

Brochure n° 3090

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1527. – IMMOBILIER**

**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,  
agents immobiliers, etc.)**

---

**AVENANT N° 59 DU 3 OCTOBRE 2013**

**RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS  
COLLECTIFS D'ENTREPRISE**

NOR : ASET1450218M

IDCC : 1527

**PRÉAMBULE. – CHAMP D'APPLICATION**

En application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, le présent avenant a pour objet de créer une commission paritaire de branche dénommée commission paritaire de validation (CPV) des accords collectifs d'entreprise et d'en définir les modalités de fonctionnement.

Il s'agit d'une commission de branche qui sera compétente pour examiner les accords collectifs conclus par des entreprises de la branche immobilier assujetties à la convention collective nationale de l'immobilier.

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

*Composition et mission de la commission paritaire de validation  
des accords collectifs d'entreprise (CPV)*

**1.1. Composition**

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

**1.2. Rôle**

La validité des accords collectifs transmis à la commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise (CPV) est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ainsi qu'à l'approbation par la commission paritaire de branche.

La commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise (CPV) contrôle la légalité des accords transmis dans le respect de la procédure de saisine définie ci-dessous. Elle vérifie

que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Son examen ne porte que sur la légalité des accords transmis et non sur leur opportunité.

Si la commission n'a pas été saisie en bonne et due forme, la demande d'examen de l'accord sera irrecevable.

## **Article 2**

### *Fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise (CPV)*

#### **2.1. Modalités de saisine de la commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise (CPV) par les entreprises de la branche**

La commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise (CPV) peut être saisie par toute entreprise de la branche ayant moins de 200 salariés et qui, en l'absence de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désignés comme délégué syndical, a négocié et conclu avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel un accord collectif de travail.

Cet accord concerne les mesures dont la loi subordonne la mise en œuvre à un accord collectif mais ne peut porter sur les accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21, c'est-à-dire relatifs à la consultation des institutions représentatives du personnel en matière de licenciement économique collectif.

L'entreprise qui souhaite soumettre un accord à la CPV de la CCNI doit le notifier par courrier RAR adressé à la commission paritaire de validation à l'adresse suivante : CPV-COPI, 46, rue de Rome, 75008 Paris.

Cette notification par courrier RAR doit être accompagnée de toutes les pièces au contrôle de la légalité de l'accord :

- au moins un exemplaire signé de l'accord soumis à validation doublé d'un exemplaire numérique de l'accord ;
- la copie de l'information adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives dans la branche immobilier sur son intention d'engager des négociations ;
- la copie du procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ou le double du formulaire Cerfa ;
- un document récapitulant des informations sur l'effectif de l'entreprise par catégories sociales-professionnelles, calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- la liste des accords collectifs en vigueur dans l'entreprise ;
- le code APE, l'activité principale, le nom et l'adresse de l'entreprise ;
- la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé ;
- le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord ;
- une attestation sur l'honneur, signée de tous les signataires de l'accord, informant qu'il n'existe aucun délégué syndical dans leur entreprise et que les négociations se sont déroulées conformément à l'article L. 2232-27-1 du code du travail.

La CPV dispose de 4 mois à compter de la réception du courrier RAR pour rendre une décision de validation ou d'invalidation.

Durant ce délai, la commission peut :

- demander à l'entreprise qui l'a saisie toutes pièces ou informations tel qu'indiqué ci-avant, de nature à faciliter l'examen de l'accord transmis.

L'entreprise saisissante qui n'aura pas donné suite à une demande d'information complémentaire verra son accord invalidé pour irrecevabilité de la demande 1 mois après que la commission lui a adressé sa demande de communication. La décision d'irrecevabilité vaudra rejet de la demande de validation de l'accord ;

- se faire assister d'un expert, afin d'obtenir les informations juridiques nécessaires à l'appréciation de la légalité de l'accord par la CPV. Les frais engagés par la CPV pour chaque accord seront mis à la charge de l'entreprise qui aura saisi la CPV sur la base de leur coût réel. Toute nouvelle demande d'examen suivra le même régime. Une provision pourra être exigée de la commission préalablement à tout examen de la CPV, à peine d'irrecevabilité.

Toute transmission d'un accord collectif qui ne respecterait pas les conditions de forme de saisine de la CPV ou de fond prévues par la législation générerait une irrecevabilité de la demande.

## 2.2. Décisions de la commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise (CPV)

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

La CPV se prononce à la majorité des membres présents ou représentés sur la validité des accords qui lui sont soumis.

### Règles de majorité de la CPV

La validation de l'accord est acquise dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée à la fois au sein :

- du collège composé par les représentants des employeurs ;
- du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsqu'un membre de la CPV fait partie de l'entreprise signataire de l'accord collectif soumis à l'examen de la CPV, il ne pourra pas voter sur la légalité de l'accord examiné.

Lorsque cette double majorité n'est pas réunie, la demande de validation est considérée comme rejetée.

La présidence et la vice-présidence de la commission sont assurées par alternance tous les 2 ans par une organisation patronale puis par une organisation syndicale, et ce à tour de rôle, étant précisé que chaque organisation (patronale et syndicale) ne peut assumer la présidence et la vice-présidence deux fois de suite. La présidence et la vice-présidence sont désignées à la majorité des membres composant la CPV. La présidence assure les débats mais n'a pas voix prépondérante. Le vice-président préside les réunions en cas d'empêchement du président.

Les accords transmis à la CPV peuvent faire l'objet des décisions suivantes :

- validation expresse, lorsque la CPV rend un avis de validation si l'accord est conforme aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables ;
- validation tacite, lorsque la CPV, régulièrement saisie d'un accord valablement conclu et entrant dans son champ de compétences, ne s'est pas prononcée dans les 4 mois suivant la notification de l'accord ;
- invalidation expresse, lorsque la CPV refuse de valider un accord transmis, en se prononçant si l'accord n'est pas conforme aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables. Dans ce cas, la CPV motive sa décision afin de permettre à l'entreprise qui l'a saisie de régulariser son accord ; en ce cas, un nouveau délai de 4 mois commencera à courir selon les mêmes modalités de saisine et de fonctionnement ;
- irrecevabilité, si l'activité de l'entreprise n'entre pas dans le champ de compétences de la commission ou si la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents énumérés à l'article 2.1.

Lorsqu'un accord se voit opposer un refus de validation expresse de la CPV, il est réputé non écrit.

Chaque décision (irrecevabilité, rejet, validation) fait l'objet d'un procès-verbal signé par le président, le vice-président et les autres membres siégeant au sein de la CPV.

La décision de la commission (validation, irrecevabilité, rejet) est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 15 jours calendaires. Cette décision dûment motivée est signée par le président de cette commission.

### **Article 3**

#### *Adhésion. – Révision. – Dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera toutefois l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

### **Article 4**

#### *Dépôt. – Extension*

Le présent accord sera déposé, à l'initiative de la partie la plus diligente, auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et fera l'objet concomitamment d'une demande d'extension.

### **Article 5**

#### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Toutefois, cet accord n'a pas pour effet ou pour objet de remettre en cause les décisions qui ont été prises par la CPV de la branche instituée antérieurement, le recours à l'accord collectif de branche n'étant qu'une modalité d'instituer une CPV. Par le présent accord, les parties signataires confirment l'ensemble des décisions prises antérieurement.

Fait à Paris, le 3 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UNIS ;  
FNAIM ;  
SNRT ;  
SNPI ;  
FEPL ;  
FSIF.

#### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;  
CGT commerce ;  
FEC FO ;  
SNUHAB CFE-CGC.