

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

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

Avenant n° 83 du 2 décembre 2019
relatif à l'actualisation de la convention collective

NOR : ASET2050291M

IDCC : 1527

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNAIM ;

SNPI ;

SNRT ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CSD CGT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires de la branche se sont réunis 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 partenaires sociaux précisent que cet avenant s'appliquera 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 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 iden-

tique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale de l'immobilier, sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 1^{er} | Modification des dispositions conventionnelles

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 annexes 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 I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Objet et champ d'application

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

- des entreprises dont l'activité principale s'exerce dans l'immobilier dans toutes les activités définies dans la division 68 de la nomenclature d'activités françaises rév. 2 mise en vigueur au 1^{er} janvier 2008 par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 ;
- des entreprises immatriculées sous le code 81.10Z de la nomenclature d'activités françaises rév. 2 mise en vigueur au 1^{er} janvier 2008 ;
- dans les résidences de tourisme et résidences hôtelières pouvant être immatriculées sous le code APE 55.20Z de la nomenclature d'activités françaises rév. 2 mise en vigueur le 1^{er} janvier 2008 ;
- des holdings (classe 64.20Z et 70.10Z) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, des groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever ;
- les organisations professionnelles patronales signataires de la présente convention.

Les négociateurs immobiliers 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, mandataires en vente de fonds de commerce, administrateurs de biens, syndics de copropriétés), qui remplissent les conditions 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 collective des agents immobiliers et mandataires 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 syndics de copropriétés et administrateurs de biens a fusionné avec celle des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerces le 9 septembre 1988 pour devenir la convention collective nationale de l'immobilier (IDCC 1527). Cette fusion, conformément à la volonté des par-

tenaires sociaux, a permis de faire bénéficier les négociateurs immobiliers VRP en poste dans les cabinets de syndics et d'administrateurs de biens de l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives aux VRP prévues dans la convention collective des agences immobilières et mandataires 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 principalement à la commission comme en témoignent notamment les avenants numéros 31, 40 et 45.

Ainsi les VRP de l'immobilier exercent la même fonction quel que soit 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 partenaires sociaux indiquent que les négociateurs immobiliers exclusifs font l'objet d'une annexe spécifique relative au statut de négociateur immobilier VRP et non VRP. Pour les dispositions non prévues par cette annexe, les négociateurs immobiliers bénéficient des dispositions de la présente convention collective.

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

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

Article 2 | *Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion. Périodicité des négociations*

2.1. Durée. Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer avec un préavis de 3 mois. 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 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 conclu :

- 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 organisa-

tions 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 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.

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 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 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 classifications ;

- sur l’institution d’un plan d’épargne interentreprises ou plan 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.

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 employeur antérieurement à sa date d’entrée en vigueur. Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre un avantage acquis et un avantage similaire résultant de la présente convention et éventuellement de ses avenants établis en application de l’article 1^{er}, avant-dernier alinéa.

Les parties s’engagent à assurer l’égalité de traitement entre tous les salariés, homme ou femme, quel que soit leur origine, leur sexe, leurs mœurs, 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 domiciliation bancaire, ou quel que soit leur état de santé, leur perte 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)*

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 trois représentants maximum valablement mandatés de chacune des organisations syndicales représentatives ;
- pour les employeurs, de trois représentants maximum 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.

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 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 patronales ou salariales représentatives.

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 (art. 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 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 conclusion en application des articles D. 2231-2 à 8 du code du travail.

Les avenants susceptibles de faire l'objet du droit d'opposition ne peuvent être déposés qu'à l'expiration du délai requis suivant la date de signature de l'avenant.

5.2. Extension

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

5.3. Diffusion

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

Chapitre II Droit syndical. Représentants du personnel. Règlement intérieur

Article 6 | *Liberté d'opinion. Exercice du droit syndical*

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 2^e 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

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 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.

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 permanente de négociation et d'interprétation de la branche et bénéficier 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 CPPNI 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 CPPNI.

Le salarié ne subira aucune retenue sur salaire au titre de sa participation aux réunions (demi-journée ou journée entière) précitées. Les salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, seront 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 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 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 contenu et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise, sans préjudice de l'action des délégués syndicaux ou des représentants du personnel élus s'ils existent, peut s'exercer dans le cadre des dispositions susceptibles d'être mises en œuvre dans l'entreprise en application des articles L. 2281-1 à 11 du code du travail.

7.2. Représentation élue des salariés

La représentation du personnel relevant de la présente convention est assurée dans chaque entreprise par application :

- des articles L. 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.

Le personnel relevant de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 est en principe intégré au collège correspondant 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, changent de catégorie continuent de représenter, jusqu'à l'expiration de leur mandat, la catégorie du personnel dans laquelle ils ont été élus.

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

Article 8 | *Fonctionnement et financement des activités sociales et culturelles initiées au profit du personnel de l'entreprise*

Sans préjudice de l'application des dispositions plus favorables ressortant de l'application de la règle de calcul fixée par 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 formules de substitution (chèque-restaurant), ni celles pouvant résulter de la distribution des chèques vacances prévus par l'ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982.

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 reliquat 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*

9.1. Comité social et économique

Les attributions économiques et professionnelles 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. Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Une CSSCT est obligatoirement instaurée au sein du CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés ou les établissements distincts d'au moins 300 salariés.

De façon facultative une CSSCT peut être instaurée au sein des CSE des entreprises de moins de 50 salariés.

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

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

Article 10 | *Négociation collective dans les entreprises*

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 syndicales 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 syndicales 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 indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés pour valider l'accord. À l'issue de ce délai, l'employeur peut lui-même demander 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 alors réputé non écrit.

Les conditions de validités 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 habituel 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 proposition par l’employeur d’un projet d’accord ou avenant de révision soumis à l’approbation des deux tiers du personnel ;
- dans les entreprises dont l’effectif habituel 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 syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel ;
 - soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique ;
- dans les entreprises dont l’effectif habituel 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 syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel ;
 - 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 branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel.

Les modalités de négociation et de conclusion des accords collectifs et les thèmes de négociations sont prévus aux articles du code du travail précités en fonction des effectifs de l’entreprise et des partenaires 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 entreprises employant habituellement au moins 20 salariés, ou à compter du 1^{er} 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 exclusivement :

- les règles générales et permanentes relatives à la discipline dans l’entreprise, et notamment la nature et l’échelle des sanctions que peut prendre l’employeur, et l’énonciation des dispositions légales relatives aux droits de la défense des salariés en cas de mise en œuvre de la procédure disciplinaire ;
- les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes ;
- éventuellement, des dispositions inscrivant le principe 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 consultation des représentants des salariés.

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

Article 12 | *Services de santé au travail*

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

Le médecin du travail, chargé de la surveillance médicale du personnel de l'entreprise, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail, participe avec voix consultative aux réunions du comité social et économique portant sur les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail et/ou de la commission 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 individuel 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 reconnaissent le droit à l'accès à tous les emplois de la profession, de toute personne, indépendamment de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son 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 appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race (sous réserve des autorisations administratives prévues par la législation en vigueur), de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation 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 pourront communiquer les offres d'emploi à l'APEC. Ils peuvent en outre recourir à l'embauchage direct.

13.2. Période d'essai^[1]

Le contrat de travail de tout salarié, même à temps partiel, doit faire référence à la convention collective nationale et mentionner expressément la durée de la période d'essai, qui ne peut excéder :

a) Pour les contrats à durée déterminée :

- 1 jour par semaine de durée prévue ou minimale 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 minimale est d'une durée supérieure à 1 mois ;

b) Pour les contrats à durée indéterminée :

- E1 : 1 mois renouvelable pour une durée maximum de 1 mois ;
- E2 : 2 mois renouvelables pour une durée maximum de 1 mois ;
- E3 : 2 mois renouvelables pour une durée maximum de 1 mois ;
- AM1 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;
- AM2 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;
- C1 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;
- C2 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;
- C3 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;
- C4 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;
- les négociateurs VRP multi-employeurs quelle que soit leur classification : 3 mois maximum renouvellement inclus.

