

Convention collective nationale de l'immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc. (anciennement cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières), du 9 septembre 1988. Etendue par arrêté du 24 février 1989 JORF 3 mars 1989. Mise à jour par avenant n° 47 du 23 novembre 2010, JORF 18 juillet 2012

Préambule

Article

En vigueur étendu

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont recherché, dans les dispositions contractuelles adoptées, à donner aux salariés des secteurs concernés un statut collectif leur assurant :

- une réglementation, clairement rédigée, des conditions de travail ;
- l'amélioration de celles-ci sur un certain nombre de points ;
- la fixation d'une grille des qualifications professionnelles et des rémunérations ;
- une prévoyance et une complémentaire santé ;
- une sécurité dans la vieillesse grâce à un régime complémentaire de retraite.

Les parties souhaitent que, par son contenu, la convention contribue à créer un esprit de coopération et d'innovation entre employeurs et salariés et les conditions permettant aux cadres, agents de maîtrise, employés et ouvriers qualifiés ou spécialisés de la profession :

- de développer leur valeur technique ;
- de favoriser leur promotion ;
- d'assurer la stabilité de leur emploi et des conditions d'existence convenables.

La présente convention est conclue en application du code du travail, et plus particulièrement des articles relatifs aux conventions de branche et à leur extension (conditions et procédures).

Chapitre Ier. Dispositions générales

Article 1er

Objet et champ d'application

En vigueur étendu

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 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 française rév. 2 mise en vigueur au 1er 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 française rév. 2 mise en vigueur le 1er janvier 2008 ;
- dans les résidences de tourisme et résidences hôtelières pouvant être immatriculées sous le code APE 55.20Z de la nomenclature d'activités française rév. 2 mise en vigueur le 1er janvier 2008 ;
- des holdings (classes 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 démarcheurs vérificateurs et négociateurs, salariés des entreprises relevant de la présente convention (du fait d'une activité s'exerçant à titre exclusif ou dominant dans son champ d'application), qui remplissent les conditions prévues par les articles L. 7311-1 et suivants du code du travail régissant les VRP, relèvent de la présente convention et non de l'accord national interprofessionnel VRP du 3 octobre 1975. À ce titre, les partenaires sociaux indiquent que le négociateur immobilier fait l'objet d'un avenant spécifique (avenant n° 31 du 15 juin 2006).

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 d'outre-mer depuis le 14 septembre 2007, et ce sans effet rétroactif.

Article 2

Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion secrétariat de la commission mixte

En vigueur étendu

2.1. Durée. Dénonciation (1)

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année civile, en partie ou en totalité, avec préavis de 3 mois, soit au plus tard le 1er octobre pour le 31 décembre de la même année. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des organisations signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de 2 mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation. 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 date du dépôt de la dénonciation.

2.2. Révision

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties, et notamment à l'issue des négociations obligatoires prévues par les articles L. 2241-1 à L. 2241-12 du code du travail :

- une fois par an : sur les salaires (sur la base d'un rapport de la partie patronale) en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- une fois tous les 3 ans :
 - sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
 - sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ;
 - sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- une fois tous les 5 ans :
 - sur les classifications ;
 - sur l'institution d'un plan d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises.

Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 2 mois suivant la notification de cette demande.

2.3. Adhésion (2)

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative dans le champ d'application défini à l'article 1er peut adhérer à la présente convention dans les conditions fixées par l'article L. 2261-4 du code du travail. L'adhésion prend effet au jour du dépôt par l'organisation concernée, à la direction départementale du travail de Paris, de la déclaration d'adhésion envoyée par lettre recommandée avec avis de réception à toutes les organisations signataires ou déjà adhérentes. 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 avenant modifiant ledit champ d'application, conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail. Les organisations signataires se réservent le droit de contester notamment le caractère représentatif d'une organisation ayant notifié son adhésion.

2.4. Commission mixte paritaire et secrétariat

La commission mixte (3) paritaire regroupe sous la présidence du représentant du ministère concerné (4) les organisations visées au paragraphe 2.3 ci-dessus. Cette commission siège au 46, rue de Rome, 75008 Paris. Son secrétariat est assuré à la même adresse par le comité des organisations patronales des professions immobilières (COPI).

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail.

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

(3) Terme exclu de l'exclusion comme étant contraire aux

dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail (Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er) (4) Termes exclus de l'exclusion comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail (Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

Article 3

Avantages acquis. Accords d'entreprise

En vigueur étendu

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 1er, avant-dernier alinéa.

Les parties s'engagent à assurer l'égalité de traitement entre tous les salariés, homme ou femme, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, 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.

Les dispositions additives ou dérogatoires adoptées dans le cadre des accords d'entreprise ou interentreprises seront codifiées sous les mêmes références d'articles de la convention suivies de la lettre E. Il sera procédé de même pour les additifs ou rectificatifs aux annexes de la présente convention adoptés dans l'entreprise ou un groupe d'entreprise et, plus généralement, pour tous textes relatifs au statut collectif du personnel. Il est précisé que cette disposition d'ordre ne modifie en rien le cadre juridique particulier de mise en œuvre de certaines garanties collectives (intéressement ou retraite et prévoyance, par exemple).

Article 4

Conciliation. Interprétation

En vigueur étendu

La commission nationale de conciliation-interprétation, dont le règlement intérieur constitue une annexe IV à la convention, siègera 46, rue de Rome, 75008 Paris. Cette commission est composée :

- pour les salariés de 2 représentants de chacune des organisations syndicales signataires ;
- pour les employeurs, de représentants de chacune des organisations syndicales signataires en nombre égal à celui des représentants de salariés.

Les membres titulaires pourront être remplacés par des membres suppléants désignés par les organisations syndicales.

La commission a pour rôle :

- de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention ;
- de rechercher « amiablement » la solution des litiges collectifs qui lui seront soumis.

Le comité des organisations patronales des professions immobilières (COPI) assure, au 46, rue de Rome, 75008 Paris, le secrétariat de la commission : convocation de la commission par lettre recommandée, établissement et diffusion des procès-verbaux.

La commission se réunit dans le délai de 3 semaines sur demande de l'une des organisations patronales ou salariales représentatives au plan national (1), appuyée du dossier soumis à examen. Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans le délai de 8 jours suivant la réunion. Les convocations et procès-verbaux de réunions sont communiqués pour information au représentant du ministère concerné, président de la commission mixte.

Dans les localités ou les régions où il existe une organisation syndicale patronale, une commission locale ou régionale de conciliation pourra être constituée avec les mêmes attributions que la commission nationale. Dans ce cas, la commission nationale jouera le rôle de commission d'appel.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

Article 5

Dépôt. Extension. Diffusion

En vigueur étendu

5.1. Dépôt

La présente convention, ses annexes, les déclarations de dénonciation et d'adhésion sont déposées à la direction départementale du travail de Paris (application des articles D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail).

Les avenants susceptibles de faire l'objet du droit d'opposition prévu aux articles L. 2222-5 (révision) et L. 2261-8 (substitution et opposition) du code du travail 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 L. 2261-31, D. 2261-3, D. 2261-4, D. 2261-6 et D. 2261-13 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

En vigueur étendu

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 Ier de la deuxième partie du code du travail relatif aux syndicats professionnels.

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

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.

Tout salarié des entreprises relevant de la présente convention peut être désigné par son organisation syndicale pour la représenter aux négociations et aux commissions paritaires de la branche et bénéficier du droit de s'absenter sous réserve d'informer son employeur à réception de la convocation.

Les conditions dans lesquelles les intéressés pourraient être rémunérés pendant leur absence et indemnisés des frais de déplacement et de séjour éventuels seront fixées par accord conclu au niveau des entreprises ou, à défaut, par un protocole annuel négocié entre les parties à la présente convention lors de leur première réunion.

Jusqu'au 31 décembre 2016, le temps passé en réunion paritaire par les salariés dûment mandatés par une organisation salariale représentative au niveau de la CCNI est considéré comme du temps de travail. Les conditions d'application de ce droit temporaire sont définies par les avenants n° 63 et n° 67 à la CCNI.

Article 7

Droit à l'expression des salariés et à la représentation élue (délégués du personnel, comité d'entreprise)

En vigueur étendu

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 L. 2281-12 du code du travail. Ces dispositions sont codifiées par accord d'entreprise sous la référence de l'article 7-I/E ou de l'annexe n° 9/E.

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. 2311-1 à L. 2316-1 du code du travail relatifs aux délégués du personnel lorsque l'entreprise emploie au moins 11 salariés ;
- des articles L. 2321-1 à L. 2328-2 du code du travail relatifs aux comités d'entreprise, lorsque l'entreprise emploie au moins 50 salariés.

Rappel fait des règles fixées par les articles L. 2312-8 et L. 2322-6 du code du travail en matière de détermination des seuils d'effectifs susvisés.

Les collèges électoraux ne peuvent comporter de personnels de l'entreprise relevant d'une autre convention collective, cas des gardiens, concierges et employés d'immeubles dans les sociétés immobilières qui, relevant de la convention collective nationale du 11 décembre 1979, constituent un collège distinct, et ce sous réserve de l'application de l'article L. 2324-12 du code du travail . (1)

Les délégués 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 délégués 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2314-10 du code du travail relatif au nombre et à la composition des collèges électoraux pour les élections des délégués du personnel. (Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

Article 8

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

En vigueur étendu

Sans préjudice de l'application des dispositions plus favorables ressortissant de l'application de la règle de calcul fixée par l'article L. 2323-86 du code du travail, lors de la prise en charge par le comité d'entreprise 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 d'entreprise 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.

Article 9

Informations et attributions du comité d'entreprise (autres que les activités sociales et culturelles). Bilan social

En vigueur étendu

Les attributions économiques et professionnelles du comité d'entreprise sont fixées par la loi (art. L. 2323-1 à L. 2323-82 du code du travail). Conformément à ces dispositions légales, le comité d'entreprise :

- est informé et consulté avant toute décision intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ;
- reçoit une information périodique portant sur tous les aspects économiques de l'entreprise ;
- émet un avis sur le bilan social que l'employeur est tenu d'établir dans les entreprises occupant au moins 300 salariés dans les conditions prévues par les articles L. 2323-68 à L. 2323-77 du code du travail ;
- constitue les commissions obligatoires dans les entreprises de plus de 200 salariés (commission emploi-formation et commission d'information, d'aide au logement des salariés, commission mixte et égalité professionnelle) et de plus de 1 000 salariés (commission économique), ou facultatives, et ce sous réserve de l'application des articles L. 2325-22 à L. 2325-34 du code du travail ;
- reçoit chaque année dans les conditions prévues par l'article L. 2325-43 du code du travail une subvention de fonctionnement égale à 0,20 % de la masse salariale brute ;
- délègue des représentants aux conseils d'administration ou de surveillance des entreprises qui sont pourvues de ces institutions, dans le respect des conditions prévues par les articles L. 2323-62 à L. 2323-67 du code du travail.

Les membres du comité d'entreprise bénéficient de la formation économique prévue par l'article L. 2325-44 du code du travail.

En cas d'absence ou de carence du comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions du comité d'entreprise dans les conditions fixées en chaque matière par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 10

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

En vigueur étendu

Dans les établissements employant au moins 50 salariés, il est institué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les conditions prévues par les articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les missions dévolues aux membres du CHSCT sont exercées par les délégués du personnel dans le cadre des moyens prévus pour l'exercice de leurs fonctions.

Les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont fixées par les articles L. 4612-1 à L. 4612-7 du code du travail. Il doit contribuer à la promotion des mesures mises en œuvre par l'employeur et tendant à assurer la santé et la sécurité des salariés (y compris travailleurs temporaires), à faciliter l'accès des salariés à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité, à faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des handicapés, et doit veiller à l'application des dispositions législatives et réglementaires prises en la matière.

Article 11

Règlement intérieur

En vigueur étendu

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, être fixées dans un règlement intérieur édicté dans les conditions prévues par les articles L. 1311-1 à L. 1322-4 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.

