

Brochure n° 3090

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1527. – IMMOBILIER**  
**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,**  
**agents immobiliers, etc.)**

---

**AVENANT DU 27 DÉCEMBRE 2010**  
RELATIF AUX RÉSIDENCES DE TOURISME

NOR : ASET1150513M  
IDCC : 1527

---

**PRÉAMBULE**

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

**Article 1<sup>er</sup>**

*Mise à jour des dispositions spécifiques aux résidences de tourisme*

Le présent avenant se substitue à l'avenant n° 14 *bis* du 25 juin 1996 relatif aux résidences de tourisme.

Il s'applique aux résidences de tourisme telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de l'immobilier.

« Article 13.4 RT

*Contrats de travail*

Les salariés sont normalement engagés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Toutefois, les entreprises du secteur peuvent recourir à d'autres types de contrat de travail lorsque des conditions particulières de travail liées à la spécificité de l'activité des résidences de tourisme le justifient.

En cas d'emploi à durée déterminée, le contrat de travail doit comporter, dès l'origine, l'indication précise de l'objet pour lequel il a été conclu et se situant dans les cas prévus par les articles suivants du code du travail :

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

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

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

- contrats à temps partiel ;
- contrats d'usage (contrats saisonniers, contrats d'extras) en application de l'article L. 1242-2 du code du travail ;

Les résidences de tourisme peuvent recourir au travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Les emplois susceptibles d'être pourvus dans le cadre d'un contrat de travail intermittent sont tous les emplois liés aux cycles des périodes saisonnières.

Article 14.4 RT

*Personnel logé et/ou nourri*

A qualification identique et à temps de travail égal, le salarié, qu'il soit logé et/ou nourri ou non, perçoit la même rémunération. En conséquence, le salaire global brut mensuel inclut la valeur du salaire en nature correspondant à la fourniture éventuelle d'un logement de fonction et/ou de la nourriture.

Les valeurs de ces salaires en nature déduites du salaire net mensuel sont celles fixées par la réglementation sécurité sociale en vigueur en matière d'avantages en nature.

Le logement attribué s'entend d'un logement "prêt à vivre" équipé et répondant aux normes de la résidence. Il peut, sous le contrôle éventuel des représentants du personnel, et s'il est adapté à cette situation, être partagé entre plusieurs salariés saisonniers. Le repas doit être complet et de qualité égale à celle assurée à la clientèle.

#### Article 19.3.1 RT

##### *Temps de travail effectif*

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

Ces interruptions sont mentionnées sur l'horaire collectif affiché.

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

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

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

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

#### Article 19.7.1 RT

##### *Aménagement individualisé. – Temps partiel. – Travail intermittent*

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

Les salariés mobiles suivent l'horaire applicable en fonction du type de clients.

##### *a) Aménagement individualisé*

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

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

##### *b) Temps partiel*

Dans les résidences de tourisme, le recours au temps partiel constitue un moyen privilégié de répondre aux fluctuations régulières de l'activité.

Les contrats de travail doivent être conformes aux dispositions fixées au chapitre IV de la circulaire DRT n° 94/4 du 21 avril 1994 du ministère du travail susvisée, étant précisé que, en référence au paragraphe 2.2 dudit chapitre, la durée maximale des heures complémentaires est portée de 10 % à un tiers de la durée annuelle contractuelle de travail.

Les salariés à temps partiel doivent faire connaître par écrit à leur employeur s'ils souhaitent augmenter leur horaire contractuel. Dans cette hypothèse, ils auront la priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle et exigeant un horaire minimum de 22 heures.

##### *c) Travail intermittent*

En raison de leur activité, les résidences de tourisme peuvent être amenées à recourir au travail intermittent.

Ce mode d'organisation ne peut concerner que les emplois dans les résidences qui ont une activité saisonnière.

Les résidences de tourisme qui recourent au travail intermittent ont le choix soit de calculer la rémunération mensuelle des salariés par rapport à l'horaire réel de travail, soit de lisser la rémunération. La décision sera prise d'un commun accord en début de période de référence et s'appliquera pendant toute la période de référence considérée.

En cas de rémunération lissée, les résidences de tourisme assureront aux salariés concernés un lissage de la rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

Le contrat de travail intermittent doit être écrit et comporter notamment les éléments suivants :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail ;
- les périodes travaillées et non travaillées ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Le contrat de travail sera établi dans la mesure du possible de façon à permettre au salarié de compléter son horaire de travail en ayant plusieurs employeurs.

Les salariés à temps partiel doivent faire connaître par écrit à leur employeur s'ils souhaitent augmenter leur horaire contractuel. Dans cette hypothèse, ils auront la priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle et exigeant un horaire minimum de 22 heures.