L'employeur doit stipuler 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 convenance 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 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 ;

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

- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 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 rendu par le salarié à l'employeur.

Le contrat de travail doit également préciser l'identité des parties, le lieu de travail, la définition du poste de travail, la date de début du contrat, les modalités d'attribution et de détermination des congés payés, la durée du délai de préavis en cas de cessation du contrat, la périodicité de la rémunération, l'emploi occupé, le niveau hiérarchique, l'horaire de travail des salariés entrant dans le champ d'application de l'article 19.1 (modalités et horaire contractuel), le salaire global brut annuel contractuel tel que défini à l'article 37.3.2 (détaillés selon les règles en vigueur dans l'entreprise, en particulier celles concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail) et éventuellement les avantages accessoires du salaire et les conditions particulières de travail.

13.4. Contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire

(Se référer à l'annexe VI, art. 13.4RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme)

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

Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter, dès l'origine, l'indication précise de l'objet pour lequel il a été conclu et se situant dans les cas prévus par les articles L. 1242-1 à 6 du code du travail et des conditions dans lesquelles il peut éventuellement être renouvelé.

Préalablement à l'embauche, le contrat de travail doit être signé par les parties. Un exemplaire doit être transmis au salarié au plus tard dans les 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 succession de contrats à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire, les modalités de calcul du délai de carence devant séparer deux contrats sur un même poste de travail sont les suivantes :

- pour un contrat de travail initial inférieur à 14 jours, renouvellement(s) inclus, le délai de carence est égal à la moitié de la durée du 1^{er} contrat ;
- pour un contrat de travail initial au moins égal à 14 jours, renouvellement(s) inclus, le délai de carence entre deux contrats est égal au tiers de la durée du premier contrat, sachant que le délai devant séparer les deux contrats s'apprécie en fonction des jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné (et non pas des jours calendaires).

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

13.5. 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 diverses relatives à 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^[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 mandants 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 politique de l'ancien employeur, la confusion volontairement entretenue entre l'ancienne et la nouvelle entreprise, le détournement déloyal de clientèle.

Ces faits pouvant 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 horaire 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.

[1] Résultant de la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018.

14.3. Frais professionnels^[1]

Les frais professionnels correspondent aux dépenses engagées par un salarié pour son activité professionnelle.

L'employeur prend en charge les frais professionnels conformément à la politique mise en place dans l'entreprise selon l'une des deux options suivantes :

- remboursement des frais réellement engagés sur présentation d'un justificatif ;
- remboursement par une allocation forfaitaire. Pour le remboursement de ces frais, l'employeur a la possibilité de tenir compte du barème forfaitaire des frais professionnels fixé par l'administration chaque année. L'allocation forfaitaire doit correspondre à une réalité et être, le cas échéant, réévaluée périodiquement.

14.4. Conditions particulières de travail

(Se référer à l'annexe VI, art. 14.4 RT pour les dispositions propres aux résidences de tourisme)

Les conditions dans lesquelles un salarié assume des conditions particulières de travail lorsqu'il utilise sa voiture personnelle, un véhicule de service ou un véhicule de fonction, sont précisées au contrat de travail.

14.5. Cadre dirigeant

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

14.6. Cadres salariés appelés à exercer des fonctions de mandataires sociaux

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

Article 15 | *Transfert du contrat de travail*

Dans le cas où intervient une modification de la situation juridique de l'employeur, les contrats de travail du personnel appartenant à l'activité transférée sont pris en charge par le nouvel employeur avec les garanties et obligations de droit prévues par les articles L. 1224-1 et L. 1224-2 du code du travail.

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

Par ailleurs, l'application des conventions et accords collectifs est mise en cause en cas de modification de la situation juridique de l'employeur. Ces conventions et accords continuent de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

Conformément à l'article L. 2261-14 du code du travail, lorsque la convention ou l'accord qui a été mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou

[1] Pour le remboursement des frais professionnels des VRP, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».

un nouvel accord dans le délai de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, lors des 12 derniers mois.

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

Article 16 | *Changement de catégorie ou de poste*

Le changement de poste de travail dans la même qualification, ou dans une qualification supérieure acceptée par l'intéressé, se situe dans l'évolution normale de carrière des salariés et dans la mise en œuvre de conditions optimales de fonctionnement de l'entreprise.

Toute modification définitive aux clauses du contrat de travail, hors application de dispositions collectives légales, réglementaires ou conventionnelles, relative notamment à la qualification professionnelle, aux appointements, à la durée du travail et au lieu de travail (sauf dispositions particulières prévues au contrat de travail) :

- doit être précédée d'un entretien avec l'intéressé ;
- doit faire l'objet d'une notification écrite qui ne peut intervenir que 6 jours ouvrables au moins après l'entretien.

La promotion à une qualification professionnelle supérieure n'est définitivement acquise qu'au terme d'une période probatoire maximale de 2 mois pour les employés et ouvriers, et de 3 mois pour les agents de maîtrise et les cadres. Cette période probatoire doit être obligatoirement proposée par l'employeur et formellement acceptée par le salarié. Étant précisé que le refus du salarié ne fait pas obstacle au maintien de la promotion.

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

Pour toutes les autres hypothèses de changement d'emploi, une période probatoire peut être définie d'un commun accord entre les parties dans l'avenant au contrat de travail.

La rupture de celle-ci, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, a pour effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures.

Article 17 | *Changement temporaire de poste de travail*

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

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

Article 18 | *Formation*

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

Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, la validation 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 validation des acquis de l'expérience visée à l'alinéa précédent porte sur :

Les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une qualification mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail ;

- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis 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 formation professionnelle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux qualifications professionnelles et leur contribution au développement culturel, économique et social.

Les salariés disposent d'un compte personnel de formation dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et, sur leur demande ou sur proposition de la hiérarchie, sont habilités à effectuer des stages de formation générale ou professionnelle dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise. Les actions de formation, décrites dans ce plan distingueront chaque stage, son coût, son objet et le personnel concerné.

Chapitre IV Durée du travail. Congés

Article 19

Section I | Aménagement et réduction du temps de travail

19.1. Champ d'application

La durée hebdomadaire conventionnelle est fixée à 35 heures de travail effectif. Lorsque la durée hebdomadaire du travail effectif est supérieure à la durée légale applicable, les heures excédentaires sont des heures supplémentaires qui sont compensées en temps de repos majoré ou qui font l'objet d'une bonification pécuniaire conformément aux dispositions légales.

Sur le plan professionnel, les présentes dispositions sont directement applicables aux relations entre employeurs et salariés visés à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de l'immobilier ; à l'exclusion des négociateurs immobiliers VRP faisant de la représentation, laquelle s'exerce principalement à l'extérieur de l'entreprise et se caractérise par la prospection de la clientèle et la négociation avec cette dernière en vue de prendre des ordres ou de provoquer des ordres.

19.2. Emploi (*article supprimé avec la mise à jour*)

19.3. Temps de travail effectif

19.3.1. Définition du temps de travail effectif

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

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.

Le contrôle de la durée du travail s'effectuera dans les conditions prévues par les articles D. 3171-1 à 13 du code du travail.

Sous réserve des dispositions sur le personnel autonome et de celles sur le calcul annuel en jours, la durée annuelle 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. Mode de travail du salarié

Le schéma de durée du travail peut être différent en fonction du mode de travail du salarié.

19.3.2.1. Le salarié autonome

Sont considérés comme autonomes :

1° Les 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 au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

2° Les 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.

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 fonctions sédentaires

Pour le personnel concerné, le temps de présence dans l'entreprise, dans le cadre de l'horaire collectif ou sur la base duquel est déterminée la rémunération, fait partie de la durée effective du travail. Il en est de même des heures effectuées au-delà de l'horaire habituel lorsqu'elles sont demandées par l'employeur, ou effectuées avec l'accord implicite de l'employeur. Sont notamment concernés les salariés occupant des emplois postés et continus.

