code du travail la rémunération afférente au forfait doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait s'il était tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des dispositions ou majorations prévues à l'article L. 212-5.

Le cinquième alinéa de l'article 8 susmentionné du chapitre II susmentionné est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise prévoit la mise en place du système épargne-temps, conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail.

L'article 9 (forfait reposant sur un décompte annuel en journées) du chapitre II susmentionné est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-15-3 III du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise :

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

- détermine les modalités concrètes d'application des repos quotidiens et hebdomadaires prévus aux articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux dispositions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Ciconneville officielle n° 2001/03 en date du 16 février 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

Nota - Arrêté du 25 septembre 2001 : surmippe les trimes : à l'exclusion du secteur des résidences de tourisme.

Article 2

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives, n° 2001/03 en date du 16 février 2001, disponible à la Direction des

ARRETE du 25 septembre 2001

En vigueur en date du 4 oct. 2001

Article 1er

Les dispositions de l'arrêté du 17 août 2001 susvisé sont modifiées comme suit :

Les termes : " , à l'exclusion du secteur des résidences de tourisme, " du premier alinéa de l'article 1er sont supprimés.

ARRETE du 21 juin 2002

En vigueur en date du 21 juin 2002

Airtle 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les elmopyuers et tuos les salariés cimpors dnas le cmahp d'application de la cvieontonn citlolcvee noaaltnie de l'immobilier, modifié par l'avenant n° 3 du 27 orbotce 1989, tel qu'étendu par arrêté du 20 avirl 1990, et par l'avenant n° 14 du 2 jiun 1996, les dtiisionsops de l'avenant n° 24 du 4 décembre 2001 rteiaf à la vauler du pnoit à la cteninoovn cieltvcloe susvisée.

Arctlie 2

ARRETE du 26 juillet 2002

En vigueur en date du 26 juil. 2002

Aictlre 1er

Snot rdeeuns obligatoires, puor tuos les epoyrluems et tuos les salariés ciropms dnas le chmap d'application de la ceovnitonn clcovitlee nontliaae de l'immobilier, modifié par l'avenant n° 3 du 27 orbtcoe 1989 tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 1990 et par l'avenant n° 14 du 2 jiun 1996, les dptiinisosos de l'avenant n° 20 bis du 6 nevbmore 2001 mandfioit et complétant les dosoiispints de l'avenant n° 20 du 29 normebve 2000 à la cenvntioon clloivtece susvisée, rletiaf à l'aménagement et à la réduction du tpems de tiavral à la covteonnin ctocelvie susvisée.

L'article 2 est étendu suos réserve de l'application des dispntoioiss de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jveniar 2000, soeln llueeqless les salariés bénéficient d'un mniatien du niaveu de luer rémunération lros de la msie en oervue de la réduction du tmeps de travail.

L'article 3 est étendu suos réserve qu'un acocrd complémentaire de bcarnhe étendu ou d'entreprise fixe, lqsoure le délai de prévenance légal est abaissé en deçà de 7 jours, le nuevaou délai de prévenance aaplpicble en cas de maicioditofn des dtaes fixées puor la pisre des jorus de repos, conformément aux diptoissnois de l'article L. 212-9 (II) du cdoe du travail.

L'article 4 est étendu suos réserve que, conformément aux ditisnposois de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, un arccod complémentaire de bahrcne étendu ou d'entreprise détermine le dirot à rpoes cmteseanuopr des salariés n'ayant pas travaillé

ARRETE du 13 février 2004

En vigueur en date du 24 févr. 2004

Actilre 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eromuylpes et tuos les salariés cmropis dnas le cmhap d'application de la cotvoninen ctocillvee nnolataie de l'immobilier, modifié par l'avenant n° 3 du

L'extension des efefts et snacntios de l'avenant susvisé est fitae à dtear de la picbuoitlan du présent arrêté puor la durée rsnetat à croiur et aux cdoitonins prévues par ledit avenant.

Altciire 3

Le direuetcr des rltnoieas du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaurnl oifeficl de la République française.

Nota. - Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Buleiltln ofceiifl du ministère, fclcaius cotneinovns ccvoeltelis n° 2002/3 en dtae du 15 février 2002, dosnbiiple à la Doitciern des Jouaurnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pîrx de 7,10 Euros.

pnenadt la totalité de la période de moadlotiun et des salariés dnot le corantt de trivaal a été rpmou au cuors de cette même période.

