

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

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

Avenant n° 87 du 26 mai 2021

relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2150629M

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 :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT services ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de « Covid-19 », les partenaires sociaux constatent que les entreprises de la branche de l'immobilier ayant une activité liée à la location touristique sont durablement touchées.

Le diagnostic qui peut être opéré sur la situation économique de ces entreprises et leurs perspectives d'activité a été analysé et discuté avec les partenaires sociaux et figure en annexe 1 du présent avenant.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'APLD en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et mis en œuvre par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Cet avenant permettra aux entreprises qui subissent une baisse durable de leur activité, mais dont la pérennité n'est pas menacée, de mettre en œuvre le nouveau dispositif temporaire d'activité partielle de longue durée.

Il a pour objectif de limiter les conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire liées à la « Covid-19 » en réduisant autant que possible le risque de destruction d'emplois au sein du secteur représenté par la CCNI.

La volonté affichée de la branche est de préserver l'emploi et donc de privilégier ce recours à l'activité partielle pour permettre aux entreprises de surmonter cette crise.

Aussi, les partenaires sociaux réaffirment le rôle essentiel du dialogue social en entreprise et dans la branche étant précisé que la branche de l'immobilier est composée en majorité de très petites entreprises (TPE) non couvertes par des accords d'entreprise.

Pour les entreprises qui ont déjà conclu un accord collectif sur ce sujet conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux rappellent que le rôle de la branche est exclusivement supplétif.

L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche tout en pouvant y déroger conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

Par conséquent, l'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise relatif à ce sujet, en raison de l'échec de négociations en entreprise ou en l'absence de possibilité de négocier de par l'absence de représentants du personnel, en particulier dans les TPE-PME.

En outre, cet accord de branche ne remet pas en cause les discussions en cours dans les entreprises qui doivent se poursuivre dans le respect des règles du dialogue social.

Chapitre I^{er} Champ d'application

Article 1^{er} | *Champ d'application territorial et professionnel*

La mise en œuvre de cet accord est limitée aux résidences de tourisme pouvant être immatriculées sous le code NAF 55.20Z ainsi qu'aux entreprises qui relèvent de la branche de l'immobilier et qui exercent de façon habituelle une activité de location saisonnière dans les conditions fixées par le 2^o de l'article 1-1 de la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970 dite « loi Hoguet ».

Chapitre II Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi

Article 2 | *Date de début et durée d'application du dispositif*

La date de début ne peut être antérieure au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent avenant, la durée de d'application de l'APLD est fixée dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs.

Le bénéfice du dispositif peut être accordé par périodes de 6 mois renouvelables, dans le respect des limites ci-dessus indiquées.

Article 3

Article 3.1 | *Activités et salariés auxquels s'applique le dispositif*

Tout salarié lié par un contrat de travail à l'entreprise est éligible au dispositif, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) ou la durée ou l'organisation de travail (temps plein, temps partiel, modulation du temps de travail, convention de forfait...).

Le dispositif d'APLD ne peut être individualisé. Il s'appliquera à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Article 3.2 | Réduction maximale de l'horaire de travail

La réduction maximale de l'horaire de travail est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie sur une durée de 6 mois maximum.

La réduction de la durée du travail peut prendre la forme d'une réduction hebdomadaire d'activité ou conduire à une suspension temporaire d'activité.

Cette limite peut toutefois être portée à 50 % sur décision de l'autorité administrative et dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise dûment expliquée dans le document élaboré par l'employeur. Dans ce cas de figure, l'entreprise devra informer et consulter le CSE, lorsqu'il existe ou les salariés au préalable. L'employeur informe les salariés, individuellement et par écrit (e-mail ou courrier), au moins 4 jours ouvrés préalablement à leur entrée et sortie du dispositif d'activité réduite et préalablement à leur entrée ou leur sortie d'une période d'inactivité totale.

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à faire preuve d'équité dans la répartition de cette réduction entre les différents salariés concernés, afin que chaque salarié dispose du même temps travaillé et du même temps chômé. Ainsi, dans une même équipe à poste équivalent et compétences égales, l'entreprise veillera à ce que la charge de travail soit répartie afin d'assurer une rotation du niveau d'activité partielle dans la mesure du possible, de façon à limiter la baisse de salaire. Cette équité de rotation entre les salariés disposant des mêmes compétences sera examinée lors des réunions du CSE de l'entreprise.