19.3.2.3. Les fonctions mobiles

Il s'agit principalement des salariés exerçant des fonctions commerciales, techniques, de développement et plus généralement de tout personnel tenu de se déplacer fréquemment dans le cadre de leurs missions.

Leurs missions et les objectifs qui leur sont assignés leur imposent, compte tenu notamment de leur compétence professionnelle, de disposer de la plus grande autonomie dans la conduite de leur travail et l'organisation de leurs horaires.

Peuvent être considérés comme mobiles aussi bien les salariés cadres que les salariés non-cadres, notamment les commerciaux^[1], les gestionnaires de copropriété, les gestionnaires locatifs et les inspecteurs d'immeubles.

La durée du travail de ces salariés peut être fixée par convention individuelle de forfait établie sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, qui fait l'objet d'un accord écrit avec le salarié concerné et ceci dans le cadre défini par les articles 19.8 et 19.9 ci-après.

19.3.3. Temps de trajet et de déplacement

Le temps de trajet qui permet de se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, si le temps de déplacement dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. En l'absence d'accord d'entreprise prévoyant les contreparties accordées, celles-ci sont déterminées par l'employeur, après consultation du comité social et économique.

La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

19.3.4. Temps de formation

L'employeur doit assurer l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Le temps passé en formation par le salarié sur instruction de son employeur, dans le cadre du plan de développement des compétences, est du temps de travail effectif. Lorsque la formation est suivie à la demande du salarié, notamment dans le cadre du CPF de transition professionnelle, et n'est pas directement liée à l'activité de l'entreprise ou à l'exercice de ses fonctions et de ses compétences professionnelles, les périodes correspondantes sont exclues du temps de travail effectif.

Des actions de formation notamment celles sanctionnées par un titre ou un diplôme ayant pour objet le développement des compétences du salarié, en dehors de celles destinées à adapter, entretenir ou actualiser les compétences requises par les activités professionnelles exercées par le salarié, peuvent être réalisées pour partie hors du temps de travail effectif par accord écrit entre l'employeur et le salarié qui définit notamment le nombre de jours et/ou d'heures passés en formation hors du temps de travail effectif, ainsi que le cas échéant son imputation sur des jours de repos. Les actions de formation concernées sont celles ayant fait l'objet de l'accord écrit visé ci-dessus. Au regard de la pratique, une limitation du nombre de jours de repos visé par le présent article pourra être précisée par voie d'avenant ou par accord d'entreprise.

19.4. Salaires minima

Par suite de la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, le salaire minimum brut mensuel pour chacun des emplois définis dans l'annexe "Classification des emplois" est déterminé conformément aux dispositions de l'article 37.2 de la convention collective nationale de l'immobilier, chaque entreprise pouvant maintenir tout ou partie du salaire antérieur, notamment par le versement d'un complément différentiel.

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.

[1] Pour les dispositions propres aux négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».

De plus, les présentes dispositions conservent tous leurs effets et leurs clauses 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 autres 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 servant à déterminer le droit aux congés payés, année correspondant à l'exercice comptable).

19.5.2.2. Répartition des jours de repos

Les jours ou 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 sans 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 modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir, sauf accord individuel différent ou en cas de circonstances exceptionnelles, le délai de 7 jours dans ces derniers cas étant réduit à 1 jour franc. La prise du repos acquis conformément au présent article 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 mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli dans la limite de 39 heures par semaine.

Les congés et absences rémunérées de toute nature sont payés sur la base du salaire global brut mensuel contractuel lissé.

Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite du salaire global brut mensuel contractuel lissé proportionnellement au nombre d'heures constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré.

19.5.2.3. Respect des temps de repos

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

Chaque entreprise se doit de respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail et se doit de garantir un temps de repos suffisant à chacun de ses 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 créneau d'activités, la nature des tâches réalisées et celle des clients. Ces variations cycliques découlent souvent de contraintes extérieures qui ne peuvent pas toujours être anticipées. Ces impératifs, sont l'une des spécificités des professions représentées. Ce qui a pour effet d'augmenter sensiblement le temps de travail permettant de faire face à ce surcroît d'activité.

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

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

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

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

19.6. Aménagement du temps de travail sur l'année

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

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 conservent tous leurs effets et leurs clauses 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 autres 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. Variation des horaires (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 correspondant à l'exercice comptable).

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

Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période de modulation, les heures excédentaires sont soumises au régime des heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire ou de repos compensateur de remplacement conformément à l'article L. 3121-28 du code du travail.

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

L'horaire hebdomadaire peut varier de 0 à 46 heures. 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 convertir la réduction du temps de travail en jours de repos.

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

Les salariés employés sous contrat à durée déterminée ou temporaire ne sont pas concernés par les dispositions du présent article portant sur la modulation du temps de travail à l'exception de ceux dont le contrat est motivé par un remplacement d'un salarié absent pour une durée d'au moins 6 mois.

Hormis les cas des contrats à durée déterminée ou temporaire, lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat. S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire global brut mensuel contractuel lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération égal à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées. Ce complément de rémunération est versé avec la 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 sommes versées sont supérieures à celles correspondant 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 saisissable de la rémunération. Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, aucune retenue n'est effectuée.

Le salarié n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation de la durée du travail ou le salarié dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période, restant bénéficiaire d'un droit à repos compensateur, perçoit une indemnité compensatrice.

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

- les périodes de fortes activités ;
- les périodes de plus faibles activités.

Cette programmation indicative est établie chaque année, après consultation du 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 communication 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 paye.

19.6.2. *Activité partielle*

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

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

19.7. Aménagement individualisé du temps de travail

19.7.1. *Aménagement individualisé*

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

La direction 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 plages impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables.

19.7.2. *Astreintes*

a) Définition

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

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

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

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 assumer un nombre déterminé de jours d'astreinte par an.

c) Mise en place

La programmation individuelle 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 franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

d) Indemnisation des astreintes

Le temps de ces astreintes doit faire l'objet d'une compensation attribuée à l'initiative de l'employeur sous forme de rémunération ou sous forme de repos.

En tout état de cause, pour chaque heure d'astreinte, la compensation ne pourra pas être inférieure aux planchers suivants :

En cas de repos :

- 6 % du temps d'astreinte durant les jours ouvrables, venant en déduction du temps normalement travaillé la semaine suivante ou le mois suivant ;
- 10 % pour des astreintes effectuées durant le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés.

En cas de compensation financière :

- 6 % de la rémunération minimale conventionnelle horaire (complément différentiel compris), hors prime d'ancienneté, d'anniversaire, de 13^e mois et toute autre prime ;
- 10 % pour des astreintes effectuées durant le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés.

e) Conditions préalables aux interventions

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

L'intervention répond aux besoins de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser 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) Indemnisation des interventions

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

g) Frais de déplacement

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

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

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

19.7.4. Temps partiel

(Se référer à l'annexe VI, art. 19.7.1 RT pour les dispositions propres 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 convention collective nationale de l'immobilier.

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

2.1. Durée minimale prévue par la loi

Depuis le 1^{er} 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 hebdomadaire minimale conventionnelle)

2.2.1. Les emplois concernés sont :

- dans les secteurs d'activité des locations touristiques ou de courte durée :
 - le ménage ;
 - l'établissement des états des lieux ;
 - l'accueil, la réception si ce service n'est pas assuré en continu (24 heures sur 24 heures) ;
- les contrats de travail à durée déterminée (CDD) conclus sur le fondement de l'article L. 1242-2, 1^o, du code du travail pour le remplacement d'un salarié ayant une durée du travail hebdomadaire inférieure à 24 heures.