La dernière prahse du cinquième alinéa de l'article 4 est étendue suos réserve de l'application des disoipsions des acreltis L. 145-2 et R. 145-2 du cdoe du travail, qui précisent les coditnonis dnas lqeulelses est déterminée la fioatcrn ssiibslaase de la rémunération.

L'article 5 est étendu suos réserve que, conformément au II de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail, un arccod complémentaire de bnharce étendu ou d'entreprise fxie la durée aenllnue sur luqallee le fiforat est établi.

Alictire 2

L'extension des eeffts et saniocnts de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la poaubitlcn du présent arrêté puor la durée retnast à ciourr et aux cniitoods prévues par ldiet avenant.

Arlitce 3

Le dcutrieer des roltineas du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral ocefifil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bluiteln oeicffil du ministère, fuccilsae ctninenooovs ccelletiovs n° 2001/52 en dtae du 25 jenaivr 2002, dioplnbise à la Dicroietn des Jaruonux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pîrx de 7,01 Euros.

27 ocrbtoe 1989 tel qu'étendu par arrêté du 20 avirl 1990, et par l'avenant n° 14 du 2 jiun 1996, les dnioissiptos de l'avenant n° 25 du 14 nvmbere 2003 (salaires) à la cneinovotn coevliclte susvisée suos réserve de l'application des doiotipsinsn réglemtentaires potarnt fiixaton du slaiare mnmium de cacionssre et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jianver 2000 modifiée qui a instauré une gtaarine de rémunération mensuelle.

Arcitle 2

L'extension des eeffts et scintnoas de l'avenant susvisé est ftiae à dater de la ptlaiuobcn du présent arrêté puor la durée rtnaest à courir et aux cniodtoins prévues par ldeit avenant.

Atlirce 3

ARRETE du 13 avril 2005

En vigueur en date du 27 avr. 2005

Arcilte 1er

Snot rneuds obligatoires, puor tuos les eerpuyomls et tuos les salariés cimoprs dnas le chmap d'application de la cnenotvoin ctleilcvoe niolntaae de l'immobilier, modifié par l'avenant n° 3 du 27 ocbtroe 1989, tel qu'étendu par arrêté du 20 airvl 1990, et par l'avenant n° 14 du 2 jiu 1996, les dinipssoitos de l'avenant n° 26 du 22 mras 2004 prtaont altuistaican de la ceiovontnn ceivtlloce susvisée, à l'exclusion de l'article 19.7.2 (Astreinte), cmroe étant crraitnoe au deuxième alinéa de l'article L. 212-4 bis du cdoe du travail, et des tmrees : " au mnios une fios par an " du troisième alinéa de l'article 12 (Médecine du travail), comme n'étant pas cmnfrooe à l'article R. 241-49 du cdoe du tairavl dnas sa rédaction iusse du décret n° 2004-760 du 28 jueillt 2004.

Le troisième alinéa de l'article 12 (Médecine du travail) est étendu suos réserve de l'application des dtopinosiiss du deuxième alinéa du I de l'article R. 241-48 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 12 précité est étendu suos réserve qu'en apiitplocan de l'article R. 241-51 du cdoe du trivaal les ancebses répétées sineot ueemqunnit fondées sur des rsinaos de santé.

Le quatrième alinéa de l'article 13.2 (relatif à la période d'essai) est étendu suos réserve qu'en aaoiitppln des diispnsoiots de l'article L. 122-3-2 du cdoe du tvariav les disitpnoioss rateievl au rmeluenelveont de la période d'essai ne pinsseut ccnreneor que les crattnos à durée indéterminée.

ARRETE du 6 décembre 2005

En vigueur en date du 16 déc. 2005

Aticrle 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les eeyolpmurs et tuos les salariés crmiops dnas le cahmp d'application de la cvontnoien cclloteive niotaanle de l'immobilier, modifié par l'avenant n° 3 du 27 obtcroe 1989, tel qu'étendu par arrêté du 20 airvl 1990, et par l'avenant n° 14 du 2 jiu 1996, les dspiosntios de l'avenant n° 28 du 6 jleliut 2005, ritlaef aux salaires, à la cnooivnten cceviollte ntaainole susvisée, suos réserve des dnoitsopsis réglementaires prontat foxitian du sliaare muimnim irsontoeennripsfel de croissance.