Le règlement intérieur est soumis à l'avis 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 L. 1321-3 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

Médecine du travail

En vigueur étendu

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 (ou l'un des médecins) chargé de la surveillance médicale du personnel de l'entreprise participe avec voix consultative aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Nul ne peut être embauché définitivement par l'entreprise avant d'avoir été déclaré apte à l'emploi par le médecin du travail, la visite médicale d'embauche devant obligatoirement avoir lieu avant le terme de la période d'essai. Tout salarié est en outre soumis à un examen médical, au moins une fois tous les 2 ans, et lors de la reprise du travail après une absence d'au moins 21 jours pour maladie ou d'absences répétées, ou après un arrêt de travail pour maternité ou consécutif à un accident du travail.

Le salarié soumis à visites spéciales (art. R. 4624-19 et R. 4624-20 du code du travail) est également tenu de se présenter au service de santé au travail lorsqu'il est convoqué.

Chapitre III. Embauche. Contrat de travail. Formation

Article 13

Embauche. Période d'essai. Conclusion du contrat de travail

En vigueur étendu

13.1. 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 âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une 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, et éventuellement de ses handicaps (rappel fait de l'obligation d'emploi des handicapés et des mesures prises à leur égard par les articles L. 5211-1 et suivants du code du travail).

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. 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 6 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.

Concernant le statut spécifique des négociateurs immobiliers :

- pour les négociateurs non VRP : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;
- pour les négociateurs VRP : 3 mois non renouvelables.

L'employeur devra stipuler expressément dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail la durée de la période d'essai et de son renouvellement éventuel.

La période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite des durées indiquées ci-dessus. 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.

L'opposition du salarié à ce renouvellement devra se faire par écrit avant que ne s'ouvre la nouvelle période de renouvellement.

En cas d'embauche 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, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

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 ;
- 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. 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. 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 L. 1242-6 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 inclus, le délai de carence est égal à la moitié de la durée du premier contrat ;
- pour un contrat de travail initial au moins égal à 14 jours, renouvellement inclus, le délai de carence entre deux contrats est égal à 1/3 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. 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

En vigueur étendu

14.1. Obligation de loyauté

Tout salarié est tenu à l'obligation de réserve à l'égard de la concurrence, de la clientèle, des fournisseurs et des tiers dans tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions.

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, ces faits pouvant donner lieu à poursuites et/ou sanctions disciplinaires.

14.2. Cumul d'emploi

L'exercice d'une autre activité rémunérée n'est possible que si elle s'effectue dans une autre branche sauf mandat de représentation ou accord exprès de l'employeur, et si le temps de travail n'excède pas la durée maximale légale, rappel fait des dispositions des articles L. 8221-1 et suivants sur le travail dissimulé.

14.3. Frais professionnels

Les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service doivent être remboursés sur des bases appropriées définies par accord particulier ou disposition propre à l'entreprise.

14.4. Conditions particulières de travail

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

14.5. 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 paie.

Article 15

Transfert du contrat de travail

En vigueur étendu

Dans le cas où intervient une modification de la situation juridique de l'employeur et, par extension, en cas de transfert d'une partie de l'activité de l'entreprise sous quelque forme que ce soit, 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 individuels acquis 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.

Les mêmes garanties sont acquises au salarié qui accepte d'être détaché (situation provisoire impliquant réintégration dans la société d'origine à l'issue du détachement) 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

En vigueur étendu

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. 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.

Article 17

Changement temporaire de poste de travail

En vigueur étendu

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 traitement de base de la fonction exercée temporairement. Cette indemnité est décomptée du premier jour du remplacement.

Article 18

Formation

En vigueur étendu

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 doit porter notamment sur la nature des actions de formation, leur ordre de priorité, les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes, les formations visant à assurer l'égalité entre les hommes et les femmes ou à destination des publics les plus en difficulté. Doit également faire partie de la négociation la mise en place d'un système de validation des acquis de l'expérience afin de permettre à tout salarié d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

La formation professionnelle continue 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 droit individuel au congé 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 formation 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

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont observé, qu'outre l'influence du niveau d'activité, les variations permanentes de celle-ci découlent également des cycles d'activité, des contraintes spécifiques des métiers de l'immobilier et, enfin, des exigences toujours plus importantes des clients dans les domaines de la qualité des prestations réalisées. Autant d'éléments qui conduisent à une adaptation constante de l'organisation interne des entreprises.

Par les présentes dispositions, les partenaires sociaux manifestent leur prise en compte de la demande des entreprises immobilières de pouvoir s'organiser dans un cadre plus large que la semaine afin de répondre, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, aux attentes de leurs clients. Parallèlement, il est affirmé ici la volonté de privilégier l'emploi salarié, de lutter contre la précarité de l'emploi et de donner la priorité à l'emploi permanent dans les entreprises.

De nombreuses attentes existent en termes d'organisation et d'aménagement du temps du travail. Elles concernent tant les rythmes de travail et leur impact en termes de condition de travail (pénibilité) que les innovations qui permettent de prendre en compte les contraintes hors travail (transport, rythmes scolaires, repas, etc.), d'introduire des possibilités de souplesse individuelle et des outils qui permettent une meilleure prévisibilité des temps travaillés et non travaillés.

Ainsi, conformément aux dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, les présentes dispositions prévoient une rationalisation de l'organisation du travail contribuant à la fois à l'accroissement des performances et des compétences professionnelles et à une meilleure maîtrise du temps de chaque salarié. Tel est le cas, entre autres, des cadres pour lesquels il convient de mettre en œuvre des mécanismes adaptés, pour que cette catégorie professionnelle bénéficie également d'une réduction effective de la durée du travail.

Les présentes dispositions ont inscrit la réalisation de l'objectif fixé par l'article L. 3121-10 du code du travail, soit 35 heures par semaine en moyenne annuelle, pour un emploi à plein temps, dans le cadre légal et réglementaire relatif à l'annualisation. Par référence à ce principe d'annualisation, le temps de travail est décompté sur une base annuelle de 1 607 heures maximum, qu'il appartient à l'entreprise de définir précisément en fonction des jours fériés et des congés légaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail, avec un prorata effectué pour les salariés entrants ou sortants dans la période annuelle ainsi définie.

Ces dispositions renforcent l'adaptation de l'offre de formation, optimisent le financement des actions de formation, déterminent les réseaux d'accès entre les formations et les métiers, incitent au développement du tutorat des jeunes, permettent de rechercher de nouveaux axes d'action pour inciter les jeunes à s'engager dans les carrières de l'immobilier et, enfin, visent la mobilisation des financements publics et professionnels des actions de formation.

Ces préoccupations s'inscrivent dans le cadre d'un objectif d'intérêt national qui est la lutte contre le chômage, essentiel pour notre société. La volonté d'atteindre cet objectif majeur doit s'accompagner de deux

axes d'actions : améliorer le niveau général de l'activité économique et sauvegarder la marge de décision des entreprises en fonction de leurs besoins et responsabilités propres.

Les dispositions légales, ainsi que les présentes dispositions, ont fait l'objet, de la part des organisations professionnelles représentant les employeurs, de larges initiatives de communication et d'information auprès de leurs entreprises adhérentes respectives.

Les partenaires sociaux ont conclu l'avenant n° 20 du 29 novembre 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 17 août 2001 (Journal officiel du 28 août 2001) est applicable depuis le 1er septembre 2001. Toutefois, l'arrêté d'extension comportant certaines réserves, afin d'en faciliter la mise en œuvre et préciser sur un plan technique un certain nombre de ses dispositions, les partenaires sociaux ont conclu l'avenant n° 20 bis du 6 novembre 2001 modifiant et complétant l'avenant n° 20 précité, leurs dispositions étant reprises ci-après.

Les partenaires sociaux rappellent que l'avenant n° 20 du 29 novembre 2000 ouvre droit à l'accès direct à l'allègement de cotisations sociales (art. L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Section 1

Aménagement et réduction du temps de travail

19.1. Champ d'application

La durée hebdomadaire conventionnelle, au sens de l'article L. 3121-10 du code du travail, est fixée à 35 heures de travail effectif dans les conditions notamment de calendrier d'application précisées par la loi et selon les modalités convenues ci-après. 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.

Au plan professionnel, les présentes dispositions sont directement applicables aux relations entre employeurs et salariés visés à l'article 1er de la convention collective nationale de l'immobilier ; à l'exclusion des salariés faisant de la représentation, laquelle s'exerce 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 ou des commandes, et aux unités économiques et sociales appliquant la convention collective nationale de l'immobilier précitée.

Le présent dispositif et les accords d'entreprise ou interentreprises portant sur la durée, l'aménagement du temps de travail et les salaires ne se cumulent pas ; seules les dispositions les plus favorables appréciées globalement pour l'ensemble du personnel s'appliquent.

19.2. Emploi

Les employeurs et les représentants du personnel, s'il en existe, doivent, au sein de chaque entreprise, étudier l'ensemble des possibilités de réorganisation, de réduction et d'aménagement du temps de travail permettant la création de nouveaux emplois ou le maintien des emplois existants.

Les outils d'aménagement et de réduction du temps de travail prévus au présent dispositif doivent être utilisés en priorité pour favoriser des embauches ou éviter des licenciements.

19.3. Définition du temps de travail effectif

19.3.1. Temps de travail effectif

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.

Sous réserve des dispositions sur le personnel autonome et de celles sur le calcul annuel en jours, la charge annuelle de travail correspondant à la fonction du salarié 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. Temps de travail effectif et mode de travail du salarié

La durée effective du travail peut être appréciée différemment selon le mode de travail du salarié.

19.3.2.1. Salarié autonome

Est considéré comme autonome, d'une part, le salarié cadre qui dispose d'un degré d'initiative impliquant de sa part la prise de responsabilités effectives, compte tenu de sa formation, de ses compétences professionnelles et de ses fonctions d'animation, d'organisation et/ou de supervision, voire de direction qu'il assume et, d'autre part, tout autre collaborateur non cadre dont le degré d'autonomie, donc de responsabilité, est comparable, en particulier dans la relation avec la clientèle ou dans la gestion d'équipe.

Conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail, la durée du travail des cadres peut être calculée dans le cadre d'une convention individuelle annuelle en jours telle que définie à l'article 19.9 ci-dessous.

19.3.2.2. Fonctions sédentaires

Pour le personnel correspondant, 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. 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.

Dès lors qu'ils sont seuls juges de leurs dépassements individuels d'horaire, ces dépassements ne sont pas pris en compte dans la détermination du temps de travail. Leur rémunération en tient compte.

Peuvent être considérés comme mobiles aussi bien les salariés cadres que les salariés non cadres, notamment les commerciaux, les gestionnaires de copropriété 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 cela dans le cadre défini par l'article 19.8 ci-après.

19.3.3. Temps de trajet et de déplacement

Les trajets effectués par le salarié de son domicile à son lieu de travail (bureau, client ...) ou pour en revenir ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

S'agissant des temps de déplacement à l'intérieur de la journée de travail, ils sont considérés comme du temps de travail effectif pour le personnel sédentaire. Pour le personnel mobile, autonome ou non, il est tenu compte de ces temps de déplacement pour l'appréciation de son activité, sous réserve de dispositions plus favorables internes à l'entreprise en cas de missions exceptionnelles.

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 formation de l'entreprise, est du temps

de travail effectif. Lorsque la formation est suivie à la demande du salarié notamment dans le cadre du CIF, 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. (1)

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 (2).

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 à 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, et ce sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 selon lesquelles certains salariés bénéficient d'un maintien du niveau de leur rémunération lors de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail (3).

19.5. Principes de l'aménagement et de la réduction du temps de 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 demi-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 les deux cas, l'information est donnée à l'autre partie 21 jours 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.

Toute absence rémunérée ou non, hors congés payés et jours fériés, ayant pour effet d'abaisser la durée effective du travail à 35 heures au plus entraînera une réduction proportionnelle des droits 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 rémunérés 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 réel du mois considéré.

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

19.5.2.3. Respect des temps domestiques et physiologiques des personnes

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.

En conséquence, il est demandé aux entreprises du secteur d'activité de veiller au respect des temps domestiques et physiologiques des personnes.

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.

19.5.4. Réduction du temps de travail dans le cadre de la saisonnalité

Le présent dispositif contribue à l'accroissement de l'efficacité des entreprises à travers la souplesse d'adaptation aux variations d'activités, qu'elles soient saisonnières ou conjoncturelles, afin d'accroître leur réactivité face aux demandes des clients, tout en réduisant les coûts liés à la gestion de ces variations.