Les entreprises veilleront également à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

Article 3.3 | Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi

Les partenaires sociaux rappellent que l'enjeu de ce dispositif est la préservation des emplois dans le secteur durant le temps de la crise actuelle.

Le document élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé en annexe 1.

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur le maintien de l'emploi des salariés dont les contrats sont concernés par le dispositif d'APLD. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement.

Dans les entreprises et les établissements au sein desquels l'activité partielle de longue durée est mise en œuvre, dans les conditions prévues ci-dessus, l'engagement porte sur l'interdiction de procéder à des licenciements pour motif économique tels que prévus à l'article L. 1233-3 du code du travail et ce jusqu'à 1 an après la fin de la mise en œuvre du dispositif. Cet engagement inclut également l'interdiction de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) à l'exception du plan de départ volontaire (PVD) dans le cadre du PSE.

Seule exception à cet engagement : le cas de non-renouvellement d'un bail de résidence de tourisme, à l'initiative des propriétaires.

L'entreprise s'engage aussi à ne pas cumuler, sur une même période et pour un même salarié, le dispositif d'activité réduite avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail – ce non-cumul n'étant pas exclusif du recours au dispositif d'activité partielle pour d'autres salariés non concernés par le dispositif d'activité réduite.

L'employeur s'engage à ne pas avoir recours à la sous-traitance ou à l'intérim ou extra pendant la période pour remplacer un emploi en APLD.

Aussi, ils s'appliquent au minimum sur chaque période de 6 mois au cours de laquelle il est effectivement fait recours à l'APLD.

Cet engagement sera donc *a minima* de 6 mois mais pourra s'étendre à 12, 18 ou 24 mois.

Article 3.4 | Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit notamment de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre en particulier aux défis technologiques et environnementaux. Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), et notamment les certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche. Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité à la formation continue obligatoire des agents immobiliers et autres professionnels relevant de la loi « Hoguet ».

À ce titre, les partenaires sociaux sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé dans le dispositif d'activité réduite peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...). Ainsi les entreprises s'engagent à accepter toute demande d'entretien concernant la formation.

Sont visées notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation pris en charge à 100 % par l'OPCO EP, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins, notamment des TPE-PME et transmettra à la section paritaire professionnelle (SPP) de l'immobilier au sein de l'opérateur de compétences afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits ci-dessus.

Un document récapitulatif des financements de l'OPCO sera élaboré et transmis aux entreprises pour une parfaite information et mobilisation des dispositifs.

La liste des besoins en matière de formation professionnelle est établie par la CPNEFP de branche et est consultable sur le site internet de l'OPCO. Elle peut faire l'objet d'évolutions, en lien avec l'OPCO ou l'observatoire des métiers.

Ces engagements doivent répondre à un double objectif :

- se former aux métiers de demain ;
- et s'assurer de la capacité des salariés de répondre aux problématiques actuelles en matière d'emploi et leur donnant la faculté de répondre à des besoins immédiats.

Dès lors qu'un salarié placé en activité partielle souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut notamment mobiliser son compte personnel de formation. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié pourra être envisagée.

L'abondement de l'employeur à ce titre sera pris en charge par l'OPCO conformément aux textes en vigueur et aux décisions arrêtées au sein de la SPP de l'immobilier.

Quelques pistes pour améliorer la formation du personnel en APLD :

- mettre en place un accord sur le CPF coconstruit ;
- utiliser « Pro-A » pour les formations qualifiantes visant des promotions ou des reconversions professionnelles ;
- développer de nouvelles formes de formations : AFEST, formation à distance ;
- privilégier les formations organisées en bloc de compétences ;
- créer un CFE en interne.

Article 4 | Indemnisation des salariés

Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 75 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnisation du salarié supérieure au minimum légal.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable pendant une période de 6 mois.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

Article 5 | Adaptation des dispositions du présent accord de branche au sein des entreprises

Les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des stipulations du présent accord.