Le dtcreeuir des relaoints du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauronl ofcfeil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Buelilt n oififcel du ministère, fsiuaccle coeitnnnovs cctoevliels n° 2003/50, dlloisnpbe à la Diriection des Jonaruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 7,23 Euros.

Le deneirr alinéa de l'article 19.7.3 (Travail de nuit) est étendu suos réserve de l'application des dnpstisoiios de l'article R. 213-4 du cdoe du travail.

L'accord est étendu suos réserve de l'application des atecrlis L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du tariaavl sloen llesueqs la msie en place dnas une erpersnite ou un établissement du tiraval de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son etsineoxn à de nlouveels catégories de salariés est subordonnée à la cnoilcuosn d'un arcocd de bahcnre étendu ou d'un arccod d'entreprise ou d'établissement qui diot cenonitr l'ensemble des causels définies à l'article L. 213-4 précité.

L'article 37 (Valeur du pnoit - slariae muensel minimal) est étendu suos réserve de l'application des donposiisits du pmmeir alinéa de l'article L. 144-2 du cdoe du travail.

Aicrlte 2

L'extension des efefts et siacntons de l'avenant susvisé est fatie à detar de la poiucblitan du présent arrêté puor la durée rastnet à criuor et aux ctooniinds prévues par liedt avenant.

Acritle 3

Le deurecitr des rnealits du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juroanl ofcfeil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Beltluin oeffciil du ministère, fuiacsclle cnnntineovos coevlctleis n° 2004/25, dbnposliie à la Droiiectn des Junoruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piasr Ceedx 15, au pirc de 7,32 Euros.

Aircrle 2

L'extension des eeffts et sconanits de l'avenant susvisé est fiata à detar de la plibcaioutn du présent arrêté puor la durée rasentt à couir et aux cniitdonos prévues par ledit avenant.

Acrtlie 3

Le dutceirer des rinleatos du taiavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoural oefificl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bllteuin ofeicfil du ministère, flccuisae cetovnioons celctvleios n° 2005/34, dbnislpoie à la Dcrteioin des Jnuoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 7,50 euros.

ARRETE du 25 janvier 2006

En vigueur en date du 4 févr. 2006

Arlcite 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les epoylrsmues et tuos les salariés cmrpois dnas le cmahp d'application de la coevtoninn cticovlele noanlatle de l'immobilier, modifié par l'avenant n° 3 du 27 otrcboe 1989, tel qu'étendu par l'arrêté du 20 avril 1990 et par l'avenant n° 26 du 22 mras 2004, les dsopiiiotnss de l'avenant n° 27 du 30 mai 2005, relitaf à la msie en oureve de l'avenant n° 26, à la coinvoetnn coelivtcle naoiltne susvisée.

Arlctie 2

ARRETE du 29 mars 2006

En vigueur en date du 5 avr. 2006

Ailcrte 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eoylruepms et tuos les salariés coripms dnas le cmahp d'application de la cetonionvn ceoclvlte nioaatnle de l'immobilier, modifié par l'avenant n° 3 du 27 obcotre 1989, tel qu'étendu par l'arrêté du 20 avirl 1990, et par l'avenant n° 26 du 22 mras 2004, les diitosiopnss de l'avenant n° 29 du 23 stpbeemre 2005, rltiaef à la msie à la retraite, à la cnotinvoen cilovtlcee nalitnoae susvisée.

Arcitle 2

ARRETE du 30 mai 2006

En vigueur en date du 9 juin 2006

Alcitre 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eoyumrples et tuos les salariés crpimos dnas le cmhap d'application de la cntvoenoin ctcoiylvle notanlae de l'immobilier, modifié par l'avenant n° 3 du 27 obrotce 1989, tel qu'étendu par l'arrêté du 20 avirl 1990, et par l'avenant n° 26 du 22 mras 2004, les dsstiooipins de l'avenant n° 30 du 20 oroctbe 2005, retailf à l'astreinte, à la cnveontion clleocvite ntialaoe susvisée, à l'exclusion :

- du treme " haibetul " du quatrième alinéa de l'article 1er comme étant canrotire aux diiiosntspos de l'article L. 212-4 bis, tel qu'interprétées par la Cuor de caostsian solen laellque le trejat effectué puor se rndree en arnetiste est turoujs du tepms de tarival effectif, que l'intervention siot exécutée sur le leiu de taivral hutbaiel ou non (Cass. soc. 10 mras 2004, purvooi n° 01-46367) ;

ARRETE du 16 octobre 2006

En vigueur en date du 25 oct. 2006

Atlicre 1er

Snot reundes obligatoires, puor tuos les eeorulmyps et tuos les salariés cpimros dnas le cmhap d'application de la conoevintn ceotlicvle naionlate de l'immobilier, modifié par l'avenant n° 3 du

L'extension des eetffs et saincnots de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la poutiaiclbn du présent arrêté puor la durée renastt à ciruor et aux coniiiontds prévues par lidet avenant.