Dans ce cadre et afin de tenir compte des besoins, les horaires peuvent être modulés pour faire face aux fluctuations saisonnières ou conjoncturelles. La variation de la durée hebdomadaire de travail, sur tout ou partie de l'année, doit respecter sur l'année la durée hebdomadaire moyenne et la limite des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, les périodes de haute activité se compensant sur l'année avec les périodes de basse ou de moyenne activité, le tout dans une variation de 0 à 46 heures.

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.

19.6.1. Variation des horaires

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. 3121-24 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. Le temps de travail quotidien, pendant les semaines de basse activité, ne peut être inférieur à 4 heures consécutives. 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 paie 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 paie 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 L. 3252-3 et R. 3252-2 à R. 3252-4 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 forte activité ;
- les périodes de plus faible activité.

Cette programmation indicative est établie chaque année, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, si ces institutions existent.

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 comité d'entreprise ou des délégués du personnel, si ces institutions existent, 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 paie.

19.6.2. Chômage partiel

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 des temps de travail

19.7.1. Aménagement individualisé

La direction de chaque entreprise peut aménager le temps de travail en définissant des horaires différents suivant la nature des prestations de services effectuées.

Les salariés mobiles, au sens de l'article 19.3.2.3 ci-dessus, suivent l'horaire applicable en fonction du type de clients.

Sur la demande des salariés, l'employeur peut mettre en place des horaires individualisés, sous réserve que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ne s'y opposent pas. Dans les entreprises dépourvues de délégués du personnel ou de représentants syndicaux, la mise en place de tels horaires est subordonnée à l'information 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. Astreinte

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 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 auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien ».

b) Champ d'application

L'astreinte s'applique aux salariés s'étant engagés, par avenant à leur contrat de travail, à assumer un nombre déterminé de jours d'astreinte par an.

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble du personnel, y compris d'encadrement.

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 récapitulatif 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 13e 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, à savoir notamment :

- soit une situation à laquelle il ne peut être remédié par aucun mode de communication à distance ;
- soit une situation nécessitant une intervention à distance excédant une certaine durée fixée par convention de fonctionnement.

La durée doit être en tout état de cause proportionnée au but recherché.

f) Indemnisation des interventions

Les interventions ponctuelles effectuées 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 déplacement 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 (4)

Constitue un travail de nuit tout travail se déroulant entre 22 heures et 7 heures (art. L. 3122-29 du code du travail).

Sont considérés travailleurs de nuit les salariés effectuant habituellement :

- soit deux fois par semaine au moins 3 heures dans l'horaire ci-dessus défini ;
- soit un nombre minimal de 260 heures annuelles dans la plage « horaire de nuit ».

En application des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 et de la circulaire DRT 2002-09, et compte tenu des particularités d'exploitation des établissements ouverts au public assurant une garde, une surveillance ou une permanence, la limite maximale de la durée hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit chargés de ces fonctions est portée à 44 heures, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, et la durée quotidienne du travail pourra être portée au maximum à 10 heures. (5)

Section 2

Dispositions relatives à l'encadrement

Compte tenu de la place et des responsabilités particulières que l'encadrement assume dans la bonne marche des entreprises ;

Compte tenu de son rôle essentiel dans l'organisation du temps de travail en fonction des dispositions législatives et conventionnelles ;

Compte tenu qu'aujourd'hui, pour de nombreux salariés, le temps de travail ne peut être enfermé dans des horaires continus et contrôlés par l'employeur ;

Compte tenu des possibilités offertes par les moyens bureautiques modernes et les nouvelles technologies, qui font évoluer l'exercice traditionnel des activités professionnelles ;

Compte tenu que cette évolution rencontre les aspirations des salariés qui souhaitent travailler selon un rythme qui leur soit propre, lorsque cela est compatible avec les contraintes de l'entreprise et le respect du droit du travail ;

Compte tenu que des mesures spécifiques à ces personnels doivent être mises en place selon la nature des fonctions et responsabilités qui leur sont confiées et que la référence à une mesure du temps, exprimée en nombre de journées ou demi-journées travaillées, est plus adaptée en ce qui les concerne que le calcul en heures,

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.

Les signataires souhaitant tout à la fois favoriser l'émergence de nouvelles formes de liens contractuels entre l'entreprise et l'encadrement et faire bénéficier celui-ci d'une réduction réelle de son temps de travail conviennent des mesures ci-après.

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, outre les non-cadres mobiles, sont notamment concernés les cadres ayant les fonctions intermédiaires :

- de gestion locative ;
- de gestion de copropriété ;
- de comptabilité ;
- techniques et/ou administratives.

Pour ceux-ci, 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 prévues aux articles L. 3121-22 à L. 3121-25 du code du travail.

Les cadres 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.

Compte tenu des conditions d'exercice de leur mission, et en particulier de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps et du fait que leur durée du travail ne peut être prédéterminée, la convention de forfait annuel en heures est également applicable aux salariés non cadres mobiles définis à l'article 19.3.2.3 ci-avant, conformément à l'article L. 3121-42 du code du travail. Toutefois, ces salariés sont soumis au contingent d'heures supplémentaires de droit commun conformément aux articles L. 3121-11 à L. 3121-20 du code du travail.

Chaque mois, les salariés ayant conclu une convention individuelle annuelle d'heures doivent remettre, pour validation à l'employeur, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par autodéclaration 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 peut prévoir :

- les modalités de la rémunération forfaitaire ;
- la possibilité d'utiliser un compte épargne-temps sous réserve qu'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise 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.

La mise en œuvre d'une rémunération forfaitaire peut constituer une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

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 parties signataires du présent dispositif 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 journées (6)

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 entraînant une réduction de la rémunération 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.

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 exercées de manière autonome ;
- # de direction ou de responsabilité d'un service, établissement, secteur.

2. Modalités de mise en place

Pour chaque salarié concerné le contrat de travail ou une annexe (convention individuelle de forfait annuel en jours) 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 ;
- # 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.

3. Rémunération (7)

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 et jours de réduction du temps de travail. Néanmoins, lorsque le salarié remplit les conditions visées par les articles 21,22,24 et 25 de la CCNI, 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 %.

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 pouvant, cette durée pouvant être portée à 46 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 une journée habituelle de travail de 13 heures mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

L'employeur veillera à assurer le 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'assurera 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 des institutions représentatives du personnel si elles existent.

L'employeur communique l'accord collectif ou la charte 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.

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.

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 tenues, 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 du présent accord ou des outils présentant des garanties équivalentes. Il s'agit :

- # du modèle indicatif intitulé « document mensuel de suivi individuel » ;
- # d'un modèle de charte permettant à l'employeur, en l'absence d'accord collectif traitant de ce sujet, de créer 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 continuelle et excessive de sa faculté de rachat de ses jours de repos.

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.

19.10. 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 rémunération pratiqués au sein de l'entreprise, ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Section 3

Dispositions générales

19.11. Durée des dispositions relatives à la durée du travail

Les présentes dispositions relatives à la durée du travail sont conclues pour une durée indéterminée. Elles peuvent être révisées ou dénoncées dans les conditions définies par la loi.

Si de nouvelles dispositions, législatives ou réglementaires, remettraient en cause l'équilibre du présent dispositif, les parties signataires s'engagent à examiner les conséquences que pourraient avoir celles-ci sur le présent dispositif, qui pourrait être dénoncé en cas d'échec des négociations conformément aux dispositions légales en vigueur en la matière.

Les parties signataires veilleront à adapter les présentes dispositions à d'éventuelles nouvelles dispositions législatives plus favorables.

19.12. Commission nationale de suivi de branche

Compte tenu de l'importance des présentes dispositions relatives à la durée du travail, les parties signataires conviennent de créer et de mettre en œuvre une commission nationale de branche pour le suivi de l'évolution de l'emploi dans la branche.

Cette commission est composée de deux membres par organisation professionnelle et par syndicat de salariés signataires. Cette commission se réunit et dresse le bilan de l'évolution de l'application du présent dispositif. Cette commission fonctionne dans les conditions fixées à l'article 4 de la convention collective relatif à la conciliation et à l'interprétation.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6322-13 du code du travail.
(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6321-6, L. 6324-9, L. 6321-10 et D. 6321-5 à D. 6321-10 du code du travail.
(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

(3) Termes exclus de l'extension comme ne s'appliquant plus depuis le 1er juillet 2005.
(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

(4) 19.7.3 étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3122-33, L. 3122-39 et L. 3122-40 du code du travail.

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

(5) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3122-12 du code du travail.

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

(6) Article 19.9 étendu sous réserve que toute absence autorisée, quel que soit son impact sur la rémunération s'impute sur le plafond de jours travaillés dû par le salarié.

(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)

(7) Article étendu sous réserve qu'aucune absence assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel ne vienne réduire la rémunération du salarié.

(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)

Article 20

Heures supplémentaires

En vigueur étendu

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. 3121-11 à L. 3121-25 et D. 3121-7 et suivants du code du travail.

Article 21

Congés payés

En vigueur étendu

21.1. Les jours fériés sont les onze fêtes légales visées à l'article L. 3133-1 du code du travail : 1er Mai, 1er 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 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée légalement du 1er 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 (prévues à l'article 19.6 ci-avant) 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 (prévues à l'article 19.5.1 ci-avant), avec application, s'il y a lieu, des majorations prévues par :

– l'article L. 3141-9 pour les femmes de moins de 21 ans ayant un ou des enfants à charge ;

– l'article L. 3141-19 pour les congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, et ce sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3141-4 et L. 3141-5 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.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 3141-2 du code du travail relatives à la prise des congés payés au terme du congé de maternité ou d'adoption, il ne peut y avoir report de congés au-delà de l'année de référence suivant celle justifiant les droits acquis, sauf s'agissant du personnel originaire de départements ou territoires d'outre-mer ou de pays étrangers et sauf dérogation par accord collectif d'entreprise ou d'établissement pour un report conventionnel conformément à l'article L. 3141-21.

21.3. Période des congés

Rappel fait des règles de fractionnement du congé fixées par les articles L. 3141-17 à L. 3141-20 du code du travail, le salarié a le droit de prendre au moins (1) 24 jours ouvrables pendant la période du 1er mai au 31 octobre. Toutefois, une partie des congés peut être prise en dehors de cette période en accord entre employeur et salarié.

Rappel étant fait de la possibilité pour les salariés, sous réserve de l'accord de leur employeur de ne pas avoir à attendre la fin de la période de référence (soit le 1er mai) pour pouvoir bénéficier de leurs congés payés, mais de pouvoir les prendre dès l'ouverture du droit à congé (art. L. 3141-12 du code du travail).

Le calendrier des congés est établi par l'employeur avant le 15 avril de chaque année, après avis le cas échéant des délégués du personnel, 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

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 du dixième (art. L. 3141-22 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.

(1) Terme exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3141-17 du code du travail.

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

Article 22

Congés exceptionnels pour événements familiaux

En vigueur étendu

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 des congés payés pour affaires de famille suivantes :

- mariage du salarié : 6 jours ouvrables ;
- mariage dans la proche famille (enfant, ascendant, frère, sœur) : 1 jour ouvrable ;

- décès conjoint, partenaire pacsé, ascendants (parents, grands-parents et arrière-grands-parents), enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, beaux-parents : 1 jour ouvrable ;
- cérémonie religieuse concernant un enfant : 1 jour ouvrable ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables ; conformément à l'article L. 3142-1, 2o, du code du travail, 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.

Article 23

Congé sans solde

En vigueur étendu

Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues par :

- l'article 6 de la présente convention (autorisation d'absence pour participation aux réunions paritaires) et les articles L. 3142-7 à L. 3142-15 du code du travail (congés de formation économique et sociale et de formation syndicale de 12 jours ouvrables par an) ;
- les articles L. 3142-56 à L. 3142-63 du code du travail relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat ;
- l'article 24 de la convention fixant la situation des salariés en congé de maladie ou d'accident du travail ;
- les articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail relatifs au congé parental d'éducation et aux périodes d'activité à temps partiel ;
- les textes légaux et réglementaires relatifs à la formation professionnelle ;
- les articles L. 3142-78 à L. 3142-107 du code du travail instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique ;
- l'article L. 1225-61 du code du travail relatif au congé pour enfant malade ;
- les articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail relatif au congé de présence parentale ;
- les articles L. 3142-16 à L. 3142-21 du code du travail relatifs au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ou congé de solidarité familiale ;
- les articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail instituant un congé de paternité de 11 jours ou 18 jours en cas de naissances ou d'adoptions multiples.