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

2.2.2. Durée hebdomadaire minimum conventionnelle

Pour les emplois ou la situation de remplacement 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 stipuler un nombre d'heures hebdomadaire 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 font pas obstacle à celles prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail dont les termes prévoient :

- qu'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale de 24 heures peut-être fixée à la demande écrite et motivée du salarié ;
- soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ;

- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d’atteindre une durée globale d’activité correspondant au moins à 24 heures ;
- pour le salarié âgé de moins de 26 ans, afin de rendre compatible son temps de travail avec la poursuite de ses études.

2.3. Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel bénéficie :

- d’horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d’atteindre une durée globale d’activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d’activité prévue par la loi ;
- d’un regroupement du temps de travail en journées complètes ou 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 ressortissant ou ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle, à condition qu’il remplisse les conditions de qualification requises ou qu’il puisse les acquérir par le biais d’une formation ;
- l’employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe ;
- le plan de développement des compétences prendra en compte la situation des salariés à temps partiel afin de proposer aux salariés qui le souhaitent des formations leur permettant d’accéder à un meilleur taux d’emploi.
- le salarié à temps partiel de moins de 24 heures hebdomadaires bénéficiera d’une participation de l’employeur à ses frais de transport (carte d’abonnement de transport collectif) calculée sur un taux d’emploi correspondant à la durée hebdomadaire minimum légale.

3. Heures complémentaires

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.

4. Complément d’heures par avenant

4.1. Possibilité d’augmenter temporairement la durée du travail

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. Un tel avenant est fondé sur le volontariat du salarié. La priorité sera donnée aux salariés qui en feront la demande. Le refus du salarié d’augmenter sa durée de travail par avenant n’est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

Si l’avenant porte sur une durée supérieure à 1 an, à la demande du salarié, l’augmentation du temps de travail deviendra contractuelle.

4.2. Rémunération

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire majoré de 10 %. Les heures complémentaires éventuellement accomplies au-delà de la durée fixée par cet avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

4.3. *Nombre d'avenants maximums par an et par salarié*

Le nombre maximum d'avenants compléments d'heures par an et par salarié est fixé à six pour une durée maximale de 16 semaines par année civile, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

4.4. *Modalités d'accès aux avenants compléments d'heures*

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés à temps partiel souhaitent bénéficier d'avenants de complément d'heures.

Le recueil des souhaits peut notamment se faire :

- à l'occasion de l'entretien annuel du salarié ;
- par une fiche de souhaits que l'employé peut remettre à tout moment à l'employeur ;
- les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs d'un avenant de complément d'heures, le choix de l'un ou de l'autre sera déterminé en fonction de critères objectifs.

L'employeur informe le CSE ou les délégués syndicaux des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés, du nombre d'heures correspondant et du motif de recours au moins une fois par an.

5. Coupures

Pour les seuls emplois 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 stipulera une coupure de 2 heures ou plus, la durée minimale de travail doit être au moins de 24 heures de travail hebdomadaire.

La durée quotidienne de la coupure sera au maximum de 4 heures.

Le salarié qui sera astreint à une coupure durant sa journée de travail bénéficiera d'une prime forfaitaire de 4 € par coupure supérieure à 2 heures. Les coupures d'une durée inférieure à 2 heures par jour n'ouvriront droit à aucune majoration spécifique.

L'augmentation de cette prime forfaitaire sera négociée chaque année dans le cadre de la NAO et fera l'objet d'une discussion lors de la négociation annuelle de branche sur les salaires.

Section II | Dispositions relatives aux conventions de forfaits

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

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

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

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

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

- de gestion locative ;
- de gestion de copropriétés ;

- de comptabilité ;
- techniques et/ou administratives.

De même, compte tenu des conditions d'exercice de leur mission et du fait que leur durée du travail ne peut être prédéterminée, les non-cadres mobiles définis à l'article 19.3.2.3 disposent également d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

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

La rémunération afférente au nombre d'heures retenu doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum brut mensuel défini à l'article 37.2 applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations pour heure supplémentaire prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

- durée quotidienne de travail maximum : 10 heures ;
- durée hebdomadaire de travail maximum : 48 heures dans la limite de 46 heures hebdomadaires en moyenne sur 12 semaines.

Chaque mois, les salariés concernés doivent remettre pour validation à l'employeur, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto déclaration doit en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées, afin que puissent être identifiés les éventuels non-respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné est lissée sur la base de l'horaire moyen de référence, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de rémunération.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire global brut mensuel contractuel lissé.

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

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

Le contrat de travail des salariés concernés, 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 avantage convenu avec l'employeur.

Le volume d'heures annuel prévu audit forfait tient compte de la réduction du temps de travail. Cette réduction se fait comme pour les autres salariés, sous la forme :

- d'une attribution de repos supplémentaires (à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année) ;
- d'une réduction quotidienne ;
- d'une combinaison de ces deux modalités.

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

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

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

19.9. Forfait reposant sur un décompte annuel en journée

Les employeurs peuvent appliquer un forfait reposant sur un décompte annuel en journées dont le nombre ne pourra excéder 217 jours hors journée de solidarité. Ce chiffrage s’entend d’une année complète de travail d’un salarié ayant acquis la totalité de ses congés payés.

Ce nombre de jours est réduit à due proportion des absences 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 affecte des jours de repos dans un dispositif de compte épargne-temps instauré dans l’entreprise.
- si le salarié renonce à des jours de repos dans les conditions définies ci-après.
- si le salarié n’a pas acquis l’intégralité de ses congés payés.

Le nombre de jours travaillés sera augmenté pour le donateur et ou diminué pour le bénéficiaire à hauteur du ou des jours ayant fait l’objet d’un don dans le cadre des articles 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 disposent d’une autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l’horaire collectif applicable ;
- des salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d’une réelle autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps pour l’exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Sont notamment visés dans les salariés définis ci-dessus qui, compte tenu de leur activité, quels que soient leurs niveaux de classification et leurs métiers, assurent de manière autonome les fonctions :

- de négociation commerciale ;
- de relation clientèle dans le secteur de la FEPL ;
- de conseil, d’expertise ;
- de gestion d’ensembles immobiliers (gérant d’immeubles, gestionnaire de copropriété...) ;
- de gestion technique ou informatique 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 relative au forfait annuel en jours, ou ultérieurement, l'avenant au contrat de travail, approuvés et signés des deux parties comporte les éléments d'information suivants :

- l'accord collectif d'entreprise relatif au forfait jours ou, à défaut, la référence au présent article 19.9 de la convention collective nationale de l'immobilier ;
- l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ;
- la nature des missions ;
- la période de référence du forfait telle que prévue dans l'accord collectif ;
- le nombre de jours travaillés dans la période ;
- la rémunération contractuelle et ses modalités fixées en conséquence du recours au forfait ;
- les modalités de contrôle de la charge de travail du salarié. 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 due proportion des absences, hors congés payés, jours de réduction du temps de travail, et toutes absences assimilées à du temps de travail effectif. Lorsque le salarié remplit 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.

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 *a minima* de 12 %.

19.9.4. Temps de repos

Les salariés visés à l'article 19.9.1 bénéficient d'une réduction effective du temps de travail qui se fait obligatoirement sous forme de journées ou demi-journées de repos.

La demi-journée s'entend comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner ou le temps s'écoulant après le déjeuner.

Ces modalités de réduction du temps de travail peuvent être complétées et améliorées par accord entre le salarié et son employeur.

En outre, les salariés au forfait en jours ne sont pas soumis aux durées du travail suivantes :

- la durée légale hebdomadaire du travail (35 heures)
- la durée quotidienne maximale du travail (10 heures)
- les durées hebdomadaires maximales de travail (48 heures ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines cette durée pouvant être portée à 46 heures en moyenne par un accord collectif ou avec l'autorisation de la DIRECCTE)

Cependant, ils doivent organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant un repos quotidien continu de 11 heures entre 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 exceptionnelle 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, seront fixées par un accord collectif d'entreprise ou une charte établie par l'employeur après consultation du CSE s'il existe.