Alctire 3

Le deuecirtr des rnatioles du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl oeiiffcl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btilueln officiel du ministère, fiuclsace cneonntiovs cicvtoleels n° 2005/35, dbnoislpe à la Drioectin des Jaurnuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 7,50 euros.

L'extension des eeffts et snaicntos de l'avenant susvisé est faite à detar de la pablocuitin du présent arrêté puor la durée rsetant à cuiorr et aux cndtnoiois prévues par lidet avenant.

Altrcie 3

Le diertceur des rlaonites du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol oiifcefl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btelluin oefficfl du ministère, fciucasle cnvninoetos clotlcivees n° 2005/44, diilbspnoe à la Diticoren des Juoanrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piasr Ceedx 15, au pircx de 7,50 euros.

- du dnreier alinéa de l'article 4 comme étant cairnorte aux dnisisioipts du deuxième alinéa de l'article L. 212-4 bis du cdoe du travail.

Alticre 2

L'extension des efftes et snotnaxis de l'avenant susvisé est ftiae à deatr de la plbiucaotn du présent arrêté puor la durée rastent à coirur et aux cdnnoiots prévues par ledit avenant.

Aitrcle 3

Le derietucr des riloetans du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral ocfiiefl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Beliltun oceffiil du ministère, facuiclse covntonienis clveilocets n° 2005/51, diplbisnoe à la Dctoreiin des Jounarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 7,50 euros.

27 orctboe 1989 tel qu'étendu par l'arrêté du 20 avril 1990, et par l'avenant n° 26 du 22 mras 2004, les doinisopitss de l'accord du 17 orobtce 2005, rletaf à la fiatroomn poeosnlflrnsiee tuot au lnog de la vie, cnlcou dnas le crdae de la cnetnoovin ctelciovie noanlatie susvisée, à l'exclusion des teemrs " procédure puor luer " fgunirat au deuxième alinéa de l'article 6, comme étant corniaters aux dsspoionitis de l'article L. 900-2 du cdoe du travail.

Le deuxième tiret du point 3-9 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée résant à criour et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRETE du 9 février 2007

En vigueur en date du 20 févr. 2007

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, tel qu'étendu par l'arrêté du 20 avril 1990, et par l'avenant n° 26 du 22 mars 2004, les dispositions de :

- l'avenant n° 33 du 15 juin 2006, relatif aux classifications, à la catégorisation collective susvisée ;

- l'avenant n° 35 du 15 juin 2006, relatif à la date d'entrée en vigueur des DOM des atvannes n° 26 et suivants, à la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 5 juin 2007

En vigueur en date du 14 juin 2007

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, modifiée par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, tel qu'étendu par l'arrêté du 20 avril 1990, et par l'avenant n° 26 du 22 mars 2004, les dispositions de :

- l'avenant n° 31 du 15 juin 2006, relatif à un nouveau statut de négociateur immobilier, à la convention collective nationale susvisée.

Le quatrième alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 133-12 du code du travail, tels qu'interprétés par le Conseil d'Etat (CE, sect. 17-01-1986, " Fédération nationale des agents immobiliers, mairnatas en vneté de fonds de commerce et autres "). En effet, si cet arrêt annule l'arrêté ministériel potnat élargissement de l'accord national insensiblement (ANI) du 3 octobre 1975 relatif aux voyageurs, représentants, paritaires (VRP) en tant qu'il s'applique aux agents immobiliers et aux mandataires en vente de fonds de commerce, l'ANI demeure applicable aux autres catégories de VRP énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier.

L'article 4 (Rémunération minimale des négociateurs non cadres) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2005/50, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée résant à criour 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.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventionnels collectifs n° 2006/40, diffusés à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

l'article 5, relatif à la rémunération minimale des VRP, de l'ANI du 3 octobre 1975 relatif aux VRP.