L'employeur peut en outre, à titre exceptionnel, accéder à toute demande de suspension du contrat de travail 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.

Au terme du congé sans solde :

- a) Le salarié est réintégré aux conditions fixées par son contrat de travail à la date de suspension. 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 d'accident du travail, congé de maternité, congé parental d'éducation...).

Chapitre V. Régime de prévoyance et de retraite complémentaire et obligations militaires

Article 24

Maladie. Accidents du travail

En vigueur étendu

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 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 défini à l'article 37.3.1 de la convention collective nationale, acquis à la date de l'arrêt, pendant :

- 30 jours après 1 an de présence dans l'entreprise ; (1)
- 90 jours après 3 ans de présence dans l'entreprise ;
- 110 jours après 8 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.

Lors de chaque arrêt de travail, les périodes d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, 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.

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, R. 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 périodes d'arrêts consécutives à un accident du travail n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités complémentaires de maladie.

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 subrogé dans les droits du salarié auprès de ces organismes. 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. Au terme de la période d'absence rémunérée par l'employeur, le salarié accidenté ou malade qui n'est pas en mesure de reprendre son travail est placé en position de congé sans solde réglé par l'article 23 :

– pendant une période de 2 mois s'ajoutant à la période rémunérée susvisée, en cas de maladie ou d'accident non professionnel sans que cette durée 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 étant fixées à l'article 29 ;

– et, jusqu'à ce qu'il soit en mesure de reprendre son emploi, en cas d'accident du travail et/ ou de maladie professionnelle, dans les conditions prévues par les articles L. 1226-6 à L. 1226-22 du code du travail.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1226-1 du code du travail.

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

Article 25

Maternité. Adoption

En vigueur étendu

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité sont régies par les articles L. 1225-16 à L. 1225-28 du code du travail, et par les articles L. 1225-37 à L. 1225-46 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.

Les intéressés bénéficient en outre des dispositions prévues par les articles L. 1225-66 et L. 1225-67 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.

Article 26

Régime de prévoyance et de remboursement de frais de santé

En vigueur étendu

1. Les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale bénéficient de garanties collectives de prévoyance au sens de l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale couvrant les risques de prévoyance lourde à savoir le décès, l'incapacité temporaire, l'invalidité sous la forme

de prestations en espèces ainsi qu'apportant des prestations en nature au titre des remboursements de frais engagés en cas de maladie ou d'accident.

2. Les dispositions conventionnelles afférentes aux garanties collectives de prévoyance concrétisent un régime de protection sociale complémentaire en ce sens qu'en sus de la fixation de la nature et du niveau des prestations sont créés des droits non contributifs matérialisant un objectif de solidarité, une action sociale, une politique de prévention. Cela justifie la recommandation d'un ou de deux organismes d'assurances relevant de l'une ou l'autre des catégories visées à l'article 1er de la loi Evin du 31 décembre 1989, ceci en conformité avec le nouvel article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

3. Le régime mis en place est collectif en ce qu'il concerne les personnels de toutes les catégories, à l'exception, pour les garanties incapacité temporaire, invalidité et décès, des VRP qui disposent, en vertu de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et des dispositions conventionnelles spécifiques, d'un régime propre, de surcroît géré par une institution spécifique.

Toutefois, les entreprises qui en feront la demande pourront affilier lesdits VRP au régime. Cette extension du champ de l'accord suppose, au niveau de l'entreprise et en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, un acte écrit consacrant soit un accord collectif classique, soit un référendum à la majorité des effectifs de cette catégorie, soit une décision unilatérale de l'employeur précédé d'une procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel. L'exclusion des VRP du régime de branche prend fin le lendemain de la fin de la désignation de l'INPR.

Les VRP non concernés par l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 relèvent du présent accord.

Les VRP mono-employeurs relèvent du présent accord pour ce qui concerne le remboursement des frais de santé.

Les VRP multi-employeurs relèvent également du présent accord pour les frais de santé si à la date d'entrée en application du présent accord tous leurs employeurs relèvent du champ d'application de la présente convention collective.

Dans le cas contraire, les VRP multi-employeurs choisissent s'ils entendent bénéficier ou non du régime défini par le présent accord à condition de pouvoir relever à cette même date d'un autre régime assurant une couverture complémentaire obligatoire en matière de remboursement des frais de santé. A défaut ils relèvent du présent accord.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu bénéficient du régime dès lors qu'ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par leur employeur. Les salariés dont le contrat de travail est suspendu sans maintien de salaire peuvent décider de maintenir le bénéfice du régime dès lors qu'ils acquittent la totalité de la cotisation (part patronale et part salariale) sur la base du salaire qu'ils percevaient avant la suspension.

Les mandataires sociaux assimilés salariés au sens de la sécurité sociale peuvent bénéficier du régime.

Les ayants droit du participant bénéficient de la garantie remboursement frais de santé.

Il est rappelé que les employeurs doivent respecter les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 relatives aux bénéficiaires du régime de retraite des cadres visés au titre des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

4. Le régime frais de santé est obligatoire en ce qu'il concerne tous les salariés de chaque catégorie, sous réserve des cas de dispense mis en œuvre à la seule initiative des salariés concernés et qui remplissent l'une des conditions suivantes.

Ainsi et par exception, sans remettre en cause le caractère obligatoire du régime, les salariés ont la faculté de refuser leur affiliation à la couverture frais de santé, s'ils peuvent se prévaloir d'un des cas de dispense d'affiliation prévu par les textes en vigueur.

Actuellement, les cas de dispense prévus par ces textes et applicables au présent régime sont :

1° Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition d'en justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.

2° Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

3° Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Les salariés qui souhaitent se prévaloir des cas de dispense 1,2 et 3 doivent formuler leur demande par écrit, auprès de leur employeur, dans les 30 jours qui suivent la mise en place du régime, leur embauche ou leur passage à temps partiel.

4° Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMUC) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale (ACS). La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

5° Les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants, prévus par l'arrêté ministériel du 26 mars 2012 :

- dispositif de garanties remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

- dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

-contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;

-régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

-régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;

6° Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé lors de la mise en place du régime collectif et obligatoire ou lors de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

Les salariés qui souhaitent se prévaloir des cas de dispense 4,5 et 6 doivent formuler leur demande par écrit, auprès de leur employeur, au moment de l'embauche ou, si elles sont postérieures, à la date de mise en place des garanties ou la date à laquelle prennent effet les couvertures mentionnées.

7° Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission dont la durée de la couverture collective et obligatoire dont ils bénéficient en matière de frais de santé est inférieure à 3 mois, sous réserve de justifier d'une couverture complémentaire santé respectant les conditions du contrat responsable.

Les salariés qui souhaitent se prévaloir du cas de dispense 7, doivent formuler leur demande par écrit au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties.

Selon les cas, les salariés doivent produire tous les ans au plus tard le 1er février les informations nécessaires justifiant de la couverture dont ils bénéficient par ailleurs en matière de remboursements de frais de santé répondant aux conditions ci-dessus précisées.

La demande de dispense d'adhésion, réalisée au travers d'un formulaire spécifique, est le résultat d'une demande éclairée du salarié qui doit avoir été clairement informé de ses droits et obligations au titre du présent régime et notamment du fait qu'en n'adhérant pas au régime collectif et obligatoire en vigueur au sein de la branche de l'immobilier, il ne peut pas bénéficier :

- de l'avantage résultant de la cotisation patronale finançant ledit régime et du régime social et fiscal qui y est attaché sauf à pouvoir bénéficier du versement santé prévu par l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale ;
- du maintien de la garantie dans les conditions définies par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- de la possibilité de contracter à titre individuel la même garantie avec une cotisation ne pouvant dépasser de plus de 50 % celle applicable aux actifs, en cas d'invalidité, de départ à la retraite, de chômage indemnisé au-delà de la période couverte par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et aux ayants droit des salariés décédés en activité pendant 1 an.

En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus sont tenus de cotiser au régime :

- s'ils ne formulent pas leur demande de dispense d'affiliation dans les délais et conditions prévus au présent article ;
- s'ils cessent d'apporter les justificatifs exigés selon la situation.

Les ayants droit du salarié ont la faculté de refuser leur affiliation à la couverture frais de santé pour les mêmes motifs et dans les mêmes conditions que les salariés.

5. Les contributions nécessaires à l'alimentation des prestations contractuelles ainsi qu'aux droits non contributifs conventionnellement définis ci-après sont fixées en pourcentage du salaire avec des taux différents, s'agissant de la couverture incapacité, invalidité, pour le salaire limité au plafond sécurité sociale et pour l'excédent, ceci du fait que les prestations du régime général ne sont assises, s'agissant de la maladie, que sur le salaire dans la limite du plafond sécurité sociale. S'agissant de la couverture complémentaire santé, elle est fixée en euros de manière forfaitaire, le montant tenant compte de la composition de la famille.

La cotisation totale est répartie à raison de 55 % pour la part patronale et 45 % pour la part salariale.

6. Mise en œuvre des garanties dans l'entreprise

6.1.1. Les entreprises ayant choisi pour la stricte application du présent dispositif conventionnel un autre organisme assureur que celui (ou ceux) recommandé (s) doit (doivent) tout mettre en œuvre pour que soit respectée pleinement l'exigence d'application intégrale du dispositif conventionnel. À cet effet, le contrat d'assurance devra expressément faire référence à l'article 26 de la convention collective et à l'annexe qui s'y rapporte. En particulier, il respectera les droits non contributifs ainsi que la politique de prévention et l'action sociale liés à l'objectif de solidarité tels que définis par la convention collective.

Si la cotisation totale prévue par le contrat d'assurance conclu avec un organisme autre que celui (ou ceux) recommandé (s) est supérieure à celle figurant dans le texte de l'annexe pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur.

Si la cotisation totale prévue par le contrat d'assurance conclu avec un organisme autre que celui (ou ceux) recommandé (s) est inférieure à celle figurant dans le texte de l'annexe, le montant en euros de la part patronale ne pourra être inférieur à celui prévu par le présent régime.

6.1.2. Les entreprises ayant mis en place des garanties de prévoyance et de remboursement de frais de santé antérieurement à l'entrée en vigueur du présent texte doivent les adapter pour les rendre au moins égales.

Pour apprécier la notion de garanties égales, la comparaison se fait :

- globalement sur l'ensemble des salariés ;
- séparément pour les garanties décès, incapacité/ invalidité, prestations en nature ;
- pour les prestations en nature, la comparaison s'effectue sur chaque type de remboursements.

6.2. Dispositions éventuellement plus favorables mises en place par l'entreprise

Les garanties collectives de prévoyance définies dans la présente convention constituent un avantage que toute entreprise entrant dans son champ d'application doit respecter, qu'il s'agisse de leurs aspects quantitatifs ou qualitatifs.

Le caractère plus favorable des garanties collectives mises en place dans une entreprise s'apprécie globalement sur l'ensemble des prestations mais séparément pour chaque garantie, à savoir décès, incapacité/invalidité, couverture santé.

La mise en place de garanties plus favorables suppose un acte écrit conforme aux exigences de l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale et dans lequel certaines clauses sont prohibées en vertu de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale. Cet acte doit résulter soit d'un accord collectif conclu en vertu de l'article L. 2221-1 du code du travail, soit d'un référendum, l'accord n'étant effectif qu'avec un vote favorable de 50 % des effectifs et pas seulement des votants, soit d'une décision unilatérale de l'employeur précédée de la consultation du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel.

L'acte fondateur de ces garanties détermine notamment le montant de la cotisation totale et sa répartition. La quote-part salariale ne peut excéder celle prévue par le présent texte à identité de prestations.

7. Les litiges afférents au respect du présent texte seront soumis en priorité à la procédure de conciliation prévue à l'article 4 de la convention collective et, s'ils portent sur le sens à donner à tel ou tel dispositif, à la procédure d'interprétation prévue au même article, sans préjudice d'une action judiciaire que peuvent engager devant les tribunaux étatiques les salariés à titre individuel et les organisations signataires de la présente convention, individuellement ou collectivement.

