

**Convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988.
Etendue par arrêté du 24 février 1989 JORF 3 mars 1989. Mise à jour
par avenant n° 26 du 22 mars 2004, étendue par arrêté du 13 avril
2005, JORF 27 avril 2005**

Préambule

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

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 livre Ier, titre III, du code du travail, et plus particulièrement des articles L. 132-11 à 17 relatifs aux conventions de branche et L. 133-1 à 17 relatifs à leur extension (conditions et procédures). L'avenant est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité (arrêté du 13 avril 2005, art. 1er).

Chapitre Ier : Dispositions générales

Objet et champ d'application

Article 1er

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 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 (classe 64-20Z et 70-10Z) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, des groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever.

Les 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. 751-1 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.

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, les employeurs disposant dans ces départements d'un délai de 1 année à compter de l'extension du présent avenant n° 26 du 22 mars 2004 portant actualisation de la convention pour se mettre en conformité avec les dispositions qui suivent et ce sans effet rétroactif et dans les conditions de mise en oeuvre prévues par le protocole du 11 janvier 1984 modifié et l'accord du 11 décembre 1987 relatif à la classification.

Durée. - Dénonciation. - Révision. - Adhésion. - Secrétariat de la commission mixte

Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

2.1. Durée.- Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année civile, 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 accusé de réception à chacune des organisations signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de 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 l'article L. 132-12 du code du travail : une fois par an sur les salaires (sur la base d'un rapport de la partie patronale), 1 fois tous les 5 ans sur les classifications. 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

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. 132-15 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 accusé 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. 132-16 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 paritaire regroupe sous la présidence du représentant du ministère concerné 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).

Avantages acquis. - Accords d'entreprise

Article 3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

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 prévues notamment par les articles L. 132-18 à 30 et L. 461-3 du code du travail.

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'entreprises, 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 (hors application des articles L. 132-18 à 30 du code du travail) de mise en œuvre de certaines garanties collectives (intéressement ou retraite et prévoyance, par exemple).

Conciliation. - Interprétation

Article 4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

La Commission nationale de conciliation, dont le règlement intérieur constitue une annexe à la convention, siégera 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, 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.

Dépôt. - Extension. - Diffusion

Article 5

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

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 de l'article R. 132-1 du code du travail).

Les avenants susceptibles de faire l'objet du droit d'opposition prévu aux paragraphes 1 et 3 de l'article L. 132-7 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. 133-8 à 17 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

Liberté d'opinion. - Exercice du droit syndical

Article 6

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

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 titre Ier du livre IV du code du travail.

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. 412-1 à 21 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 bénéficie 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.

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

Article 7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

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 oeuvre 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 oeuvre dans l'entreprise en application des articles L. 461-1 à 3 du code du travail. Ces dispositions sont codifiées par accord d'entreprise sous la référence de l'article 7.1/E ou de l'annexe IX/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. 421 à L. 426-1 du code du travail relatifs aux délégués du personnel lorsque l'entreprise emploie au moins 11 salariés ;
- des articles L. 431-1 à L. 436-3 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. 421-2 et L. 431-2 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. 433-2, 5 e alinéa, du code du travail.

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.

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

Article 8

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

Sans préjudice de l'application des dispositions plus favorables ressortant de l'application de la règle de calcul fixée par l'article L. 432-9 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 oeuvre 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. .

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

Article 9

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

Les attributions économiques et professionnelles du comité d'entreprise sont fixées par la loi (art.L. 431-4 et 5, L. 432-1 à 6 et 9). 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. 438-1 à 10 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 de l'article L. 434-7 du code du travail ;
- reçoit chaque année dans les conditions prévues par l'article L. 434-8 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 l'article L. 432-6 du code du travail.

Les membres du comité d'entreprise bénéficient de la formation économique prévue par l'article L. 434-10 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.

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

Article 10

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

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. 236-1 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 l'article L. 236-2 du code du travail. Il doit contribuer à la promotion des mesures mises en oeuvre 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.

Règlement intérieur

Article 11

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

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. 122-33 à 39 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 oeuvre 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. 122-34 et L. 122-35. Il doit être déposé au greffe du conseil des prud'hommes ainsi qu'à l'inspection du travail et affiché dans l'entreprise.