Le premier alinéa de l'article 8 (Préavis) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 751-5 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence (Cass. soc., 4 juin 1987, n° 84-43.954), aux termes desquelles, en aucun cas, ni un contrat de travail ni un accord collectif ne peuvent prévoir un préavis de démission plus long, ce qui seait le cas en l'espèce pour l'ensemble des VRP ayant le statut de cadre et moins de deux ans d'ancienneté (trois mois de préavis). En effet, tant l'article L. 751-5 du code du travail que l'article 12 de l'ANI de 1975 susmentionné prévoient un préavis de démission d'un mois pour les VRP ayant un an d'ancienneté et de deux mois pour une ancienneté de deux ans.

L'article 9 (Clause de non-concurrence) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 121-1 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence (Cass. soc. 10 juillet 2002, arrêt n° 2725 et Cass. soc. 4 décembre 1990, arrêt n° 4591). Ainsi, une clause de non-concurrence n'est licite qu'aux conditions suivantes qu'elle soit établie en vue de la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tienne compte des spécificités de l'emploi du salarié et prévoie le versement d'une contrepartie financière. La clause doit être relative à un secteur d'activité déterminé afin que le salarié conserve la possibilité d'exercer des activités nouvelles à sa formation, ses connaissances et à son expérience personnelle ;

- l'avenant n° 32 du 15 juin 2006, relatif à la fixation de nouvelles modalités de détermination des salaires minima et de leur revalorisation, à la connaissance collective notifiée susvisée.

Le premier paragraphe de l'article 10 (Modification de l'article 32 de la convention. - Préavis contractuel à durée indéterminée) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 751-5 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence (Cass. soc., 4 juin 1987, n° 84-43.954), aux termes desquelles, en aucun cas, ni un contrat de travail ni un accord collectif ne peuvent prévoir un préavis de démission plus long, ce qui saurait le cas en l'espèce pour l'ensemble des VRP ayant le statut de cadre et moins de deux ans d'ancienneté (trois mois de préavis). En effet, tnat l'article L. 751-5 du code du travail que l'article 12 de l'ANI de 1975 susmentionné prévoient un préavis de démission d'un mois pour les VRP ayant un an d'ancienneté et de deux mois pour une ancienneté de deux ans.

L'article 12 (Modification de l'article 34 de la convention. - Départ en retraite) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'antépénultième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail, telles que modifiées par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de faimnncinet de la sécurité sociale pour 2007.

Le paragraphe 37-2 de l'article 15 (Modification de l'article 37 de la convention. - Salaire minimum brut annuel, salaire minimum

brut mensuel, salaire global brut annuel contractuel, salaire global brut mensuel contractuel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 144-2 du code du travail ;

- l'avenant n° 34 du 15 juin 2006, relatif aux salaires minima et au bonus exceptionnel de 1000 , à la connaissance collective notifiée susvisée, à l'exclusion de l'article 2, comme étant contraire aux dispositions de l'article 17 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006.

Article 2

L'extension des effets et conséquences des avenants susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée et aux conséquences prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule ci-joint n° 2006/40, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'immobilier (n° 1527)

JORF n°0301 du 29 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et devenue convention collective nationale de l'immobilier par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, les dispositions de l'avenant n° 73 du 5 décembre 2017 relatives aux conventions de forfait en jours, à la convention collective nationale susvisée.

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

L'article 3 est étendu sous réserve qu'aucune absence assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ne vienne réduire la rémunération du salarié.

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 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/8, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'immobilier (n° 1527)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et devenue convention collective nationale de l'immobilier par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, les dispositions de l'avenant du 31 janvier 2018 relatif aux salaires minima applicables aux résidences de tourisme, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 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 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'immobilier (n° 1527)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et devenue convention collective nationale de l'immobilier par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, les dispositions de l'avenant n° 74 du 30 janvier 2018 relatif à la modification de l'annexe II sur les salaires (hors résidences de tourisme), à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des

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 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

**Arrêté du 29 mai 2019 portant
extension d'un avenant à la
convention collective nationale de
l'immobilier (n° 1527)**

JORF n°0128 du 4 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et devenue convention collective nationale de l'immobilier par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, les dispositions de l'avenant du 28 novembre 2018 relatif à la classification des postes et aux classifications professionnelles, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération la branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.

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

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

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.