8. Les modalités d'application du présent article sont déclinées dans une annexe à la présente convention. Celle-ci en fait partie intégrante et ne saurait donc matérialiser un accord thématique autonome. La révision de son contenu est donc soumise aux règles définies à l'article 2 de la présente convention. Elle ne peut davantage être dénoncée de manière spécifique, notamment du fait de sa filiation au présent article. Ceci étant, eu égard à son objet, les partenaires sociaux pourront, au vu de l'examen du rapport annuel fourni par l'organisme ou les organismes recommandés conforme aux exigences de la loi Evin, en adapter le contenu pour tenir compte des évolutions du niveau des prestations et des frais de gestion en tenant compte des provisionnements ainsi que de la situation de la branche au plan de l'emploi.

Par modalités d'application du dispositif né du présent article, il y a lieu d'entendre la fixation du niveau des prestations en espèces ou en nature, du montant de la cotisation globale due si l'entreprise relève de l'organisme ou des organismes recommandés, des dispositifs concrets déclinant la politique de prévention, les instruments de l'action sociale, les droits non contributifs particuliers à la mise en œuvre de la solidarité, en direction d'une population d'actifs particuliers ou intergénérationnelle. C'est dans cette perspective qu'est conçu le dispositif de portabilité des droits conforme aux exigences de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale adapté à la situation de la branche pour contribuer à la sécurisation de l'emploi.

9. Il est institué une commission paritaire de suivi du régime dont les modalités de fonctionnement sont précisées dans un règlement intérieur annexé à la convention collective.

Composition

La commission paritaire de suivi du régime est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche.

Chaque décision de la commission paritaire de suivi suppose un accord entre la délégation des organisations représentatives des salariés et la délégation patronale.

La commission paritaire de suivi désigne chaque année et en alternance, un président et un vice-président, appartenant l'un aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, l'autre aux représentants des organisations patronales représentatives.

Missions

La commission paritaire de suivi a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de protection sociale complémentaire institué par le présent article :

- application et interprétation des dispositions conventionnelles ;
- instruire et trancher tout litige ou difficultés d'interprétations survenant dans l'application du régime et conciliation ;
- examen des comptes de résultats détaillé du régime, fournis par l'organisme ou les organismes assureurs recommandés ;
- contrôle des opérations administratives et financières ;
- propositions d'ajustements, d'aménagements et d'améliorations des dispositions du régime ;
- définition des orientations relatives à la politique d'action sociale. A cet effet, elle peut constituer un comité de gestion composé paritairement ;
- définition des orientations relatives à la politique de prévention ;
- définition des orientations relatives aux droits non contributifs propres à la mise en œuvre de la solidarité ;
- promotion du régime en collaboration avec les parties prenantes au régime ;
- suivi de l'application de l'accord et de la conformité des contrats des entreprises.

10. L'action sociale est concrétisée par l'attribution d'une aide financière aux salariés de la branche au vu d'une situation exceptionnelle.

Les entreprises ayant choisi pour la stricte application du présent dispositif conventionnel un autre organisme assureur que celui ou ceux recommandés devront mettre en œuvre les mesures d'action sociale telles que définies par la commission paritaire de suivi et conformément aux orientations prises par cette dernière.

Les modalités de mise en œuvre de l'action sociale pour les salariés des entreprises de la branche qui ont choisi le ou les organismes recommandés font l'objet d'un règlement intérieur annexé à la présente convention collective. L'action conduite tient compte, par souci d'efficacité, de celle menée par la caisse ARRCO dont relève l'entreprise.

La politique de prévention fait l'objet d'un examen périodique des partenaires sociaux dans le cadre de la commission paritaire chargée de la négociation de la convention collective. Elle se matérialise par un plan d'action prévu pour 5 ans. Celui-ci concerne les actions conduites en vue d'améliorer les taux de fréquence et de gravité de la sinistralité en ce qui concerne les pathologies qui, sans être des maladies professionnelles, sont en liaison avec les conditions de travail dans la branche ; elles visent notamment à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Le plan d'action peut aussi s'assigner comme objectif l'amélioration de l'état de santé en général. Un rapport est établi avec la collaboration technique de l'organisme ou des organismes recommandés relatif à la réalisation du plan d'action. Les conclusions de ce rapport servent à définir le plan pour la nouvelle période quinquennale.

Les entreprises ayant choisi pour la stricte application du présent dispositif conventionnel un autre organisme assureur que celui ou ceux recommandés devront mettre en œuvre la politique de prévention telles que définies par la commission paritaire de suivi et conformément aux orientations prises par cette dernière.

Les prestations à caractère non directement contributif font également l'objet d'un examen périodique des partenaires sociaux dans le cadre de la commission paritaire chargée de la négociation collective.

11. Afin de financer les actions de prévention et l'action sociale, est identifiée, à l'intérieur de la cotisation versée à l'organisme choisi par l'entreprise, une contribution égale à 1.3 % de la cotisation brute totale. Une partie, dont le taux est fixé dans l'annexe, est affectée à l'action sociale, dont le montant, réévalué en fonction des besoins effectifs chaque année, est au minimum de 0,20 % de la cotisation brute totale.

Le contrat d'assurance souscrit par une entreprise auprès d'un organisme autre que celui/ ceux recommandés prévoit l'affectation de cette contribution au financement de l'action sociale et de la politique de prévention. Il s'agit d'une clause substantielle dudit contrat, contribuant à l'effectivité de l'application de la convention collective.

La contribution de 1.3 % ci-dessus est assise sur l'ensemble des cotisations incapacité de travail/ invalidité, décès et frais de santé.

Par ailleurs les droits non contributifs définis à l'annexe sont financés par une part de la cotisation égale au minimum à 0,7 % de la cotisation brute totale.

Les partenaires sociaux définissent chaque année et à titre prévisionnel la règle d'affectation d'une partie de ce total à chacun des 3 postes ci-dessus. Le dispositif prévu au présent article 11 vaut donc seulement pour le premier exercice. Au vu des résultats de celui-ci, faisant l'objet d'un rapport établi par le ou les organismes recommandés, les parties à la convention collective décideront donc de la répartition pour l'exercice suivant.

Article 27

Retraites complémentaires

En vigueur étendu

Le régime de retraite complémentaire de celui de la sécurité sociale (caisse vieillesse) dont bénéficie le personnel relevant de la présente convention est constitué :

1. Par l'adhésion obligatoire de l'entreprise :

a) A une institution du régime ARRCO dans les conditions prévues par l'accord national du 8 décembre 1961 et ses avenants, accord actualisé par l'avenant no 48 du 18 juin 1998, portant affiliation de l'ensemble du personnel non cadre (pour la totalité du salaire dans la limite de trois fois le plafond de la sécurité sociale) et du personnel cadre pour le salaire perçu dans la limite du plafond de la sécurité sociale (tranche A).

Depuis le 1er janvier 1993, il n'existe plus qu'un taux unique. Toutefois, jusqu'au 31 décembre 1992, il était possible de cotiser à hauteur du taux contractuel maximal de 8 % (sauf adhésion de l'entreprise à un taux supérieur admis par l'institution avant le 1er janvier 1988). Les salariés qui ont bénéficié de telles dispositions dérogatoires conservent cet avantage.

La cotisation appelée (taux contractuel majoré du taux d'appel ARRCO 125 %) est répartie entre l'employeur (60 %) et le salarié (40 %).

b) A une institution du régime AGIRC dans les conditions prévues par la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 et ses avenants, portant affiliation des cadres pour la partie du salaire comprise entre le plafond de la sécurité sociale et huit fois ce plafond (tranches B et C).

Sauf application des dispositions convenues entre l'entreprise et sa caisse de retraite (1) pour assurer la continuité de l'adhésion éventuelle de l'entreprise (antérieurement à 1973) à l'article 36 de la convention collective nationale des cadres au profit des salariés classés aux niveaux E3 à AM2, sont exclusivement et obligatoirement affiliés à l'institution gérant le régime AGIRC tous les salariés classés aux niveaux C1 à C4 et les cadres supérieurs hors classification.

2. Par l'adhésion facultative de l'entreprise à une ou plusieurs institutions de retraite supplémentaire fonctionnant en capitalisation au bénéfice d'une ou de plusieurs catégories de personnel définies au contrat d'adhésion.

Le règlement de retraite de l'entreprise qui fixe les conditions d'adhésion des différentes catégories de personnel aux organismes de retraite supplémentaire susvisés constitue l'annexe n° 7/E à l'accord d'entreprise.

Toutes modifications des conditions d'adhésion de l'entreprise ou d'affiliation d'une catégorie de personnel à un organisme de retraite autres que celles fixées par le présent article et le règlement du régime ou de l'institution (taux d'appel des cotisations, par exemple) impliquent consultation du personnel, le nouveau régime n'entrant en vigueur qu'après adoption par la moitié au moins du personnel appartenant à la catégorie concernée (par application des dispositions du code de la sécurité sociale).

(1) Lors de la mise en œuvre de l'accord du 11 décembre 1987 portant révision de la classification des emplois et de l'échelle indiciaire.

Article 28

Service national

En vigueur étendu

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.

Les jeunes hommes nés après 31 décembre 1978 et les jeunes femmes nées après le 31 décembre 1982 sont astreints, depuis le 1er octobre 1998, à un appel de préparation à la défense nationale d'une durée d'une journée. Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif d'y participer, 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 VI. Cessation du contrat de travail

Article 29

Résiliation du contrat de travail suspendu

En vigueur étendu

Si au cours de la période de suspension du contrat de travail prévue à l'article 23, l'entreprise est amenée à envisager la rupture définitive du contrat, l'employeur doit respecter la procédure prévue aux articles 30 et 31. Le salarié peut sur sa demande être dispensé d'effectuer son préavis, mais reçoit l'indemnité de licenciement prévue à l'article 33.

Le salarié qui bénéficie d'un congé sans solde 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.

Au cours du délai de prévenance non respecté, ou à l'expiration du congé sans solde, si le salarié n'a pas repris son travail, l'employeur doit convoquer l'intéressé à l'entretien préalable dans les conditions prévues par les articles L. 1232-2 à L. 1232-5 (licenciement individuel) et L. 1233-11 à L. 1233-14 (licenciement collectif) du code du travail, avant de décider la rupture de son contrat de travail sans préavis ni indemnité, sauf attribution de l'indemnité de licenciement limitée à 6 mois de salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1 lorsque la suspension du contrat de travail était justifiée par la maladie et sous réserve d'application plus favorable au salarié de l'indemnité légale de licenciement.

Exception faite de l'absence fondée sur un accident du travail ou une maladie professionnelle, période faisant l'objet de dispositions législatives particulières, l'absence pour maladie pourra constituer, au terme de la garantie conventionnelle d'emploi prévue à l'article 24.3 ci-dessus, une cause de licenciement notamment lorsqu'elle perturbe la bonne marche de l'entreprise et impose un remplacement définitif.

Article 30

Fin du contrat

En vigueur étendu

30.1. Le contrat de travail à durée indéterminée, hors le cas de départ en retraite régi par l'article 34, cesse par démission ou licenciement ou la rupture conventionnelle régie par les articles L. 1237-11 et suivants et R. 1237-3 et suivants du 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. 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) ;
- 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.

Dans tous les cas prévus par la loi et en conformité avec les articles L. 1243-8 à L. 1243-10 du code du travail, le salarié reçoit une indemnité de précarité à l'issue du contrat à durée déterminée.

Article 31

Licenciement collectif pour cause économique

En vigueur étendu

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 comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- la saisine de la commission nationale paritaire de l'emploi ;
- 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 L. 1233-64 du code du travail ;
- le respect des procédures et l'information des autorités administratives.

Lors d'un licenciement économique collectif, l'employeur définit, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Ces critères prennent notamment en compte, par catégorie, les qualités professionnelles, les charges de famille (en particulier les cas de parents isolés), l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion difficile, en particulier les personnes handicapées et les salariés âgés.