Médecine du travail

Article 12

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 27 du 30 mai 2005 art. 1er en vigueur le 1er jour du mois suivant extension, BO 2005-35 (arrêté du 25 janvier 2006), JO 4 février 2006

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. Toutefois, le salarié soumis à une surveillance médicale spéciale bénéficie obligatoirement de l'examen médical avant son embauchage. Tout salarié est en outre soumis à un examen médical, au moins tous les 24 mois, et lors de la reprise du travail après une absence d'au moins 21 jours pour maladie ou d'absences répétées pour raison de santé ou après un arrêt de travail pour maternité ou consécutif à un accident du travail.

Le salarié soumis à visites spéciales (article R. 241-50 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

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

Article 13

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 moeurs, 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. 323-1 et suivants du code du travail).

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'oeuvre à l'agence nationale pour l'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 est prévu pour une durée supérieure à 6 mois ;

b) Pour les contrats à durée indéterminée ;

- E1 : 1 mois, renouvelable 1 mois ;
- E2 : 2 mois, renouvelables pour 1 mois ;
- E3 : 2 mois, renouvelables pour 1 mois ;
- AM1 : 3 mois, renouvelables pour 3 mois ;
- AM2 : 3 mois, renouvelables pour 3 mois ;
- C1 : 3 mois, renouvelables pour 3 mois ;
- C2 : 3 mois, renouvelables pour 3 mois ;
- C3 : 3 mois, renouvelables pour 3 mois ;
- C4 : 3 mois, renouvelables pour 3 mois.

Concernant le statut spécifique des négociateurs immobiliers :

- pour les négociateurs non VRP : 3 mois, renouvelables 3 mois ;
- pour les négociateurs VRP : 3 mois maximum renouvellement inclus.

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 1 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. 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. 122-1, 2 et 3 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 2 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 2 contrats est égal au tiers de la durée du premier contrat, sachant que le délai devant séparer les 2 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. 124-1 et suivants du code du travail prévoyant notamment l'établissement d'un contrat écrit entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur.

Dispositions diverses relatives à l'exécution du contrat de travail

Article 14

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

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.

324-9 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, ou emploi, de sa voiture personnelle ou d'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. 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.

Transfert du contrat de travail

Article 15

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

Dans le cas où intervient une modification de la situation juridique de l'employeur et, par extension, en cas de transfert de 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. 122-12, 2e alinéa, et L. 122-12. 1 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 2 employeurs concernés.

Changement de catégorie ou de poste

Article 16

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

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 oeuvre 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 d'essai maximale de 1 mois pour les employés et ouvriers, de 2 mois pour les agents de maîtrise, de 3 mois pour les cadres. Si, à l'expiration de cette période d'essai, le salarié n'est pas confirmé dans sa nouvelle qualification, il est réintégré dans sa qualification d'origine.

Changement temporaire de poste de travail

Article 17

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 32 du 15 juin 2006 art. 2 en vigueur 3 mois après l'extension (BO 2006-40, arrêté du 5 juin 2007) JO 14 juin 2007

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.

Formation

Article 18

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont l'obligation de négocier tous les 5 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"

Article 19

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

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 oeuvre 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. 212-1 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 1 600 heures (1) maximum, qu'il appartient à l'entreprise de définir précisément en fonction des jours fériés et des congés légaux, 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, relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail, du 29 novembre 2000, étendu par arrêté du 17 août 2001 (JO du 28) est applicable depuis le 1er septembre 2001. Toutefois, l'arrêté d'extension comportant certaines réserves, afin d'en faciliter la mise en oeuvre 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'allégement de cotisations sociales (art.L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale) pour les entreprises de moins de 50 salariés. (1) Observations du 19 juin 2001 du ministère : Sous réserve, en ce qui concerne la modulation, du respect des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui définit les règles permettant de calculer la durée moyenne annuelle de travail. Ces règles, qui tiennent compte des congés légaux et des jours fériés prévus par l'article L. 222-1 du code du travail, peuvent conduire, certaines années, à un volume d'heures de travail inférieur à 1 600 heures.