L'employeur communique 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, seront sensibilisés et formés à un usage raisonnable des outils numériques.

19.9.5 Renonciation à des jours de repos

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

En cas de renonciation à des jours de repos (art. L. 3121-66 du code du travail) le nombre maximum de jours travaillés ne peut dépasser 235.

Dans cette hypothèse, l'accord des parties est formalisé dans un avenant à la convention de forfait ou au contrat de travail.

Cet avenant précise que ce temps de travail supplémentaire donne lieu à une majoration d'au moins 10 % de la rémunération contractuelle.

Il est valable uniquement pour la période pour laquelle il a été conclu. Si les parties souhaitent reconduire ce dispositif de renonciation à repos, elles devront conclure un nouvel avenant.

19.9.6. Suivi de la charge de travail

Afin de garantir au salarié le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie privée, l'employeur ou son représentant assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

L'employeur, son représentant ou le salarié sous le contrôle et la responsabilité de l'employeur ou de son représentant établit, par tout moyen, tous les mois, un document de suivi individuel qui permet de faire apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le positionnement et la qualification des journées ou demi-journées non travaillées (notamment en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés, jours de repos liés au plafond de la convention individuelle de forfait en jours...).

Le document de suivi mensuel permet également au salarié d'indiquer :

- s'il a respecté les dispositions légales et conventionnelles en matière de repos ;
- le cas échéant, toute difficulté liée à sa charge de travail et/ou à la répartition dans le temps de son travail et/ou à l'amplitude de ses journées de travail.

Ce document de suivi est transmis, par le salarié et par tout moyen, à l'employeur ou à son représentant (manager, service RH...).

Il est contresigné et contrôlé par l'employeur.

Ces documents mensuels sont conservés par l'employeur et 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 consigne les solutions et mesures envisagées.

L'employeur procède en tout état de cause à une analyse de la situation et prend toutes mesures appropriées pour y remédier.

Dans le cadre du suivi de la charge de travail l'employeur peut utiliser les outils figurant en annexe V à la convention collective ou des outils présentant des garanties équivalentes.

Il s'agit :

- du modèle indicatif intitulé « fiche mensuelle individuelle de suivi des jours travaillés ».
- d'un modèle de charte permettant 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 distinct de l'entretien annuel d'évaluation lorsqu'il existe, a lieu chaque année pour établir :

- le bilan de la charge de travail de la période écoulée ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'amplitude des journées d'activité ;
- l'adéquation de sa rémunération avec sa charge de travail ;
- l'éventuel calendrier prévisionnel des jours de repos pour la prochaine période de référence.

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

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

19.9.7. Alerte à l'initiative du salarié

Le salarié bénéficie également d'un droit d'alerte lorsqu'il constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter les durées minimales de repos et/ou le nombre de jours travaillés prévu au forfait.

Le salarié peut aussi demander un entretien à tout moment pour prévenir ou remédier à des difficultés telles que surcharge de travail ou difficulté relative à la répartition et à l'organisation du travail.

Il informe son responsable hiérarchique de tout ce qui accroît de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En outre, tout employé dispose de la faculté de demander un rendez-vous à la médecine du travail en application de l'article R. 4624-34 du code du travail.

L'employeur ou son représentant devra rechercher et mettre en œuvre des solutions appropriées dans un délai raisonnable.

19.9.8. Consultation 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 le recours aux conventions

de forfait 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. Disposition relative aux cadres dirigeants

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

Chapitre IV Durée du travail. Congés

Article 20 | *Heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires sont prises en compte dans les conditions précisées à l'article 19 ci-dessus et dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables en la matière, notamment visées aux articles L. 3121-28 à 40 et D. 3121-17 et suivants du code du travail.

Article 21 | *Congés payés et jours fériés*

21.1. Jours fériés

(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 : 1^{er} Mai, 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre et Noël.

Ces jours sont chômés et rémunérés.

21.2. Durée des congés

Les congés sont acquis sur la base de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée légalement du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congés sauf période de référence différente pour l'acquisition des droits à congés payés fixée par accord collectif et se calant sur la période de modulation (prévue à l'article 19.6 ci-dessus) ou sur la période de référence choisie pour la mise en place d'une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos (prévue à l'article 19.5.1 ci-dessus), avec application, s'il y a lieu, des majorations prévues par :

- l'article L. 3141-8 pour les salariés ayant un ou des enfants à charge dans les conditions fixées par le code du travail ;
- l'article L. 3141-23, 3^e alinéa, pour les congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, et ce, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3141-4 et 5 du code du travail.

Sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul du droit à congé payé, les périodes ainsi qualifiées par les dispositions du code du travail et les périodes d'absence intégralement rémunérées.

Les congés payés doivent 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 suivant celle justifiant les droits acquis, 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 professionnelle 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 conventionnel conformément à l'article L. 3141-22 du code du travail.

21.3. Période des congés

Rappel fait des règles de fractionnement 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 1^{er} 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 1^{er} 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 fractionnement 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 Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé par l'employeur, il lui serait accordé 3 jours ouvrables de congé supplémentaire et les frais de voyage, aller et retour, occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

21.4. Indemnisation du congé^[1]

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), le salaire global brut mensuel contractuel qu'il aurait reçu en activité, sauf application de la règle 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*

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 ;

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

- mariage dans la proche 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 adoption : 3 jours ouvrables ;
- annonce de la survenue d'un handicap 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 notamment en application des dispositions prévues par :

les articles L. 3142-79 et suivants du code du travail relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée Nationale ou au Sénat ;

- les articles L. 3142-105 et suivants du code du travail instituant le congé pour création d'entreprise

les articles L. 3142-28 et suivants du code du travail sur le congé sabbatique ;

- 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 relatif 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 solde formulée par un salarié, notamment lorsque dans les situations susvisées l'entreprise n'est pas concernée par la réglementation du fait des seuils d'effectif qu'elle institue. Cette demande ne s'impose pas à l'employeur.

Au terme du congé sans solde :

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

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

- de congés sans solde d'une durée inférieure à 1 mois au total sur une période de 12 mois consécutifs ;
- des situations dans lesquelles les dispositions légales ou réglementaires assurent le maintien de tout ou partie de l'ancienneté (notamment en cas de congé parental d'éducation...).

Chapitre VI Maladie, régime de prévoyance et de retraite complémentaire et obligations militaires

Article 24 | *Maladie. Accidents du travail*

24.1. Justification d'absence

Toute absence pour maladie ou accident doit être portée à la connaissance de l'employeur le plus rapidement possible, et justifiée par un certificat médical qui doit parvenir à l'entreprise dans le délai de 3 jours et à la sécurité sociale dans le délai de 48 heures suivant la date de l'arrêt de travail.

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

24.2. Maintien de la rémunération

En cas d'indisponibilité dûment justifiée, et sous réserve de la prise en charge par la sécurité sociale, le maintien de la rémunération du salarié malade ou accidenté a pour assiette 90 % du salaire brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1 de la convention collective nationale de l'immobilier, acquis à la date de l'arrêt, pendant :

- 30 jours après 1 an de présence dans l'entreprise, sous réserve des dispositions de l'article D. 1226-1 du code du travail ;
- 90 jours après 3 ans de présence dans l'entreprise ;
- 110 jours après 3 ans de présence dans l'entreprise ;
- 120 jours après 13 ans de présence dans l'entreprise ;
- 130 jours après 18 ans de présence dans l'entreprise ;
- 170 jours après 23 ans de présence dans l'entreprise ;
- 190 jours après 33 ans de présence dans l'entreprise.

Pour les salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, les parties peuvent convenir au contrat de travail :

- soit le maintien du seul salaire global brut mensuel contractuel (soit 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant) dans les limites prévues ci-dessus, sans versement des commissions échues pendant la période d'absence ;
- soit que seul le salaire minimum brut mensuel conventionnel, ou contractuel s'il est plus favorable, est maintenu dans les limites prévues ci-dessus, avec le règlement des seules 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.