Un exemple de document unilatéral est fourni en annexe 2 du présent accord.

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du CSE sera alors transmise à l'autorité administrative.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

- le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en annexe du présent accord ;
- les activités et les catégories de salariés concernés ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 3.2 ;
- la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'activité partielle est sollicité. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs, jusqu'au 30 juin 2025 ;
- les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle. Cette information devra avoir lieu au moins tous les 6 mois en application de l'article 6 du présent avenant.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan portant sur le respect des engagements.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, et aux délégués syndicaux quand ils sont présents dans l'entreprise, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 6 | Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué

L'employeur informe individuellement les salariés concernés de leur entrée ou de leur sortie du dispositif par tout moyen, en respectant un délai de prévenance de 4 jours ouvrés.

L'employeur fournit au minimum tous les 6 mois aux organisations syndicales, au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité partielle ;
- le nombre mensuel d'heures chômées ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité partielle ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (cppni.immo1527@gmail.com) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif à l'activité partielle.

Un bilan sur le respect des engagements prévus par le présent accord est transmis par l'employeur à l'autorité administrative, avant l'échéance de l'autorisation de 6 mois et avant toute demande de renouvellement éventuel.

Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite et le diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 7 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de solidarité dans le contexte actuel.

Ainsi, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique conformément aux dispositions légales et réglementaires aux :

- cadres dirigeants ;
- dirigeants associatifs visés par l'article 261 du code général des impôts ;
- gérants et cogérants ;
- présidents et associés,

figurant sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu'elles ont obligation de publier.

Article 8 | Effets de l'entrée dans le dispositif sur les droits des salariés ou maintien de certaines garanties pendant l'activité partielle de longue durée

Durant l'activité partielle de longue durée, sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif les droits garantis en application des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires en vigueur, notamment :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- la répartition de la participation et de l'intéressement : la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement, lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APLD (art. R. 5122-11 du code du travail) ;
- la prime de 13^e mois ;

- les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).

Les entreprises s'assureront auprès de leur(s) organisme(s) que les salariés positionnés en activité partielle bénéficieront de la même couverture de prévoyance et de complémentaire santé mise en place dans l'entreprise qu'en période d'activité normale. Dans ce cadre, les salariés positionnés en activité partielle ou qui ont été positionnés en activité partielle pendant la période servant de référence pour le calcul des prestations verront leur salaire reconstitué comme s'ils avaient travaillé selon leur horaire contractuel de leur établissement.

Article 9 | Procédure d'homologation

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative compétente, accompagné de l'avis préalable du CSE, lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, la décision d'homologation vaut autorisation de recourir à l'APDL pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 6 ci-dessus.

Il y a lieu à procédure d'homologation en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance. Il en est de même en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Dans tous les cas, le CSE, lorsqu'il existe, doit être préalablement informé et consulté. Le CSE est également informé de la décision d'homologation expresse ou implicite de l'autorité administrative par l'employeur.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut reprendre son projet de document et présenter une nouvelle demande modifiée, après avoir informé et consulté le CSE, s'il existe.

Les salariés sont informés de la décision d'homologation par voie d'affichage sur les lieux de travail ou par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Chapitre III Dispositions finales

Article 10 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Conformément aux dispositions légales, les entreprises ont jusqu'au 30 juin 2022 pour faire une demande d'homologation du document unilatéral à l'autorité administrative. Afin de tenir compte de la période de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs pendant laquelle le dispositif d'APLD peut être mis en œuvre, le présent accord est applicable jusqu'au 30 juin 2025.

Article 11 | Extension et révision

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension selon les dispositions légales en vigueur à ce jour.

Il pourra être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen

permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

De plus, conformément à l'article L. 261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Article 12 | Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Conformément à l'article I, 5° de l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suivi de l'application du présent avenant sont confiés à la CPPNI de la branche.

Dans ce cadre, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle de longue durée mis en place en application du présent avenant à la CCNI en informent la CPPNI en précisant le nombre de salariés concernés à l'adresse suivante : cppni.immo1527@gmail.com.

Les partenaires sociaux mettent en place une commission de suivi semestrielle permettant de constater l'évolution de la situation économique et la mise en place du dispositif au sein des entreprises.

Les partenaires sociaux prévoient une clause de revoyure pour que les négociations soient ouvertes à nouveau au bout d'une année afin d'étudier à nouveau l'opportunité du dispositif et les contreparties mises en place.

Article 13 | Modalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant fera l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-4 et L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord est déposé sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 26 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité des entreprises du secteur de l'immobilier

La crise sanitaire a frappé de plein fouet le secteur de l'immobilier touristique et notamment les résidences de tourisme et les agences immobilières exerçant une activité de location saisonnière qui connaissent des difficultés durables.

Le diagnostic présenté ci-dessous constitue une base à partir de laquelle les entreprises devront établir leur propre diagnostic dans le cadre de leur accord d'entreprise ou d'établissement ou documents établis par les employeurs de la branche conformément à l'article 5 du présent avenant.

1. Résidences de tourisme

Les résidences de tourisme ont été en fermeture administrative pendant les deux premiers confinements, soit 4 mois au total.

En mer et campagne, les intersaisons 2020 ont été difficiles : juin a été utilisé pour préparer la saison d'été, en septembre/octobre la clientèle senior a fait défaut. Le 3^e confinement a annulé toute l'activité « vacances de printemps ».

En montagne, la saison d'hiver a été écourtée et celle de 2020-2021 a été une saison quasiment blanche puisque les remontées mécaniques n'ont pas ouvert.

Au total les résidences sur ces trois zones ont fait une mauvaise année 2020, environ 30 % de baisse du CA Et une très mauvaise année en montagne en 2021 (CA – 70 %).

Les mesures de soutien du gouvernement ont permis de sauvegarder les emplois. Les entreprises du tourisme ont de l'activité partielle prise en charge à 84 % jusqu'à fin mai 2021.

Mais après ? Quel va être l'impact de la 3^e vague ? Quand l'activité va-t-elle reprendre « comme avant » ?...

En villes, les résidences devaient également fermer pendant les confinements sauf si elles avaient des clients en « domicile régulier ». Environ 40 % des résidences ont donc fermé pendant le 1^{er} confinement.

Celles qui avaient des clients en long ou moyen séjour, ou qui hébergeaient des personnels prioritaires sont restées ouvertes.

Lors des 2^e et 3^e confinements toutes les résidences qui le pouvaient ont tenté de rester ouvertes, en accueillant de nouvelles clientèles (chantiers, commerciaux...). 20 % seulement ont fermé.

Mais sur l'ensemble de l'année la limitation des déplacements, les nouvelles habitudes de travail (télétravail, visios), l'annulation de tous les événements, salons, festivals et la fermeture des frontières ont vidé les résidences urbaines de leurs clientèles.

Sur les trois derniers trimestres 2020 la baisse de l'activité est de 62 %, avec des différences selon le niveau de classement (source : étude KPMG).

L'arrivée de vaccins en 2021 est une bonne nouvelle mais le temps qu'une partie suffisante de la population soit vaccinée et que les salons et événements soient remis en place, l'année 2021 sera de nouveau une année sinistrée.

Les exploitants prévoient une reprise d'activité à partir de 2022, et un retour à une activité « normale » en 2023.

Toutefois la plupart n'envisagent pas de retrouver le niveau d'activité d'avant la crise. Le changement des habitudes de travail est une donnée structurelle qui devrait profondément modifier les comportements des voyageurs et donc l'activité des hébergeurs.

Pour ces raisons les exploitants de résidences de tourisme ont besoin d'un dispositif leur permettant de maintenir les emplois à long terme.

Le secteur représente environ 300 sociétés :

- 5 ont plus de 500 salariés ;
- 20 ont entre 50 salariés et 500 salariés ;
- 275 ont moins de 50 salariés.

Soit au total 24 000 salariés. cf. données sociales 2018 de la branche.

2. Agences immobilières faisant de la location saisonnière

Depuis le premier confinement, les agences immobilières exerçant l'activité location de vacances font face à une très nette baisse d'activité.

Ces agences immobilières situées dans un secteur touristique rencontrent des difficultés variées : fermeture des remontées mécaniques, restrictions de voyage (chute de la clientèle étrangère...) entraînant une baisse de leur chiffre d'affaires.

