

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

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

Avenant n° 96 du 23 novembre 2022
relatif à la mise en conformité de la convention collective

NOR : ASET2251529M

IDCC : 1527

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

FNAIM ;

SNPI ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Consécutivement à l'évolution du code du travail sur plusieurs points, ainsi qu'aux différents avenants signés dans la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en conformité les articles 4.4, 12.3, 22, 25.2 de la convention collective et article 5.1 de l'annexe IV.

Article 1^{er} | Mise en conformité des dispositions de la convention collective

Les articles suivants de la convention collective sont modifiés par les présentes dispositions :

« Article 4.4 | Domiciliation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation siège au COPI, BP 30855, 75828 Paris Cedex 17. Son secrétariat technique est assuré à la même adresse par le comité des organisations patronales des professions immobilières (COPI). »

« Article 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 trente jours pour cause d'accident du travail ;
- après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel. »

« 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 ;
- 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/ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente. Le cas échéant, le salarié bénéficie en sus d'un congé pour deuil, d'une durée de 8 jours ouvrables dans les conditions prévues à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- 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, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer 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 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 25 jours calendaires en cas de naissance/d'adoption d'un enfant ou 32 jours calendaires en cas de naissances ou d'adoptions multiples.

Ce congé est composé d'une période de quatre jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance mentionné au 3° de l'article L. 3142-1, et d'une période de vingt et un jours calendaires, portée à vingt-huit jours calendaires en cas de naissances multiples.

Cette première période de congé de 4 jours est obligatoire, elle est facultative si le salarié ne peut pas bénéficier des indemnités journalières prévues par code de la sécurité sociale.

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 2 | Mise en conformité de l'annexe IV relatif au statut de négociateur immobilier à la convention collective

L'avenant n° 90 du 5 janvier 2022, est venu harmoniser les montants de la prime d'ancienneté pour appliquer le même forfait à tous les salariés de la branche. En conséquence, l'article 5.1 est modifié par les dispositions suivantes :

« Article 5.1 | Prime d'ancienneté

Les négociateurs immobiliers, cadre ou non cadre, bénéficient de la prime d'ancienneté allouée à tous les salariés de la branche 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." »

Article 3 | Entrée en vigueur

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 23 novembre 2022.

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

Conformément à l'article L. 2261-23-1 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.

Fait à Paris, le 23 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)