Lors de chaque arrêt de travail, les périodes d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1^{er} jour d'absence.

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

Toutefois, il ne sera pas tenu compte des périodes indemnisées à la suite d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle.

Ce maintien de rémunération a un caractère indemnitaire. L'employeur ne peut pas déduire ce montant des commissions dues, au titre de la récupération des avances sur commissions des négociateurs immobiliers.

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

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

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

24.3. Garantie d'emploi

La maladie ne constitue pas en elle-même un motif susceptible de fonder un licenciement. Toutefois, 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 pourvoir à son remplacement définitif lorsque cette absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce cadre, le licenciement ne peut intervenir avant la fin d'une période de 2 mois suivant la fin de la période de maintien de rémunération visée à l'article 24.2, sans que cette garantie d'emploi ne puisse être inférieure à 3 mois dès la période d'essai accomplie.

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

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

Article 25 | *Maternité. Paternité. Adoption*

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 salaire brut 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 contractuel de rémunération, les parties peuvent convenir au contrat de travail :

- soit le maintien du seul salaire global brut mensuel contractuel (soit 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant) dans les limites prévues ci-dessus, sans versement des commissions échues pendant la période d'absence ;
- soit que seul le salaire minimum brut mensuel conventionnel, ou contractuel s'il est plus favorable, est maintenu dans les limites prévues ci-dessus, avec le règlement des seules 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 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 allongement 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 justifiant 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) dont bénéficie le personnel relevant 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 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 relevant du présent régime, l'assiette de cotisation est constituée selon deux tranches de rémunération :

- la tranche 1 des rémunérations (dite T1) est constituée de l'ensemble des éléments de l'assiette dont le montant n'excède pas le plafond fixé en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ;
- la tranche 2 des rémunérations (dite T2) est constituée de l'ensemble des éléments de l'assiette dont le montant est compris entre 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, reprise d'entreprise...) née anté-

rieurement au 2 janvier 1993 continuent à les appliquer. Les entreprises concernées peuvent néanmoins revenir 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 :

- versement d'une contribution de maintien de droits calculée de façon actuarielle ;
- appliquer un taux de cotisation dit d'équivalence déterminé de façon actuarielle ;
- application d'une décision de démission soit par accord collectif, soit par accord entre l'employeur et 2/3 des votants au sein de l'entreprise. Cette solution implique la suppression des droits calculés sur la fraction d'assiette non maintenue 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 VII 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 envisager 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 repris son poste sans en avoir dûment justifié auprès de son employeur.

Si la maladie ne constitue pas en elle-même un motif susceptible de fonder 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 pourvoir à son remplacement définitif lorsque cette absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cadre, le licenciement pourra intervenir au terme de la garantie conventionnelle d'emploi prévue à l'article 24.3.

Cette disposition ne restreint pas la possibilité pour l'employeur de rompre le contrat de travail du salarié en arrêt de travail pour un 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 pourront dans certains cas, être privés de préavis 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 entretien préalable, assistance du salarié, délais à respecter, énonciation des motifs...) fixée par les dispositions légales et réglementaires et variant selon la nature du licenciement (motif personnel, économique) et le nombre de salariés concernés.

30.2. 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) ;
- inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail ;
- le salarié justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Dans cette dernière hypothèse, le salarié ayant conclu un contrat à durée indéterminée est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat renouvellement inclus, en cas de contrat à terme précis ; ou de 1 jour par semaine compte tenu de la durée effectuée en cas de contrat sans terme précis ; et, dans les deux cas, dans une limite de 2 semaines.

Dans l'hypothèse d'une rupture du contrat à durée déterminée avant l'échéance en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a droit à une indemnité compensatrice équivalente aux salaires qu'il aurait 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)*^[1]

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 correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, le salarié licencié qui vient à trouver un nouveau poste en cours de préavis peut quitter son emploi sans avoir à payer l'indemnité, à condition d'avertir son employeur 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 autoriser par écrit le salarié à cumuler ses heures pour recherche d'emploi en fin de période de préavis si les nécessités du service le permettent.

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 assortie d'aucun préavis. Les parties fixent librement 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 acquis 8 mois d'ancienneté ininterrompus 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, puis 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année.

[1] Pour la durée du préavis des négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».

Article 34 | *Départ et mise à la retraite*

Le départ en retraite du personnel 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 formalisme prévu ci-dessous.

34.1. *Départ à la retraite à l’initiative du salarié.*

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

En cas de départ à son initiative, le salarié doit respecter le préavis prévu à l’article 32 en cas de démission, et il perçoit une indemnité de départ en retraite fixée comme suit sur la base du salaire global brut mensuel contractuel défini à l’article 37.3.1, acquis à la date de cessation du contrat de travail :

- un ½ 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 souhaitant mettre à la retraite un salarié ayant atteint l’âge d’ouverture automatique du droit à pension à taux plein (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 volontairement l’entreprise pour bénéficier d’une pension vieillesse. Si le salarié manifeste son accord par écrit, il peut être mis à la retraite.

En cas d’absence de réponse ou de réponse négative du salarié dans un délai d’un mois, ou à défaut d’avoir respecté les formalités requises, l’employeur ne peut mettre ce salarié à la retraite pendant l’année qui suit la date de son anniversaire.

Il pourra toutefois réitérer sa demande dans les mêmes conditions l’année suivante et cela chaque année jusqu’aux 69 ans inclus du salarié. Lorsqu’il a atteint l’âge de 70 ans, le salarié perd la faculté de s’opposer à sa mise en retraite par l’employeur.

L’employeur est tenu de respecter le préavis prévu à l’article 32 en cas de licenciement. Le salarié perçoit une indemnité de départ en retraite fixée comme suit sur la base du salaire global brut mensuel contractuel équivalente à l’indemnité légale de licenciement telle que prévue à l’article R. 1234-2 du code du travail.

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

Article 35 | *Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles*

Une annexe à la présente convention fixe la nomenclature des emplois dans les professions visées à l’article 1^{er}.

Tous les salariés classés à l’un des 9 niveaux de la convention collective doivent recevoir la qualification de l’emploi occupé à titre principal et permanent. Il est entendu que l’exercice des fonctions définies dans la qualification contractuelle de chaque salarié

implique, dans l'esprit d'équipe qui doit animer les collaborateurs de l'entreprise, la réalisation occasionnelle de tâches périphériques ou accessoires relevant éventuellement de fonctions différentes.

Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut régi par l'annexe IV "statut du négociateur immobilier", exception faite des négociateurs exerçant des fonctions d'encadrement et bénéficiant à ce titre d'un statut cadre, qui seront classés dans la grille de l'annexe I de la convention collective nationale 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 examiner la nécessité de réviser ces classifications. Les négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 36 | Ancienneté^[1]

Pour tenir compte de l'expérience acquise dans l'entreprise, le salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1 est majoré de 25 € pour les 4 premiers niveaux de la grille et de 29 € pour les niveaux suivants tous les 3 ans, au 1^{er} janvier suivant la date d'anniversaire. Ces montants peuvent être revalorisés dans le cadre de la négociation annuelle.

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

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

Article 37 | Salaire minimum brut annuel conventionnel, salaire minimum brut mensuel conventionnel, salaire global brut annuel contractuel, salaire global brut mensuel contractuel^[2]

37.1. Le salaire minimum brut annuel conventionnel est déterminé pour chacun 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 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 rattrapage tendant à 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 dispositions à fixer au contrat de travail) un acompte sur la commission acquise par application d'un barème convenu entre les parties. À titre exceptionnel et de façon provisoire, l'employeur peut verser des avances sur commissions mensuelles supérieures

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

[2] Pour le salaire minimum des négociateurs, se référer à l'annexe IV « statut du négociateur immobilier ».

au salaire minimum brut mensuel conventionnel et revenir à celui-ci en cas de résultats inférieurs à l'avance ainsi consentie, sous réserve de l'article L. 3251-3 du code du travail.

37.3.1. Le salaire global brut mensuel contractuel correspond au salaire réel perçu par le salarié et convenu entre les parties.

Toutefois, pour l'application des dispositions prévues aux articles 6.2, 24.2, 25, 33, 34 et 39, le salaire global brut mensuel contractuel des salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération, est réputé égal au 13^e de la rémunération contractuelle 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 contractuel correspond à treize fois le 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 correspondant à son niveau dès lors que son salaire global brut annuel contractuel atteindra au moins ce montant.

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

- les sommes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation,
- les sommes versées par les entreprises aux plans d'épargne salariale,
- les versements relatifs :
 - à toute prime exceptionnelle ;
 - aux majorations 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 excluent du salaire pris en compte pour apprécier si le Smic est ou non atteint.

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

37.6. Le salaire minimum brut annuel 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 branche sur les salaires porte sur la revalorisation des minima conventionnels de tous les niveaux. Pour maintenir une hiérarchie entre les niveaux, cette revalorisation peut résulter d'un pourcentage d'augmentation différent pour chacun d'eux.

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

Des majorations de salaire peuvent être consenties, 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 revalorisation conventionnelle décidée ultérieurement par la branche, au titre de la même année.

37.7. 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.

À cette fin, la commission paritaire permanente 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.

Article 38 | Gratification (13^e mois)^[1]

Les salariés à temps complet ou partiel reçoivent un supplément de salaire, dit 13^e mois, égal à 1 mois de salaire global brut mensuel contractuel tel que défini à l'article 37.3.1. Il est acquis au *pro rata* 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 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 *pro rata temporis* sur la base de leur dernier salaire global brut mensuel contractuel.

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

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 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.

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

Les conditions d'attribution de la médaille d'honneur du travail, les modalités et le formalisme de sa demande sont consultables 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 CERFA n° 11796*01 auquel seront annexées les pièces justificatives listées dans la notice jointe au formulaire.

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

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

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 ladite 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 gratification aura pour assiette le salaire global brut mensuel contractuel 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 commissions constituent un élément contractuel 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 contractuelle 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 *pro rata* 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 toutes 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 anniversaire et qui ne remplit pas les conditions pour prétendre au versement de la prime versée à l'occasion de la médaille d'honneur du travail.

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

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

Article 40 | *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 pouvant aussi être mis en œuvre unilatéralement par le chef d'entreprise) et de ses variantes, le plan d'épargne groupe (PEG), le plan d'épargne interentreprises (PEI) et le plan partenarial d'épargne salariale volontaire PPESV font l'objet d'une négociation d'entreprise.

Article 41 | *Bulletin de paie*

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

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

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

(Voir textes pages suivantes.)

Annexe I Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

Avenant n° 33 du 15 juin 2006 (inchangé).

Annexe II Salaires et primes d'anciennetés

A. Salaires

Salaire minimum brut annuel (*)			
Niveau	Avenant n° 72 du 1 ^{er} mars 2017 modifiant l'annexe II "Salaires" au 1 ^{er} janvier 2017	Avenant n° 74 du 30 janvier 2018 modifiant l'annexe II "Salaires" au 1 ^{er} janvier 2018	Avenant n° 77 du 27 février 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} 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 1 ^{er} Janvier 2008 (avenant n° 32 du 15 juin 2006 relatif à la fixation de nou- velles modalités de détermination des salaires minima et de leur revalorisa- tion)	Au 1 ^{er} Janvier 2010 (avenant n° 42 du 23 juin 2009 relatif à la prime d'ancien- neté)	Au 1 ^{er} Janvier 2013 (avenant n° 58 du 14 janvier 2013 rela- tif à la modification des montants for- faitaires de la prime d'ancienneté)	Au 1 ^{er} Janvier 2016 (avenant n° 68 du 23 novembre 2015 relatif aux montants forfaitaires de la pri- me d'ancienneté)
Pour les 4 pre- miers niveaux (E1 à AM1) et les négociateurs hors classification	18 €	20 €	23 €	25 €
Pour les niveaux suivants (AM2 à C4) et les négocia- teurs cadres	22 €	24 €	27 €	29 €

(Voir textes pages suivantes.)

Annexe III Accords relatifs aux régimes de prévoyance et de remboursement des frais de santé

Avenant n° 65 *bis* du 1^{er} mars 2016 relatif au régime de prévoyance et de remboursement des frais de santé

Modifié par :

- avenant n° 71 du 1^{er} décembre 2016 relatif au régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé ;
- avenant n° 78 du 12 juillet 2019 modifiant le tableau des garanties relatif aux frais de santé de l'avenant n° 65 *bis* pour une mise en conformité avec la réglementation 100 % santé ;
- avenant n° 80 du 22 octobre 2019 modifiant les taux de cotisations de la garantie remboursement de frais de santé.

L'ensemble de ces textes est inchangé à la date de signature du présent avenant n° 83 du 2 décembre 2019.

Annexe IV Statut de négociateur immobilier

Préambule. Champ d'application

La présente annexe a pour objet de définir le statut du négociateur immobilier engagé par un seul employeur (à titre exclusif) et rémunéré principalement à la commission.

Les VRP multi-employeurs (non exclusif) se verront appliquer la convention collective nationale de l'immobilier dans le cadre de la relation de travail les liant à des employeurs visés 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 saurait s'appliquer aux négociateurs travaillant pour le compte de sociétés immobilières et foncières qui, en raison de la spécificité de leur secteur d'activité, perçoivent une rémunération non essentiellement constituée de commissions.

Les 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 Hogue, visant les activités des agents immobiliers, mandataires en vente de fonds de commerce, administrateurs de biens, syndics de copropriétés), pour lesquels les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975, également appelé "Convention collective 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 mandataires 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 syndics de copropriétés et administrateurs de biens a fusionné avec celle des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerces le 9 septembre 1988 pour devenir 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 syndics et d'administrateurs de biens de l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives aux VRP prévues dans la convention collective des agences immobilières et mandataires 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 principalement à la commission comme en témoignent notamment les avenants n° 31, 40 et 45. Précisions étant faites que les négociateurs immobiliers VRP des cabinets d'administration de biens et syndics 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 partenaires sociaux entendent :

- 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 autres dispositions conventionnelles ;
- encourager le recrutement de personnes spécialement formées aux professions immobilières en particulier les jeunes titulaires d'un diplôme spécialisé ;
- inciter à l'embauche dans le secteur des services marchands immobiliers qui reste l'un des plus importants de l'économie nationale.

Pour les dispositions non prévues par la présente annexe, les négociateurs immobiliers bénéficient des dispositions de la convention collective nationale de l'immobilier.

Article 1^{er} | Fonctions

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 rend régulièrement compte de son activité à sa hiérarchie. Le contrat de travail peut prévoir les conditions dans lesquelles s'effectuent ces comptes rendus.

1.1. Le négociateur VRP

À titre principal, il représente son employeur auprès de la clientèle, exerce sa profession à titre exclusif et constant, prospecte la clientèle à l'extérieur de l'agence et lui rend visite en vue de prendre et de transmettre des commandes. Il ne réalise pas d'opérations commerciales pour son compte personnel.

Son employeur lui attribue un secteur géographique et/ou une clientèle 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 astreint à la tenue d'une permanence. En toute hypothèse, que la permanence soit demandée, ou effectuée à son initiative, elle doit rester 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*

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 horaire 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*

3.1. Le négociateur VRP

La période d'essai des négociateurs immobiliers VRP (hors classification ou classé sur un des niveaux cadre) est fixée à 3 mois renouvellement inclus.