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 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

**Arrêté du 24 juillet 2019 portant
extension d'un avenant à la
convention collective nationale de
l'immobilier (n° 1527)**

JORF n°0175 du 30 juillet 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, devenue convention collective nationale de l'immobilier par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, les dispositions de l'avenant n° 75 du 22 novembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

A l'article 2 de la convention collective tel que modifié par l'article 1er de l'avenant, les termes « , chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année civile, avec un préavis de 3 mois, soit au plus tard le 1er octobre pour le 31 décembre de la même année » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Le deuxième alinéa du b de l'article 5 de l'annexe IV tel qu'établi par l'article 6 de l'avenant est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc, 1er décembre 1998, n° 98-40104).

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 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 septembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'immobilier (n° 1527)

JORF n°0212 du 12 septembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et devenue convention collective nationale de l'immobilier par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, les dispositions de l'avenant n° 77 du 27 février 2019 relatif aux salaires (hors résidences de tourisme), à la convention collective nationale susvisée. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 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 6 septembre 2019.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'immobilier (n° 1527)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et devenue convention collective nationale de l'immobilier par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, les dispositions de l'avenant n° 78 du 12 juillet 2019 relatif à la mise en conformité avec la réglementation 100 % santé, à la convention collective nationale susvisée.

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 5 février 2020.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'immobilier (n° 1527)

JORF n°0110 du 5 mai 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, devenue convention collective nationale de l'immobilier par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, les stipulations de l'avenant n° 85 du 20 avril 2020 modifiant temporairement et de façon exceptionnelle les dispositions relatives aux congés payés pour faire face à l'épidémie de covid-19, à la convention collective nationale susvisée.

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 4 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'immobilier (n° 1527)

JORF n°0191 du 5 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et devenue convention collective nationale de l'immobilier par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, les stipulations de l'avenant n° 82 du 2 décembre 2019 relatif au salaire minimum du VRP exclusif immobilier, à la convention collective nationale susvisée. À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 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 24 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'immobilier (n° 1527)

JORF n°0276 du 14 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et devenue convention collective nationale de l'immobilier par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, les dispositions de l'avenant n° 76 du 31 janvier 2019 relatif à la refondation des certificats de qualification professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

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 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/16, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'immobilier (n° 1527)

JORF n°0276 du 14 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et devenue convention collective nationale de l'immobilier par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, les stipulations de l'avenant

n° 81 du 11 décembre 2019 relatif à la mise en place d'une contribution conventionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

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 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/12, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'immobilier (n° 1527)

JORF n°0036 du 11 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, devenue convention collective nationale de l'immobilier par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, les stipulations de l'avenant n° 79 du 22 octobre 2019 relatif aux actions de reconversion ou promotion par l'alternance, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 1.1 est étendu à l'exclusion des termes « conformément au code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance doit permettre à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance » en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

Les certifications de l'article 2.2 mentionnées ci-dessous sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail :

code RNCP	Intitulés
	certifications privées
16212	Manager des entreprises de communication

16201	Négociateur conseil en patrimoine immobilier et financier
4831	Diplôme de l'institut des études économique et juridique appliqué à l'immobilier, la construction et l'habitation
	Diplômes
1039	comptabilité et gestion (BTS)
4786	Licence Pro Assurance banque finance - Chargé de gestion patrimoniale immobilière
3827	Licence pro gestion habitat locatif social
3961	Licence Pro Management des organisations Management du logement social
26576	Licence Pro Métiers de l'Immobilier : Gestion et développement de patrimoine
15116	Assurance, banque, finance spé activités immobilières (LP)
20178	Licence Professionnelle Métiers de l'immobilier : administration de biens - Droit et gestion de copropriété et syndic (LP)
5812	Licence de gestion des écoles universitaires de management (IEA)
14985	Diplôme grade master de paris dauphine : finance
31507	Droit, économie, gestion : management de l'innovation (master)
14150	Master II Droit de l'environnement et de l'urbanisme - Spé : Estimation des biens fonciers
19540	MASTER Administration des affaires management et développement de patrimoine immobilier
22432	Master II Droit de l'environnement et de l'urbanisme - Spé : Droit de l'immobilier : Droit des biens et de promotion immobilière
19699	Master II Droit de l'environnement et de l'urbanisme - Spé : Droit de l'urbanisme et du développement durable
23768	Master II Droit de l'Immobilier Privé et Public

L'article 3 est étendu à l'exclusion des termes « la durée peut également être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres types de publics ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige », en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6325-12 du code du travail.