Elles ont par ailleurs à faire face à des grosses difficultés de trésorerie.

Ce sont pourtant les seuls acteurs du tourisme à ne pas bénéficier de certains dispositifs généraux mis en place par le gouvernement et notamment les mesures de soutien particulières pour soutenir les acteurs du tourisme ou dépendant du tourisme (secteurs S1, S1 bis).

En effet, ces entreprises ont la particularité d'être pluriactivités : elles pratiquent, outre leur activité de location saisonnière, les métiers de syndic et de transaction.

Pour autant, l'activité location saisonnière représente une part très importante de leur chiffre d'affaires comme l'a relevé une enquête menée par la FNAIM en février 2021 auprès de 183 agences immobilières exerçant l'activité location saisonnière.

Ces entreprises représentent 1 200 emplois salariés en montagne, tous métiers confondus. La location saisonnière sèche représentant 230 salariés dans leurs effectifs permanents.

L'activité location saisonnière qui représente en moyenne 58 % de leur chiffre d'affaires de gestion locative s'élève entre 70 et 100 % dans certains départements (Isère, Hautes-Alpes, Haute-Garonne, Savoie).

L'enquête a montré que ces entreprises accusent une baisse de CA de l'ordre de 60 à 90 % sur l'activité location saisonnière.

Cette chute du chiffre d'affaires pour la branche d'activité location saisonnière bouleverse l'équilibre économique de ces TPE-PME qui assurent 21 % de la commercialisation des lits touristiques de la première destination mondiale de ski. Car ces agences ont par exemple des locaux dédiés à l'activité de location saisonnière, qui représentent des charges fixes, ainsi que des personnels dédiés à cette activité.

Annexe 2 Trame-type de document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement

Préambule | Diagnostic sur la situation économique

L'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et son décret d'application n° 2020-926 du 28 juillet 2020 ont créé un dispositif temporaire d'activité partielle de longue durée (APLD) à destination des entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, afin d'assurer le maintien dans l'emploi des salariés qu'elles emploient.

À ce titre, la branche de l'immobilier dont relève l'entreprise a conclu un avenant à la convention collective de l'immobilier (IDCC 1517) permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

Compte tenu du contexte économique dans lequel l'entreprise évolue actuellement, il a été décidé de recourir à ce dispositif.

Le diagnostic sur la situation économique de l'entreprise est le suivant : *(détailler la situation économique de votre entreprise et l'impact sur son activité en vous appuyant sur le diagnostic de branche figurant en annexe 1 de l'avenant n° 87 du 26 mai 2021 à la convention collective nationale de l'immobilier (CCNI, IDCC 1527).*

Les perspectives d'activité de l'entreprise sont les suivantes : *(détailler les perspectives d'activité de votre entreprise, en distinguant, le cas échéant, les activités concernées).*

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche *(en cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter « et après consultation du CSE »)* est de mettre en œuvre ce dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

Article 1^{er} | Champ d'application : activités et salariés concernés

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise/de l'établissement *(choisir)* :

(détailler les catégories d'activités et de salariés concernés conformément aux dispositions prévues par la branche).

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Article 2 | Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif spécifique d'activité partielle est sollicité du *(compléter)* au *(6 maximum – compléter)*.

Le recours au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de 6 mois dans les conditions décrites au chapitre II de l'avenant n° 87 du 26 mai 2021.

Il ne pourra être recouru au dispositif sur une durée supérieure à 24 mois consécutifs ou non sur une période de 36 mois consécutifs.

Article 3 | Réduction maximale de l'horaire de travail

La réduction maximale de l'horaire de travail est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie sur une durée de 6 mois maximum.

La réduction de la durée du travail peut prendre la forme d'une réduction hebdomadaire d'activité ou conduire à une suspension temporaire d'activité.

Cette limite peut toutefois être portée à 50 % sur décision de l'autorité administrative et dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise dûment expliquée dans le document élaboré par l'employeur.