Article 32

Préavis (contrat à durée indéterminée)

En vigueur étendu

A 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 ;
- 1 mois pour les négociateurs (VRP ou non) ;

– 3 mois pour les cadres (sauf cadres VRP démissionnaires : 1 mois) ;

De 1 an à moins de 2 ans d'ancienneté :

– 1 mois pour les employés et ouvriers ;

– 1 mois pour les négociateurs non VRP ;

– 2 mois pour les négociateurs VRP ;

– 2 mois pour les agents de maîtrise ;

– 3 mois pour les cadres (sauf cadres VRP démissionnaire : 2 mois) ;

A compter de 2 ans d'ancienneté :

– 2 mois pour les employés, ouvriers et agents de maîtrise ;

– 2 mois pour les négociateurs non VRP ;

– 3 mois pour les négociateurs VRP ;

– 3 mois pour les cadres (sauf cadres VRP démissionnaires : 2 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.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à la rupture conventionnelle qui n'est assortie d'aucun préavis, sauf volonté contraire des parties formalisée à l'occasion de la rupture. Il convient toutefois de respecter les délais imposés par la loi (délai de rétractation et d'homologation).

Article 33

Indemnités de licenciement

En vigueur étendu

Pour les salariés ayant acquis 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur et moins de 2 ans d'ancienneté 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 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Après 2 ans de présence, les salariés licenciés par application de la procédure prévue aux articles 30 (sauf pour faute grave ou lourde) et 31 de la convention reçoivent une indemnité de licenciement calculée sur la base de 1/4 du salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1 acquis à la date de cessation du contrat de travail et par année de présence pro rata temporis et sous réserve de l'application plus favorable du dispositif légal (art. R. 1234-1 à R. 1234-5 du code du travail) conduisant à une indemnité pouvant être plus favorable que la présente conventionnelle.

Toutefois, si l'entreprise se trouve dans l'obligation de procéder à des licenciements collectifs par suite de difficultés économiques caractérisées, l'indemnité de congédiement est calculée conformément aux dispositions précédentes sans pouvoir excéder 6 mois de ce dernier salaire global brut mensuel contractuel.

Article 34

Départ en retraite

En vigueur étendu

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 sous réserve de respecter le formalisme prévu ci-dessus.

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 (1):

- 1 demi-mois après 5 ans de service ;
- 1 mois après 10 ans ;
- 1 mois et demi après 15 ans ;
- 2 mois après 20 ans ;
- 2 mois et demi après 25 ans ;
- 3 mois après 30 ans.

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans 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, il peut être mis à la retraite.

En cas d'absence de réponse ou de réponse négative du salarié dans un délai de 1 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. 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 33, alinéa 1, de la présente convention.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail.

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

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

Article 35

Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

En vigueur étendu

Une annexe à la présente convention fixe la nomenclature des emplois dans les professions visées à l'article 1er.

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 résultant de l'avenant no 31 du 15 juin 2006, 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, tout en bénéficiant du statut de l'avenant no 31.

À la demande d'au moins deux des organisations signataires, et au moins une fois tous les 5 ans, conformément à l'article L. 2241-7 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

En vigueur étendu

Pour tenir compte de l'expérience acquise dans l'entreprise, le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de 23 € pour les 4 premiers niveaux de la grille et de 27 € pour les niveaux suivants tous les 3 ans, au 1er janvier suivant la date 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 premier versement interviendra le 1er janvier suivant le terme de cette période.

En pratique, les présentes dispositions s'appliqueront, à compter du 1er janvier 2013, aux salariés dont la date d'anniversaire est acquise en 2012.

Les salariés qui ont déjà bénéficié en janvier 2010 et en janvier 2011 d'une prime d'ancienneté forfaitaire de 20 € ou 24 € verront ces montants revalorisés à 23 € et 27 € à compter du 1er janvier 2013.

En conséquence, à partir du 1er janvier 2013, seuls les montants forfaitaires de la prime d'ancienneté prévus par l'avenant n° 58 ont vocation à s'appliquer.

Exemple : une prime de 18 € versée le 1er janvier 2008 passe automatiquement à 20 € à compter du 1er janvier 2010 sans attendre la prochaine échéance qui, pour ce salarié, est prévue en 2011.

Au 1er janvier 2011, ce salarié avait bénéficié d'une prime globale de 2×20 €, soit 40 €.

Au 1er janvier 2013, sa prime d'ancienneté passe automatiquement à 2×23 € sans attendre la prochaine échéance qui, pour ce salarié, est prévue en 2014.

Au 1er janvier 2014, ce salarié bénéficiera d'une prime globale de 3×23 €.

Il est précisé que les dispositions du présent article sont applicables à l'ensemble des employeurs visés à l'article 1er de la CCNI (champ d'application).

Enfin, les négociateurs immobiliers étant hors classification du fait du statut spécifique dont ils bénéficient se voient appliquer un forfait de 23 €, conformément aux modalités définies ci-dessus.

Toutefois, lorsqu'ils sont cadres, ils bénéficient d'un forfait de 27 €.

NOTE : Les primes forfaitaires de l'article 36 liées à l'ancienneté sont revalorisées au 1er janvier 2016 de la façon suivante :

- pour les quatre premiers niveaux de la grille (E1 à AM1) : le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de 25 € ;
- pour les cinq niveaux suivants (AM2 à C4) : le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de 29 €.

En conséquence, ont vocation à s'appliquer uniquement à compter du 1er janvier 2016 les seuls montants forfaitaires liés à la prime d'ancienneté du présent avenant. Les forfaits en cours devant être actualisés en tenant compte des nouvelles valeurs.

(Avenant n° 68 du 23 novembre 2015 BO 2016/06)

Article 37

Salaire minimum brut annuel, salaire minimum brut mensuel, salaire global brut annuel contractuel, salaire global brut mensuel contractuel

En vigueur étendu

37.1. Le salaire minimum brut annuel est déterminé pour chacun des niveaux des grilles de classification. Il est fixé dans l'annexe II à la présente convention (1)

Conformément à l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux se sont engagés dans des négociations en vue de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, qui ont débuté au premier trimestre 2008 pour s'achever avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2241-9 du code du travail).

37.2. Le salaire minimum brut mensuel correspond à 1/13 du salaire minimum brut annuel. Il peut constituer en tout ou partie (selon dispositions à fixer au contrat de travail) acompte sur la commission acquise par application d'un barème convenu entre les parties. A titre exceptionnel et de façon provisoire, l'employeur

peut verser des avances sur commissions mensuelles supérieures au salaire minimum brut mensuel 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 33,34 et 39, le salaire global brut mensuel contractuel des salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération est réputé égal à 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant l'ouverture du droit aux indemnités prévues par ces articles.

Pour l'application des articles 24.2 et 25, pendant une période d'absence pour maladie, accident ou maternité, les parties peuvent convenir au contrat de travail des salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération :

- soit le maintien du seul salaire global brut mensuel contractuel dans les limites prévues aux articles 24 et 25 de la convention collective nationale de l'immobilier ;
- soit que seul le salaire minimum brut mensuel tel que défini à l'article 37.2 est maintenu dans les limites prévues aux articles 24 et 25 de la convention collective nationale de l'immobilier avec le règlement des seules commissions échues.

37.3.2. Le salaire global brut annuel contractuel correspond à 13 fois le salaire global brut mensuel contractuel

37.4. 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 peut être révisé par avenants successifs. A 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 annuelle 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 socioprofessionnelles 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, une année donnée, dans le cadre de la réduction du temps de travail ou de la révision des salaires, au plan régional ou 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. (2)

37.7. Pour assurer l'adaptation aux réalités socioprofessionnelles et à la situation de l'emploi du secteur, les parties signataires de la présente convention collective doivent constater l'évolution des rémunérations minimales comparées aux rémunérations effectives et en tirer les conséquences chaque année.

A cette fin, il est créé une commission paritaire de suivi qui est chargée d'examiner la situation et de procéder à la présentation d'un rapport devant la commission mixte.

(1) Article 37.1 étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-4 du code du travail.

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

Article 38

Gratification (13e mois)

En vigueur étendu

Les salariés à temps complet ou partiel reçoivent en fin d'année un supplément de salaire, dit 13e mois, égal à 1 mois de salaire global brut mensuel contractuel tel que défini à l'article 37.3.1. Il est acquis au prorata du temps de présence dans l'année et réglé sur la base du salaire de décembre.

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 13e 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 ou, pour les salariés relevant du statut de négociateur, à 13 fois le salaire minimum brut mensuel.

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

En vigueur étendu

1. Les 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.

Les conditions d'attribution de la médaille d'honneur du travail et les modalités de sa demande sont consultables sur le site vosdroits.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 1er 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.

2. La 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 précité justifiant de sa qualité d'attributaire de la médaille d'honneur du travail.

Sachant que lorsque cette prime médaille d'honneur du travail est versée à l'occasion de la remise du diplôme de la médaille d'honneur du travail, elle n'est pas soumise à cotisations ni impôts sur le revenu.

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 CCN 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 CCNI, soit 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant l'ouverture du droit, dans la limite des règles d'exonération des cotisations sociales liées à ce versement. 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 prorata 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 prise de 20/35 de son salaire global brut mensuel contractuel.

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, dans les 5 ans suivant l'entrée en vigueur du présent avenant, 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

Epargne salariale

En vigueur étendu

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 annexe aux accords d'entreprise sous le numéro 7/E.

Article 41

Bulletin de paie

En vigueur étendu

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 paie établi sur support papier. Toutefois, sous réserve d'obtenir l'accord du salarié et de garantir l'intégrité des données (données non modifiables par le salarié), l'employeur peut délivrer le bulletin de paie sous forme électronique.

Dans tous les cas, le bulletin de paie est établi dans les conditions prévues par les articles R. 3243-1 à R. 3243-6 du code du travail et mentionnant notamment :

1. L'intitulé de la convention collective : convention collective nationale de l'immobilier (brochure Journal officiel 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, le millésime du 1er 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 (13e mois, primes anniversaires...) ;
- 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 paie visé ci-dessus doit être accompagné le cas échéant d'une annexe comportant toutes les informations prévues aux articles D. 3171-11 à D. 3171-13 du code du travail.

Annexe IV

Article

En vigueur étendu

Annexe IV

Règlement intérieur de la commission nationale de conciliation-interprétation de la convention collective nationale de l'immobilier

Article 1er

En vigueur étendu

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

Article 2

En vigueur étendu

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

Article 3

En vigueur étendu

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 mixte 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 nationale.

Article 4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 vigueur étendu

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 commission de conciliation.

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

En vigueur étendu

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

Annexe V

Article

En vigueur étendu

Régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé

La présente annexe décline les modalités d'application des dispositions de l'article 26 de la convention collective, notamment en ce qui concerne la fixation du niveau des prestations en espèces ou en nature, du montant de la cotisation globale due si l'entreprise relève de l'organisme recommandé ou des organismes recommandés, des dispositifs concrets déclinant la politique de prévention, les instruments de l'action sociale, les droits non contributifs particuliers à la mise en œuvre de la solidarité, en direction d'une population d'actifs particuliers ou intergénérationnelle. »

1. Garanties incapacité de travail, invalidité, décès

1.1. Définitions

Traitement de base

Le traitement de base servant d'assiette au calcul des prestations de prévoyance est constitué de la rémunération brute servant d'assiette pour le calcul des cotisations de sécurité sociale perçues au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail limitée aux tranches suivantes :

- tranche A : fraction de la rémunération limitée au montant du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B : fraction de la rémunération supérieure au montant plafond annuel de la sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

Les primes, indemnités et rappels versés lors du départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...) sont exclus du traitement de base.

Si le participant ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, sa rémunération est annualisée à partir de la moyenne mensuelle des rémunérations brutes servant d'assiette pour le calcul des cotisations de sécurité sociale perçues au cours des mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail afin de reconstituer le traitement de base.

Il y a reconstitution du salaire en cas de maladie professionnelle ou non, d'accident du travail, de congé de maternité ou de paternité ou de congés payés sur les 12 derniers mois.

Le traitement de base journalier correspond au traitement de base divisé par 365.

Conjoint

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du participant légalement marié, non séparé de corps judiciairement à la date d'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le concubin du participant à la date de l'événement donnant lieu à prestation, sous réserve que le concubin et le participant soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps, que le concubinage ait été établi de façon notoire ou matérialisé comme tel depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union et répondent à la définition des enfants à charge ci-dessous.

Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du participant et ceux de son conjoint vivants sous le toit de l'assuré qu'ils soient légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis, s'ils sont mineurs ou quel que soit leur âge s'ils sont titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille et de l'aide sociale, ou s'ils remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être âgés de moins de 28 ans ;
- ne pas être salariés et ne pas bénéficier de ressources propres du fait de leur travail, sauf lorsqu'ils poursuivent des études en contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation ;
- ne pas être salariés et ne pas bénéficier de ressources propres du fait de leur travail, sauf lorsqu'ils poursuivent des études ou s'il s'agit d'un emploi occasionnel dont la durée est inférieure à 3 mois, ou d'un emploi dont, mensuellement, la rémunération est inférieure à 60 % du Smic ;
- être à charge fiscalement du participant, c'est-à-dire :
 - soit être pris en compte pour une demi-part au moins d'après la dernière option exercée par le participant dans le calcul de l'impôt sur le revenu du participant payable par celui-ci l'année de l'événement mettant en jeu la garantie ;
 - soit lorsqu'il s'agit d'étudiants bénéficiant de la sécurité sociale des étudiants et n'ayant pas choisi le rattachement au foyer fiscal, recevoir du participant une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu payable pour celui-ci l'année de l'événement mettant en jeu la garantie ;
- les enfants remplissant les conditions cumulatives précitées lorsqu'ils ont le statut d'étudiant et bénéficient à ce titre de la sécurité sociale des étudiants et que la poursuite de leurs études les oblige à ne plus vivre sous le toit du participant ou ne vivent pas sous le toit du participant, et ne sont pas fiscalement à charge au sens ci-dessus, mais reçoivent de celui-ci par décision de justice une pension alimentaire, venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu payable l'année de l'événement mettant en jeu la garantie ;
- l'enfant né viable moins de 300 jours après le décès du participant.

1.2. Garantie décès

Garantie décès " toutes causes "

En cas de décès du participant un capital égal à 80 % du traitement de base TA, TB est versé aux bénéficiaires ci-après définis.

Le participant a la possibilité de désigner le (ou les) bénéficiaire (s) du capital.

Le participant peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaire (s). Pour cela, il doit en faire la déclaration par pli recommandé avec avis de réception à l'organisme d'assurance et stipuler le (ou les) bénéficiaire (s) de son choix.

Le bénéficiaire peut accepter le bénéfice de la désignation à tout moment, il devient alors bénéficiaire acceptant. Dans ces circonstances, la modification de la clause bénéficiaire ne sera possible qu'avec l'accord écrit du bénéficiaire acceptant, sauf cas particuliers prévus par le code de la sécurité sociale, le code des assurances et le code civil.

Dans l'hypothèse où le (s) désigné (s) décède (nt) avant le participant, ou en l'absence de désignation par le participant, le capital sera, sauf stipulation contraire ou nouvelle désignation, attribué dans l'ordre de priorité ci-après :

- par parts égales entre eux, aux enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis à charge fiscalement du participant ;
- à défaut, au conjoint ou au partenaire lié par un Pacs ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis qui ne sont plus à charge fiscalement du participant, présent ou représentés ;
- à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère du participant ou au survivant d'entre eux ;
- à défaut par parts égales entre eux, aux autres ascendants vivants du participant ;

-à défaut de toute personne susnommée, aux héritiers du participant suivant la dévolution successorale.

Garantie perte totale et irréversible d'autonomie

Le capital décès " toutes causes " peut être versé par anticipation au participant atteint d'une perte totale et irréversible d'autonomie.

Le participant est réputé atteint d'une perte totale et irréversible d'autonomie lorsqu'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

-avoir reçu la notification par la sécurité sociale de son classement en troisième catégorie d'invalidé (invalides qui étant absolument incapables d'exercer une profession sont en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie) ou en cas d'accident du travail de la reconnaissance d'une incapacité permanente à 100 % avec majoration pour assistance d'une tierce personne.

La date de reconnaissance de la perte totale et irréversible d'autonomie est fixée au jour de cette notification par la sécurité sociale. Lorsque le capital est versé par anticipation, l'adhérent ne bénéficie plus de la garantie en cas de décès toutes causes.

Garantie double effet

La garantie a pour objet le versement d'un capital en cas de décès du conjoint, simultané ou postérieur à celui du participant, à condition qu'il reste au moins un enfant du participant ou du conjoint, tel que défini au paragraphe 1.1 ci-dessus (traitement de base), à charge du conjoint lors de son décès.

Le montant du capital double effet est égal au montant du capital décès. Il est versé par parts égales aux enfants du participant, encore à charge lors du décès du conjoint, ou à leur tuteur.

Garantie obsèques

En cas de décès du participant, de son conjoint, d'un enfant à charge dans les conditions d'âge permises par la réglementation, il est prévu le versement d'une allocation égale à 150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

L'allocation est versée à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif.

1.3. Garantie incapacité de travail

Est considéré comme atteint d'une incapacité temporaire et totale le participant qui se trouve dans l'obligation de cesser son activité à la suite d'un accident ou d'une maladie, et bénéficie à ce titre du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

Le participant bénéficie d'indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale dans les conditions définies ci-après, en cas d'arrêt total temporaire de travail par suite de maladie ou d'accident, dès lors qu'il bénéficie des prestations en espèces prévues :

-à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun) ;

-ou l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale (maladie professionnelle et accident du travail, indemnisation de l'incapacité temporaire).

Les indemnités journalières complémentaires sont versées en relais des obligations conventionnelles décrites à l'article 24 de la convention collective de branche de l'immobilier, c'est-à-dire une fois que la rémunération du participant n'est plus maintenue en application de cet article.

Pour les participants ne bénéficiant pas des obligations conventionnelles décrites à l'article 24 de la convention collective de branche de l'immobilier, les indemnités journalières complémentaires sont versées à compter du 180^e jour d'absence continu.

Le montant de l'indemnité journalière est de 60 % du traitement de base journalier, sous déduction des prestations brutes de CSG et CRDS versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le participant pendant la période d'arrêt total temporaire de travail ne peut pas dépasser 100 % du salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Le service des prestations cesse au plus tard :

- dès la fin du versement des prestations en espèces par la sécurité sociale ;
- au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- au jour du décès ;
- en cas de contrôle médical de l'organisme assureur concluant à un arrêt de travail non justifié ou en cas de contrôle médical ayant été rendu impossible du fait du participant à la demande de l'employeur ou de l'assureur.

Lorsque le montant des indemnités journalières brutes déjà perçues par le participant au titre de la sécurité sociale est supérieur à la garantie définie par le présent accord, l'organisme assureur, informe le participant des raisons pour lesquelles il ne perçoit pas d'indemnités complémentaires, incapacité de travail.

Le participant en situation de temps partiel thérapeutique est indemnisé par l'organisme assureur, sous réserve de l'accord du médecin-conseil de l'assureur, ceci qu'il reçoive ou non des indemnités journalières de la sécurité sociale. L'organisme assureur compense le cas échéant cette absence d'indemnités journalières.

L'assureur se chargera d'assurer un reporting auprès des partenaires sociaux, chaque année.

La garantie prévue par le présent accord sera assurée à concurrence de 60 % de la partie du salaire correspondant à la durée du travail non assurée du fait de la reprise à temps partiel thérapeutique.

Les participantes en arrêt de travail pour raison de maternité seront indemnisées sans carence pendant toute la durée de ce congé, pathologique ou non, à la même hauteur qu'un arrêt de travail pour maladie sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

1.4. Garantie invalidité

Invalidité 1^{re} catégorie

Le participant classé par la sécurité sociale en invalidité de 1^{re} catégorie telle que prévue à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale bénéficie du versement d'une rente annuelle égale à 36 % du traitement de base, sous déduction, des prestations brutes de CSG et CRDS versées par la sécurité sociale.

Invalidité 2^e ou 3^e catégorie

Le participant classé par la sécurité sociale en invalidité de 2^e ou 3^e catégorie telle que prévue à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale bénéficie du versement d'une rente égale à 60 % du traitement de base, sous déduction des prestations brutes de CSG et CRDS versées par la sécurité sociale (hors majoration pour tierce personne pour la 3^e catégorie).

Invalidité résultant d'un accident du travail, d'un accident du trajet ou d'une maladie professionnelle

Le participant ayant un taux d'incapacité permanente déterminé par la sécurité sociale à la suite d'un accident de travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle supérieur à 33 % bénéficie du versement d'une rente :

- dont le montant est identique à celui versé aux invalides de 1re catégorie lorsque le taux d'incapacité permanente est supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 % ;
- dont le montant est identique à celui versé aux invalides de 2e ou 3e catégorie lorsque le taux d'incapacité permanente est supérieur ou égal à 66 %.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le participant pendant la période où la garantie invalidité est mise en œuvre ne peut pas dépasser 100 % du salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.

La rente d'invalidité est servie dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale pendant toute la durée de l'invalidité du participant. Le versement de la rente cesse au plus tard :

- lorsque le participant n'est plus reconnu invalide par la sécurité sociale ou ne perçoit plus de rente d'accident du travail de la sécurité sociale ;
- à la date de transformation de la pension invalidité ou de la rente incapacité permanente en pension vieillesse par la sécurité sociale ;
- au jour du décès ;
- en cas de contrôle médical de l'organisme assureur à la demande de l'employeur ou de l'assureur concluant à une invalidité non justifiée ou en cas de contrôle médical ayant été rendu impossible du fait du participant.

1.5. Exclusions

Les risques décès, incapacité de travail, invalidité sont garantis, à l'exception des dispositions suivantes :

Risque nucléaire

Les garanties ne sont pas accordées pour les sinistres provenant directement ou indirectement du risque nucléaire tel que défini par le contrat d'assurance.

Guerre étrangère

Les garanties ne sont pas accordées lorsque le sinistre a pour origine une guerre. Il y a guerre, à partir du moment où soit l'Etat français, soit un état belligérant contre la France aura formulé une déclaration de guerre officielle. Seront également exclus les cas où le salarié a pris une part active dans une guerre n'ayant pas de lien avec l'Etat français. Par contre la garantie est accordée bien que le sinistre résulte d'une guerre civile ou étrangère en cas de déplacement de nature professionnelle ou personnelle, si l'état français n'est pas un des belligérants et si le salarié n'y a pris aucune part active.

Fait volontaire du bénéficiaire

En cas de meurtre par le bénéficiaire ce dernier est déchu dans ses droits et les sommes dues au meurtrier sont versées automatiquement aux autres bénéficiaires.

Aucune autre exclusion de garantie n'est admise.

1.6. Revalorisation

Une revalorisation en fonction de l'évolution des salaires minima, décidée dans le cadre de la convention collective nationale de l'immobilier, sous réserve que les résultats techniques et financiers du régime le permettent, est appliquée :

- sur les prestations incapacité de travail, invalidité après la première année d'indemnisation du sinistre ;
- d'autre part sur le traitement de base servant au calcul de l'ensemble des garanties décès pour la période comprise entre les dates d'arrêt de travail et du décès.

Les revalorisations des prestations seront attribuées dans les mêmes conditions que ci-dessus à tous les anciens participants en arrêt de travail dont le contrat de travail a pris fin et cela même si leur entreprise venait à disparaître pour raison économique (liquidation).

1.7. Taux de cotisations des garanties incapacité de travail, invalidité, décès

Ces taux de cotisations intègrent le coût de la portabilité.

Les prestations de prévoyance lourde sont assurées en contrepartie du paiement d'une cotisation assise sur la rémunération brute de chaque participant, telle qu'elle est retenue pour le calcul de l'assiette des cotisations de la sécurité sociale limitée aux tranches A et B.

Les indemnités versées au participant lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...) sont exclues de l'assiette de cotisation.

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail, la cotisation est assise sur la moyenne de la rémunération soumise à cotisations au titre du présent régime perçue au cours des 12 derniers mois au cours desquels une activité a été exercée.

(TA = traitement de base compris entre 0 et 1 fois le plafond de la sécurité sociale ; TB = traitement de base compris entre 1 fois et 4 fois le plafond de la sécurité sociale.)

(En pourcentage.)

Prestation	Taux de cotisation
Décès	0,18
Incapacité	0,18
Invalidité	0,19
Total cotisations prévoyance lourde	0,55

Les taux contractuels sont maintenus pour les exercices 2016 à 2018, sauf évolutions de l'environnement législatif et/ ou réglementaire. Un taux d'appel est mis en place et maintenu pour les exercices 2016 et 2017, sauf évolutions de l'environnement législatif et/ ou réglementaire.

2. Garantie frais de santé

La couverture respecte les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits " responsables " et les décrets pris pour son application.

Les prestations qui incluent le remboursement de la sécurité sociale ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du salarié ou des bénéficiaires du régime, après les remboursements de toute nature auxquels ils ont droit.

Pour la maternité ou l'adoption, la garantie a pour objet le versement d'une indemnité forfaitaire.

Nature des soins	Prestation du régime de base (y compris remboursement sécurité sociale)
Hospitalisation	
Frais de séjour : secteur conventionné	100 % de la BR
Frais de séjour : secteur non conventionné	100 % de la BR
Honoraires : médecins CAS	100 % de la BR
Honoraires : médecins non CAS	100 % de la BR
Participation forfaitaire	100 % de la DE
Chambre particulière	35 € par jour
Forfait hospitalier	Prise en charge intégrale
Lit d'accompagnement (moins de 14 ans et plus de 70 ans)	35 € par jour
Transport du malade	100 % de la BR
Maternité	10 % PMSS
Médecine	
Consultations, visites : médecins CAS	100 % de la BR
Consultations, visites : médecins non CAS	100 % de la BR
Petite chirurgie, actes de spécialités (CAS/ hors CAS)	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux (*)	100 % de la BR
Analyses	100 % de la BR
Electroradiologie (CAS/ hors CAS)	100 % de la BR
Prothèses auditives	100 % de la BR

Nature des soins	Prestation du régime de base (y compris remboursement sécurité sociale)
Autres prothèses non dentaires	100 % de la BR
Ostéopathie/ médecines douces, par an	100 € par an et par bénéficiaire
Pharmacie	
Pharmacie remboursée à 65 %	100 % de la BR
Pharmacie remboursée à 30 %	100 % de la BR
Pharmacie remboursée à 15 %	100 % de la BR
Optique	
Un équipement (verres + monture) tous les 2 ans par personne, sauf enfants et changement de vue	
Verres simples	300 €
Verres complexes	450 €
Verres très complexes	500 €
Monture	150 €
Lentilles acceptées et refusées	320 € par an et par bénéficiaire
Kératotomie	1 000 € par an et par bénéficiaire
Dentaire	
Soins dentaires	125 % de la BR
Inlays-onlays	125 % de la BR
Prothèses dentaires acceptées et inlays-core	200 % de la BR
Orthodontie acceptée	250 % de la BR
Implants	5 % PMSS par an et par bénéficiaire
(*) Auxiliaires médicaux : professions définies au livre III du code de la santé publique. Sont en outre pris en charge les tickets modérateurs de tous les actes de prévention prévus dans l'arrêté du 8 juin 2006 pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.	

2.1. Taux de cotisations de la garantie remboursement de frais de santé

Les prestations sont assurées en contrepartie du paiement, pour chaque participant, d'une cotisation mensuelle exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail (licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai, échéance CDD ...) au cours d'un mois civil, la totalité de la cotisation du mois au cours duquel l'embauche ou la rupture est intervenue est due.

Régime général	Frais de santé obligatoire adulte	1,29 %
	Frais de santé obligatoire enfant	0,71 %
Régime Alsace-Moselle	Frais de santé obligatoire adulte	0,66 %
	Frais de santé obligatoire enfant	0,43 %

Les taux sont maintenus pour les exercices 2016 et 2017, sauf évolutions de l'environnement législatif et/ ou réglementaire. Ils seront reconduits en 2018 à condition que le S/ P 2017 ne dépasse pas 103 % et qu'il n'y ait pas d'évolution de l'environnement législatif et/ ou réglementaire.

Les participants doivent obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

Les ayants droit du participant induisant pour ce dernier une obligation de verser une ou plusieurs cotisations " Adulte " et/ ou " Enfant " sont définis de la manière suivante :

- le conjoint du participant ou partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou concubin du participant, dès lors qu'il est ayant droit au sens de la sécurité sociale ou dans le cas contraire, qu'il est en mesure de prouver qu'il n'exerce pas d'activité professionnelle et ne perçoit aucun revenu (salaires, revenus de remplacement, etc.) étant précisé que l'organisme assureur se réserve la possibilité de demander tout justificatif (y compris, la fourniture de l'avis d'imposition) ;
- les enfants du participant ou de son conjoint ou de son partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou du concubin du participant, s'ils sont effectivement à charge du participant (c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien) et satisfont à l'une des conditions suivantes :

- être âgés de moins de 16 ans, sans condition ;
- être âgés de moins de 18 ans sous réserve de justifier annuellement d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
- être âgés de moins de 26 ans sous réserve, soit de ne pas exercer d'activité rémunératrice et être reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposable, soit d'être atteint d'une invalidité reconnue telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice ;
- quel que soit leur âge, sous réserve de vivre sous le toit du participant, et d'être titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille et de l'action sociale.

Ainsi, sous réserve des dispenses d'affiliation prévues à l'annexe I, les participants doivent obligatoirement affilier leurs ayants droit au dispositif et à titre d'exemple :

- un participant dont le conjoint ne travaille pas et ne perçoit aucun revenu devra acquitter deux cotisations " Adulte " ;
- un participant divorcé ayant deux enfants de moins de 16 ans devra acquitter, outre sa cotisation " Adulte ", deux cotisations " Enfant ".

3. Droits non contributifs

Sont mises en place des prestations à caractère non directement contributif qui sont les suivantes :

- les enfants handicapés à charge tels que définis au 1.1 du 1 de l'annexe V de la présente convention sont couverts sans cotisations quel que soit leur âge ;
- gratuité de la cotisation enfant à partir du troisième enfant ;
- en cas de décès du participant les ayants droit tels que définis dans le cadre de cette couverture sont couverts à titre gratuit pendant une durée de 12 mois à compter du décès ;
- les anciens participants devenus invalides qui étaient couverts par le contrat et leurs ayants droit acquittent une cotisation réduite à hauteur de la seule part salariale des actifs.

Les droits non contributifs sont financés par une part de la cotisation totale égale au minimum prévu par l'article 26.

4. Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail

4.1. Article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite " loi Evin ", la couverture " frais de santé " est maintenue au profit des anciens participants bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

Le tarif applicable aux personnes visées par le présent article ne peut être supérieur de plus de 50 % au tarif applicable aux salariés. L'organisme assureur justifie que le tarif appliqué à ces personnes n'excède pas la réalité du risque de cette population.

Les invalides acquittent une cotisation réduite à hauteur de la seule quote-part salariale des actifs.

La couverture "frais de santé" est maintenue sans contrepartie de cotisations au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

4.2. Mise en œuvre de la portabilité

Les participants bénéficient du maintien à titre gratuit du bénéfice du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, sous réserve de remplir certaines conditions.

Ainsi, pour bénéficier du dispositif de la portabilité :

-les droits à remboursements complémentaires doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur.

Autrement dit, le dispositif de portabilité ne concerne que les participants bénéficiaires du régime au moment de la cessation de leur contrat de travail ;

-l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ;

-l'ancien participant doit fournir à l'organisme assureur, un justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les meilleurs délais à la suite de la cessation de son contrat et chaque fois que son organisme assureur en fera la demande.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du participant ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

La cessation du bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage au cours de la période de maintien des régimes fait cesser le maintien. L'ancien participant est donc tenu d'informer l'organisme assureur de tout changement dans sa situation.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de la garantie incapacité ne peuvent conduire l'ancien participant à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

5. Prévention et action sociale

Les actions de prévention et d'action sociale sont financées par une contribution égale à 1,3 % du total de la cotisation uniforme versée à l'organisme choisi par l'entreprise.

0,3 % du total de la cotisation uniforme versée à l'organisme choisi par l'entreprise est affecté au financement de l'action sociale.

1 % du total de la cotisation uniforme versée à l'organisme choisi par l'entreprise est affecté au financement des actions de prévention.

Les entreprises ayant choisi un autre organisme que celui (ou ceux) recommandé (s) devront mettre en œuvre les mesures d'action sociale et la politique de prévention telles que définies par la commission paritaire de suivi et conformément aux orientations prises par cette dernière.

6. Information des salariés

Conformément aux dispositions des articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale, L. 141-4 du code des assurances et L. 221-6 du code de la mutualité, l'organisme assureur remet à l'entreprise une notice d'information.

La notice d'information est détaillée. Elle définit les garanties prévues par le contrat, leurs conditions d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de sinistre, les clauses édictant des nullités, les déchéances, les exclusions ou les limitations de garantie ainsi que les délais de prescription. La notice d'information décrit également les modalités de financement (taux et assiette des cotisations patronales et salariales) et les sanctions du non-paiement des primes ou des cotisations.

L'organisme assureur ne peut se limiter à la simple remise d'un exemplaire des conditions générales valant notice d'information.

Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des assurés, l'organisme assureur remet à l'entreprise, 3 mois au moins avant la date de leur entrée en vigueur, une nouvelle notice d'information.

Les entreprises transmettent un exemplaire de cette notice d'information, à chaque salarié assuré et à tout nouvel embauché.

Les salariés sont informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toutes modifications de leurs droits et obligations.

7. Changements d'organisme assureur

7.1. Sinistres en cours à la date d'adhésion

L'organisme assureur prend en charge le versement des prestations complémentaires des salariés en arrêt de travail au moment de la prise d'effet des garanties, s'ils bénéficient des prestations en "espèces" de la sécurité sociale sans être indemnisés au titre d'un précédent régime de prévoyance.

Parallèlement, l'organisme assureur prend en charge, si un précédent organisme assureur ne le garantissait pas :

-la revalorisation des prestations en cours de service ;

-la revalorisation des bases de calculs des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès.

Par ailleurs, l'organisme assureur prend en charge l'éventuel delta existant entre la garantie décès maintenue par le précédent organisme assureur et celle déterminée en application du présent dispositif.

Ces risques en cours sont pris en charge en contrepartie du paiement par l'entreprise concernée d'une prime unique ou d'une surcotisation temporaire selon la nature de la reprise, calculée par l'organisme assureur sur la base de la déclaration des risques par l'entreprise.

7.2. Sinistres en cours à la date de résiliation du contrat d'assurance

L'organisme assureur dont le contrat a été résilié maintient, à leur niveau atteint à la date de résiliation, les prestations acquises ou nées antérieurement à cette date.

Il appartient à l'entreprise d'organiser la poursuite des revalorisations.

Le maintien des garanties décès aux assurés en incapacité de travail ou invalidité est garanti dans les conditions de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

8. Suivi du régime

Chaque organisme assureur fournit annuellement à son cocontractant un rapport détaillé, comportant notamment l'ensemble des informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990. A l'occasion de ce rapport est établi un bilan spécifique relatif aux droits non contributifs. Ce rapport doit être accompagné d'informations précises relatives au nombre de sinistres et aux prestations versées.

Le ou les organismes assureurs recommandés font par ailleurs un compte rendu des actions de prévention mises en œuvre par la branche ainsi qu'un bilan de l'action sociale et des sommes allouées à ce titre.

Ces documents sont transmis à la commission paritaire de suivi (ou à l'entreprise pour les organismes non recommandés) au plus tard le 31 août suivant l'exercice clos. Ces documents sont présentés au comité d'entreprise à sa demande.

9. Période transitoire

Les entreprises ayant souscrit antérieurement au 1er août 2011 (date d'extension de l'avenant n° 48 du 23 novembre 2010) un contrat de prévoyance et de remboursement de frais de santé ou uniquement de remboursement de frais de santé ne garantissant pas les mêmes risques à un niveau équivalent à l'avenant n° 65 bis à la convention collective nationale de l'immobilier devront adapter les dispositions de leur (s) contrat (s) de prévoyance et de frais de santé ou uniquement de remboursement de frais de santé à un niveau au

moins équivalent au plus tard au 1er janvier 2018, y compris au titre des droits matérialisant un objectif de solidarité.

(1) Mots exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence constante du Conseil d'Etat (notamment CE, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821, aux Tables).

(Arrêté du 10 février 2017-art. 1)