Il est rappelé à toutes fins utiles :

- pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité ;
- les salariés intermittents peuvent exercer l'ensemble des fonctions représentatives du personnel y compris pendant les périodes non travaillées. Dans tous les cas, les heures de représentation sont assimilées à du travail effectif.

De plus les travailleurs intermittents bénéficieront de la même couverture sociale et des mêmes droits à formation dans les périodes travaillées et dans les périodes non travaillées.

#### Article 19.7.3 RT

##### *Travail de nuit*

###### *a) Définition et organisation du travail de nuit*

Le travail de nuit est défini comme tout travail effectué entre 22 heures et 7 heures.

Est considéré comme travailleur de nuit :

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

###### *b) Durée maximale du travail*

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

- la durée maximale quotidienne des travailleurs de nuit est portée à 9 heures ;
- la durée maximale hebdomadaire moyenne sur 12 semaines consécutives est portée à 44 heures.

###### *c) Organisation du travail*

Le travail de nuit sera organisé par période de 9 heures de travail effectif la nuit sans augmentation du nombre de nuits travaillées.

Dans le cadre des amplitudes horaires précisées ci-dessus, les plannings et horaires de travail seront fixés en fonction des spécificités d'organisation de l'entreprise.

###### *d) Temps de pause*

Au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à 6 heures de travail, le travailleur de nuit bénéficiera d'un temps de pause de 20 minutes pris sur le lieu de travail et lui permettant de se détendre et de se restaurer. Le cas échéant, le salarié pourra utiliser les installations mises à disposition du public.

La période de pause n'est pas incompatible avec des interventions éventuelles exceptionnelles demandées au salarié durant cette période en cas de nécessité d'urgence, notamment pour des motifs tenant la sécurité des biens et des personnes.

Le temps de pause est rémunéré et décompté comme du temps de travail effectif.

###### *e) Contreparties accordées aux travailleurs de nuit*

Les travailleurs de nuit bénéficieront d'une majoration de 8 % de leur taux horaire applicable à toute la durée du travail de nuit.

Les travailleurs de nuit bénéficieront de 2 jours de repos compensateur par année civile, acquis à raison de 1/6 de jour par mois travaillé.

Après 3 ans d'ancienneté comme travailleur de nuit, le nombre de jours de repos compensateur est majoré de 1 jour, soit un total de 3 jours par année civile à raison de 1/4 de jour par mois travaillé.

Le nombre de jours de repos compensateur sera proratisé pour les travailleurs de nuit travaillant à temps partiel.

Le repos compensateur doit être pris dans un délai de 6 mois et ne peut être indemnisé.

Le nombre de jours de repos compensateur acquis figurera sur le bulletin de paie.

*f) Repos au titre de la dérogation à la durée quotidienne de 8 heures*

Les travailleurs de nuit travaillant par période de 9 heures bénéficieront pour chaque période travaillée d'un repos compensateur de 1 heure payée au titre de la dérogation à la durée quotidienne de 8 heures. Chaque nuit travaillée de 9 heures de travail effectif étant payée 10 heures.

*g) Statut du travailleur de nuit*

Priorité pour les emplois de jour disponibles

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. La liste des emplois disponibles correspondants est portée à la connaissance de ces salariés par affichage.

*h) Surveillance médicale*

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois de suite, d'une surveillance médicale renforcée.

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification. Il bénéficie à ce titre d'une priorité par rapport aux salariés visés au paragraphe g. Et un effort de formation sera fourni dans le cadre du DIF.

*i) Personnel de jour dont les horaires de travail comprennent d'une façon régulière des horaires de nuit*

Le personnel travaillant pour l'essentiel de jour mais dont les horaires de travail comprennent des heures sur la plage horaire nuit, et selon les modalités mentionnées ci-dessus, bénéficiera de la compensation sous forme de majoration salariale prévue ci-dessus et applicable aux heures considérées de nuit uniquement.

*j) Travail de nuit ponctuel*

Le personnel de jour amené à remplacer ponctuellement du personnel de nuit bénéficiera de la majoration prévue ci-dessus ainsi que de la compensation en repos due au titre de la dérogation à la durée quotidienne de 8 heures.

**Article 21.1 RT**

*Jours fériés*

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

Si le 1<sup>er</sup> Mai doit être travaillé, il sera rémunéré conformément aux dispositions légales.

**Article 37.4 RT**

*Rémunération des extras*

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

**Article 2**

*Date d'effet. – Durée. – Dénonciation. – Révision*

**2.1. Date d'effet. – Durée. – Dénonciation**

Le présent avenant entre en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

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

## 2.2. Révision

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

Fait à Neuilly, le 27 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SNRT.

**Syndicat de salariés :**

CSFV CFTC.