Dans ce cas de figure, l'entreprise devra informer et consulter le CSE, lorsqu'il existe ou les salariés au préalable. L'employeur informe les salariés, individuellement et par écrit (e-mail ou courrier), au moins 4 jours ouvrés préalablement à leur entrée et sortie du dispositif d'activité réduite et préalablement à leur entrée ou leur sortie d'une période d'inactivité totale.

Article 4 | Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle

4.1 Engagements en termes d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise/de l'établissement (choisir) est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

L'entreprise s'interdit de procéder à des licenciements pour motif économique tels que prévus à l'article L. 1233-3 du code du travail et ce jusqu'à 1 an après la fin de la mise en œuvre du dispositif.

Cet engagement inclut également l'interdiction de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) à l'exception du plan de départ volontaire (PVD) dans le cadre du PSE.

La seule exception à cet engagement concerne le cas de non-renouvellement d'un bail de résidence de tourisme, à l'initiative des propriétaires.

4.2 Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

Conformément à l'avenant n° 87 du 26 mai 2021 à la convention collective nationale de l'immobilier (CCNI, IDCC 1527), tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Il s'agit notamment de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre en particulier aux défis technologiques et environnementaux. Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), et notamment les certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche. Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité à la formation continue obligatoire des agents immobiliers et autres professionnels relevant de la loi « Hoguet ».

À ce titre, les partenaires sociaux sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Article 5 | Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 75 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnisation du salarié supérieure au minimum légal.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable pendant une période de 6 mois.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

Article 6 | Modalités d'information des salariés, du comité social et économique et de l'administration

L'employeur informe individuellement les salariés concernés de leur entrée ou de leur sortie du dispositif par tout moyen, en respectant un délai de prévenance de 4 jours ouvrés.

L'employeur fournit au minimum tous les 6 mois aux organisations syndicales, au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité partielle ;
- le nombre mensuel d'heures chômées ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité partielle ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (cppni.immo1527@gmail.com) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif à l'activité partielle.

Un bilan sur le respect des engagements prévus par le présent accord est transmis par l'employeur à l'autorité administrative, avant l'échéance de l'autorisation de 6 mois et avant toute demande de renouvellement éventuel.

Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite et le diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 7 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de solidarité dans le contexte actuel.

Ainsi, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique conformément aux dispositions légales et réglementaires aux :

- cadres dirigeants ;
- dirigeants associatifs visés par l'article 261 du code général des impôts ;
- gérants et cogérants ;
- présidents et associés,

figurant sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu'elles ont obligation de publier.

Article 8 | Effets de l'entrée dans le dispositif sur les droits des salariés ou maintien de certaines garanties pendant l'activité partielle de longue durée

Durant l'activité partielle de longue durée, sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif les droits garantis en application des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires en vigueur, notamment :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- la répartition de la participation et de l'intéressement : la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement, lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APDL (art. R. 5122-11 du code du travail) ;
- la prime de 13^e mois ;
- les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).

Article 9 | Demande d'homologation

Le présent document unilatéral est transmis à l'autorité administrative compétente, accompagné de l'avis préalable du CSE, lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, la décision d'homologation vaut autorisation de recourir à l'APDL pour une durée de 6 mois.

L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 6 ci-dessus.

Il y a lieu à procédure d'homologation en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance. Il en est de même en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Dans tous les cas, le CSE, lorsqu'il existe, doit être préalablement informé et consulté. Le CSE est également informé de la décision d'homologation expresse ou implicite de l'autorité administrative par l'employeur.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut reprendre son projet de document et présenter une nouvelle demande modifiée, après avoir informé et consulté le CSE, s'il existe.

Les salariés sont informés de la décision d'homologation par voie d'affichage sur les lieux de travail ou par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 10 | *Publicité et transmission à la CPPNI*

Conformément au I, 5° de l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suivi de l'application du présent avenant sont confiés à la CPPNI de la branche.

Dans ce cadre, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle de longue durée mis en place en application du présent avenant à la CCNI en informent la CPPNI en précisant le nombre de salariés concernés à l'adresse suivante : cppni.immo1527@gmail.com.

Les partenaires sociaux mettent en place une commission de suivi semestrielle permettant de constater l'évolution de la situation économique et la mise en place du dispositif au sein des entreprises.