L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail relatif à la certification professionnelle.

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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/46, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 5 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'immobilier (n° 1527)

JORF n°0157 du 8 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, devenue convention collective nationale de l'immobilier par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, les stipulations de l'avenant n° 87 du 26 mai 2021 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée, à la convention collective nationale susvisée.

Le dixième alinéa du préambule est exclu de l'extension comme étant contraire à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié ;

L'article 3.3 est étendu sous réserve de l'obligation pour les employeurs de cumuler l'engagement initial de l'employeur à la durée d'un an après la fin de la mise en œuvre du dispositif ;

Le troisième alinéa de l'article 4 est étendu à l'exclusion du terme « légal » ;

L'article 5 est étendu, à l'exclusion des termes « au minimum tous les 6 mois », en tant qu'ils sont contraires au 5° de l'article 1 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié ;

L'article 6 est étendu, à l'exclusion des termes « au minimum tous les 6 mois », en tant qu'ils sont contraires au 5° de l'article 1 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié ;

Le troisième alinéa de l'article 5 de l'annexe II est étendu à l'exclusion du terme « légal » ;

L'article 6 de l'annexe II est étendu, à l'exclusion des termes « au minimum tous les 6 mois », en tant qu'ils sont contraires au 5° de l'article 1 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié.

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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'immobilier (n° 1527)

JORF n°0162 du 14 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, devenue convention collective nationale de l'immobilier par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, les stipulations de l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019 relatif à l'actualisation de la convention collective nationale de l'immobilier susvisée.

L'alinéa 4 de l'article 7.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2301-1 du code du travail ;

L'article 9.2 est étendu à l'exclusion du deuxième alinéa en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2315-43 du code du travail ;

Le deuxième alinéa de l'article 17 est étendu sous réserve de l'application du principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ainsi que sous réserve des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 aux termes duquel le salarié placé dans une identité de situation de travail par rapport à d'autres salariés de l'entreprise devra percevoir une rémunération identique pour la période de paie considérée ;

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

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

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

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

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

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

du code du travail ;
L'article 19.9.4 est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en application du 3° de l'article L. 3121-64 II ou, à défaut, par la fixation par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-65II du code du travail ;
L'article 19.9.6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-64 du code du travail ;
L'article 21.1 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3133-4 du code du travail ;
L'article 22 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3124-2 et L. 3142-1-1 du code du travail ;
L'article 25.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-35 et L. 1225-35-1 du code du travail ;
L'article 34.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail ;
L'article 6.1 de l'annexe IV est étendu sous réserve du respect du principe général de prise en charge des frais professionnels, tel que dégagé par la jurisprudence de la Cour de cassation, notamment lors des arrêts rendus les 25 février 1998 (cass. soc., 25 février 1998, n° 95-44.096) et 25 mars 2010 (cass. civ., soc., 25 mars 2010, n° 08-43.156).

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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 8 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'immobilier (n° 1527)

JORF n°0173 du 28 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières, mise à jour au 9 septembre 1988, et devenue convention collective nationale de l'immobilier par l'avenant n° 3 du 27 octobre 1989, les dispositions de l'avenant n° 84 du 18 février 2020 relatif aux salaires et primes d'ancienneté, à la convention collective nationale susvisée. À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la

négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 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 8 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 janvier 2022 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de l'immobilier (n° 1527)

JORF n°0031 du 6 février 2022

Article 1

Sont reconnues représentatives dans la convention collective nationale de l'immobilier (n° 1527), les organisations professionnelles d'employeurs suivantes :

- Fédération nationale de l'immobilier (FNAIM) ;
- Union des syndicats de l'immobilier (UNIS) ;
- Syndicat national des professionnels immobiliers (SNPI).

Article 2

Dans le champ de la convention collective mentionnée à l'article 1er, pour l'opposition à l'extension des accords collectifs prévue au titre de l'article L. 2261-19, le poids des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives est le suivant :

- Fédération nationale de l'immobilier (FNAIM) : 49,78 % ;
- Union des syndicats de l'immobilier (UNIS) : 26,23 % ;
- Syndicat national des professionnels immobiliers (SNPI) : 23,98 %.

Article 3

L'arrêté du 26 juillet 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de l'immobilier (n° 1527) est abrogé.

Article 4

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 janvier 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain