

Brochure n° 3090

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

AVENANT N° 75 DU 22 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION
(CPPNI)

NOR : ASET1950217M
IDCC : 1527

Entre :

FNAIM ;

SNPI ;

SNRT ;

UNIS,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CSD CGT ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FEC FO OSDD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit l'instauration dans chaque branche professionnelle, d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui doit être mise en place par accord.

Le présent avenant a donc pour objet de créer cette nouvelle commission qui remplace la commission paritaire et la commission paritaire d'interprétation de la branche 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 entreprises de moins de 50 salariés et à défaut, une motivation particulière relative à leur absence.

Le présent texte ayant 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 identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la CCNI sans distinction de leur effectif.

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

L'article 2 de la convention collective nationale de l'immobilier est modifié comme suit :

« Article 2

Durée. – Dénonciation. – Révision. – Adhésion

2.1. Durée. – Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année civile, avec un préavis de 3 mois, soit au plus tard le 1^{er} octobre pour le 31 décembre de la même année. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de 3 mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation. Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires, 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 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 prévues par les articles L. 2241-1 à 18 du code du travail ; 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 contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
 - les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
 - l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima 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 rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
 - sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, et sur la prise en compte 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 classifications ;
- sur l'institution d'un plan d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Les thèmes de négociation obligatoire 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.

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

2.3. Adhésion

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale 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 ministre chargé du travail. Cette dernière doit également être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations 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 modifiant ledit champ d'application. »

Article 2

L'article 4 de la convention collective nationale de l'immobilier est modifié comme suit :

« Article 4

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La CPPNI 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 3 représentants valablement mandatés de chacune des organisations syndicales représentatives ;
- pour les employeurs, de 3 représentants valablement 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.

Les mandatements (titulaires ou suppléants) doivent être transmis au secrétariat technique.

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 repos 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 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 certificats 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 portant sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps doivent être transmis par la partie la plus diligente à la présente commission paritaire permanente 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 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 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 autant 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 constituant l'annexe 4 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 patronales ou salariales représentatives.

Il est également possible de prévoir la saisine directe de la commission par un employeur ou un salarié.

Toute demande devra être accompagnée des éléments soumis à examen.

Le procès-verbal relatant 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 patronales des professions immobilières (COPPI) assure le secrétariat technique de la CPPNI afin de remplir les missions suivantes : convocation de la commission paritaire ou mixte paritaire avec ordre du jour et lettre de saisine, 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 CPPNI 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 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 CPPNI en formation mixte (article L. 2261-20 du code du travail). Lorsque la CPPNI 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 commission paritaire permanente de 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 3

L'article 6 de la convention collective nationale de l'immobilier est modifié comme suit :

« Article 6

6.1. Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du livre I de la deuxième partie du code du travail relatif aux syndicats professionnels.

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

6.2. Droit syndical

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

Tout salarié des entreprises relevant de la présente convention peut être désigné par son organisation syndicale pour la représenter aux négociations et à la commission paritaire permanente 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 salariale représentative au niveau de la branche, afin de participer aux réunions et groupes de travail paritaires sur convocation du secrétariat technique de la CCNI ou du ministère du travail.

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

Le salarié ne subira aucune retenue sur salaire au titre de sa participation aux réunions (demi-journée ou journée entière) précitées. Pour les salariés dont la rémunération est établie sur la base d'un barème de commissions, ils ne se verront appliquer aucune réduction de la partie fixe ou de l'avance sur commissions stipulée dans leur contrat de travail au prorata de leur participation auxdites réunions.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales des salariés participant aux négociations seront prises en charge 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, restent à la charge des entreprises.

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

Article 4

L'article 37.7 de la convention collective nationale l'immobilier est modifié comme suit :

« Pour assurer l'adaptation aux réalités socio professionnelles et à la situation de l'emploi du secteur, les organisations représentatives signataires de la présente convention collective doivent constater l'évolution des rémunérations minima comparées aux rémunérations effectives et en tirer les conséquences chaque année. »

Article 5

L'avenant n° 59 du 3 octobre 2013, étendu le 9 juillet 2014, relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords d'entreprises est abrogé.

Article 6

L'annexe IV relative au « Règlement intérieur de la commission nationale de conciliation-interprétation de la convention collective nationale de l'immobilier » est remplacée par l'annexe IV intitulée et rédigée comme suit :

« Annexe IV

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

Article 1^{er}

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 droit compose sa délégation librement dans la limite du nombre de siège de titulaire 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 patronales ou salariales membres de la CPPNI. Cette demande se fait par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique.

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

Le procès-verbal relatant 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 permanente de négociation et d'interprétation est réunie en formation mixte le secrétariat technique communique les procès-verbaux au représentant du ministère du travail qui préside la commission.

Article 3

La réunion peut valablement 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 CPPNI 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 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 repos 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 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 d'établissement des certificats 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 calendrier de négociations annuellement.

En vue de l'établissement du calendrier, chaque organisation salariale et patronale communique aux autres organisations les thèmes de la négociation qu'elle propose pour l'année à venir ;

b) Interpréter une ou des clauses conventionnelles 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 collèges. Elle est transcrite dans un avenant et transmise aux parties qui ont soumis la demande d'interprétation. À défaut de majorité, il y a un constat de désaccord transcrit par procès-verbal signé par les membres de la commission exposant les différents points de vue ;

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 CCNI dans leur rédaction issue de l'avenant n° 75. »

Article 7

Le présent accord pourra à tout moment être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 2.1 et 2.2 de la CCNI dans leur rédaction issue de l'avenant n° 75.

Article 8

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 ministre 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 signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 22 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)