3.2. Le négociateur non-VRP

En revanche, pour les négociateurs immobiliers non-VRP, (hors classification ou classé sur un des niveaux cadre), la période d'essai est fixée à 3 mois renouvelable une fois pour cette même durée.

Article 4 | *Classification. Salaire minimum et global. Rémunération des absences*

4.1. Classification

Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle 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 niveaux 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 relatifs :
 - à toute prime exceptionnelle, notamment la prime liée à la médaille du travail ;
 - aux majorations 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 excluent 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 1 450 € par mois complet.

Le montant de ce salaire minimum conventionnel fera 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 treize 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 ou exclusivement de commissions.

Elle relève du libre accord du négociateur immobilier et de son employeur sous réserve du présent statut ; le salaire minimum tel que fixé au présent article 4.2 pouvant constituer en tout ou partie une avance sur commissions.

4.3. Salaire global

Le salaire global brut mensuel contractuel correspond 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 contractuel des négociateurs est réputé égal au treizième de la rémunération contractuelle 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 peuvent convenir au contrat de travail des négociateurs immobiliers :

- soit le maintien du seul salaire global brut mensuel contractuel (soit 1/13 de la rémunération contractuelle 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 commissions échues pendant la période d'absence ;
- soit que seul le salaire minimum brut mensuel conventionnel, ou contractuel 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 seules 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.

Ce maintien de rémunération a un caractère indemnitaire. L'employeur ne peut pas déduire ce montant des commissions dues, au titre de la récupération des avances sur commissions 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 (13^e mois)*

5.1. Prime d'ancienneté

Les négociateurs immobiliers bénéficient de la prime d'ancienneté allouée aux salariés des niveaux E1 à AM1 de la grille 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 "Salaires et prime d'ancienneté".

Les négociateurs immobiliers cadres bénéficient de la prime d'ancienneté des niveaux AM2 à C4 de la grille de classifications.

5.2. Gratification (13^e mois)

Pour le négociateur immobilier, VRP ou non, le contrat de travail peut inclure le 13^e 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 immobiliers non-cadres : une rémunération au moins égale à treize 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 appliquer un prorata en fonction des périodes où chaque salaire minimum était en vigueur.
- pour les négociateurs immobiliers cadres : une rémunération au moins égale au salaire minimum brut annuel correspondant à leur niveau tel que défini à l'article 4.2.2 du présent statut.

Article 6 | *Frais professionnels*

6.1. Remboursement des frais professionnels

Le négociateur immobilier, VRP ou non, est remboursé sur justificatifs des frais professionnels qu'il engage réellement. Le contrat de travail pourra déterminer le montant maximum de ces remboursements de frais professionnels.

Les parties peuvent toutefois prévoir contractuellement que le négociateur, moyennant le versement par l'employeur d'une indemnité fixée de manière forfaitaire à un montant défini au contrat de travail, n'est pas remboursé, mais qu'il conserve au contraire 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 sauraient en aucune façon être considérés comme un élément de la rémunération et ne sont donc pas assujettis à cotisations et contributions 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 article 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 1^{er} 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 validation de ses droits, accompagnée d'un coupon-réponse d'accord ou de refus. Le silence du salarié vaut acceptation.

Le négociateur VRP ayant donné son accord sur le droit d'option pour l'abattement de 30 % peut réviser sa décision pour l'année à venir, mais non pour l'année en cours. Il doit alors adresser un courrier recommandé ou remis en main propre contre récépissé à l'employeur avant le 31 décembre de l'année en cours.

Dans le cadre 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.

Article 7 | Congés payés

En ce qui concerne les congés payés, l'employeur et le négociateur immobilier peuvent convenir au contrat de travail :

- soit de l'application de l'article 21 de la convention collective nationale de l'immobilier : pendant la période des congés payés, le salarié reçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), la rémunération globale brute mensuelle contractuelle qu'il aurait reçue en activité, sauf application de la règle du 1/10 (art. L. 3141-24 du code du travail), si ce mode de calcul est plus favorable.
- soit de l'application de la solution de l'inclusion de l'indemnité de congés payés dans la rémunération à condition que le contrat mentionne expressément le taux de commission et sa majoration au titre de l'indemnité légale de congés payés.

Article 8 | Préavis

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

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 indispensable 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 restreinte à un secteur d'activité déterminé afin que le salarié conserve la possibilité d'exercer des activités correspondant à sa formation, ses connaissances et son expérience professionnelle.

L'interdiction d'emploi que comporte la clause de non-concurrence ne peut excéder la durée de 2 ans après la cessation du contrat de travail.

En contrepartie de cette clause de non-concurrence, le négociateur percevra, chaque mois, à compter de la cessation effective de son activité, et pendant toute la durée de l'interdiction, dans la mesure où celle-ci est respectée, une indemnité spéciale forfaitaire égale à 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 exceptionnelles de toute nature de même que les frais professionnels en sont exclus.

Dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la rupture du contrat par l'employeur ou le salarié, l'employeur peut néanmoins par lettre recommandée avec accusé de réception :

- renoncer à l'application de la clause de non-concurrence, en portant sa décision par écrit à la connaissance du salarié. Ce dernier, dans ce cas, ne peut prétendre à aucune contrepartie pécuniaire ;
- ou décider de réduire la durée de l'interdiction. L'indemnité due au salarié sera alors réduite dans les mêmes proportions.

La lettre recommandée avec accusé de réception notifiant la décision de l'employeur de renoncer à la clause de non-concurrence ou de la réduire doit être présentée au salarié avant l'expiration du délai de 15 jours susmentionné. 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 commissions qu'il aurait perçues dans le cas où le contrat de travail n'aurait pas expiré, sous les deux conditions cumulatives suivantes :

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

Postérieurement à la cessation du contrat de travail, les avances sur commission n'ont plus lieu d'être versées.

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

Le droit de suite court à compter de l'expiration du contrat. Sa durée est déterminée au contrat et ne peut en tout état de cause être inférieure à 6 mois.

L'employeur remet un état détaillé des comptes au négociateur immobilier à la date de fin du contrat de travail. Cet état détaillé des comptes donne la liste des affaires en cours pour lesquelles le négociateur immobilier pourrait prétendre à commission en cas de réalisation. Le solde de tout compte se rapportant à la période travaillée est établi à l'expiration de ce droit de suite.

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° Suivi individuel 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.

Annexe VII Formation

Accord du 17 novembre 2008 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (inchangé).

Avenant n° 54 du 26 juin 2012 portant création d'un CQP "Secrétaire juridique et technique 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 refondation des contrats 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 actions de reconversion ou promotion par l'alternance ("Pro-A").

Annexe VIII Emploi des seniors et compte épargne-temps

Avenant n° 55 du 26 juin 2012 (inchangé).

(Voir textes pages suivantes.)

Annexe IX Règlement intérieur de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Avenant n° 75 du 22 novembre 2018 (inchangé).

Article 1^{er}

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

Article 2

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

Article 3

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

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

Article 4

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

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

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

Article 5

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

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

Article 6

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

La commission peut adopter :

a) Soit une déclaration d'incompétence, ou une décision de renvoi à une prochaine réunion ou en commission paritaire régionale ou nationale ; cette décision intervenant à la demande d'une majorité des organisations dans l'un et l'autre collège.

b) Soit une décision d'application qui vaut interprétation définitive de la clause conventionnelle en cause. Cette décision ne peut être prise que si elle recueille une majorité de voix dans chacun des collèges.

c) Soit une recommandation (à défaut de décision d'application) acquise par une majorité de voix dans chacun des collèges. En cas de rejet par l'un des collèges, il est établi un procès-verbal de désaccord. Le cas de partage égal des voix dans les deux collèges vaut décision de désaccord, mais non si ce partage intervient chez l'un des collèges seulement.

Article 7

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

Article 8

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

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

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

Article 9

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

Article 2 | Entrée en vigueur et formalité de dépôt

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant prend effet, pour les parties signataires, au 1^{er} juin 2020.

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

Fait à Paris, le 2 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)