Article 19 : Section 1 "Aménagement et réduction du temps de travail"

Article 19

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 32 du 15 juin 2006 art. 3.1, art. 3.2, art. 3.3 en vigueur 3 mois après l'extension (BO 2006-40, arrêté du 5 juin 2007), JO 14 juin 2007

19.1. Champ d'application

La durée hebdomadaire conventionnelle, au sens de l'article L. 212-1 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 1 600 heures (1), 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. Le 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. 212-15-3 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. Les 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. Sont notamment concernés les salariés occupant des emplois postés et continus.

19.3.2.3. Les fonctions mobiles.

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

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

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 ceci 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.

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 passé en formation hors du temps de travail effectif, ainsi que le cas échéant son imputation sur des jours de repos. Les actions de formation concernées sont celles ayant fait l'objet de l'accord écrit visé ci-dessus. Au regard de la pratique, une limitation du nombre de jours de repos visé par le présent article pourra être précisée par voie d'avenant ou par accord d'entreprise.

19.4. Salaires minima

Par suite de la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, le salaire minimum brut mensuel pour chacun des emplois définis dans l'annexe " classification des emplois "

est déterminé conformément aux dispositions de l'article 37. 2 de la convention collective nationale de l'immobilier, chaque entreprise pouvant maintenir tout ou partie du salaire antérieur, notamment par le versement d'une indemnité différentielle, 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 oeuvre de la réduction du temps de travail.

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. 212-18 à D. 212-23 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 de remplacement conformément à l'article 2 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

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 oeuvre 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. 145-2 et R. 145-2 du code du travail qui précisent les conditions dans lesquelles est déterminée la fraction saisissable de la rémunération.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, aucune retenue n'est

effectuée.

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

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

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

Cette programmation indicative est établie chaque année, après consultation du 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. 351-50 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 oppose 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.

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 habituel (2) 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. 220-1 " Repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives " et L. 221-4 " Durée minimale du temps de repos hebdomadaire de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien ".

19.7.3. Travail de nuit.

Constitue un travail de nuit tout travail se déroulant entre 22 heures et 7 heures.

Sont considérés travailleurs de nuit les salariés effectuant habituellement :

- soit 2 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. (1) Observations du 19 juin 2001 du ministère : Sous réserve, en ce qui concerne la modulation, du respect des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui définit les règles permettant de calculer la durée moyenne annuelle de travail. Ces règles, qui tiennent compte des congés légaux et des jours fériés prévus par l'article L. 222-1 du code du travail, peuvent conduire, certaines années, à un volume d'heures de travail inférieur à 1 600 heures. (2) Terme exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-4 bis, tel qu'interprétées par la Cour de cassation selon laquelle le trajet effectué pour se rendre en astreinte est toujours du temps de travail effectif, que l'intervention soit exécutée sur le lieu de travail habituel ou non (Cass. soc. 10 mars 2004, pourvoi n° 01-46367) (arrêté du 30 mai, art. 1er).

Article 19 : Section 2 "Dispositions relatives à l'encadrement"

Article 19

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 32 du 15 juin 2006 art. 3.1, art. 3.2, art. 3.3 en vigueur 3 mois après l'extension (BO 2006-40, arrêté du 5 juin 2007), JO 14 juin 2007

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 à l'article L. 212-5 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-dessus. Toutefois, ces salariés sont soumis au contingent d'heures supplémentaires de droit commun conformément aux articles L. 212-6 et D. 212-25 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 auto-déclaration doit en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées, afin que puissent être identifiés les éventuels non-respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

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

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

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

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

Le contrat de travail des salariés concernés 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 de l'article L. 227-1 du code du travail, ou tout autre avantage convenu avec l'employeur.

La mise en oeuvre 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 2 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

Les employeurs peuvent appliquer un forfait reposant sur un décompte annuel en journées maximum de 217 jours, sauf affectation des jours de repos dans un compte épargne-temps.

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité des entreprises concernées, il existe une catégorie de cadres répondant aux exigences de l'article L. 212-15-3 du code du travail. Il s'agit des cadres qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou de leur équipe, ou dont les horaires ou la durée du travail ne peuvent être prédéterminés, 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. Cela concerne notamment les cadres dont le rythme d'activité s'organise par relation directe avec la clientèle et ses exigences. Cela concerne également les cadres mobiles qui, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, et notamment du fait qu'ils sont amenés à se déplacer habituellement hors des locaux de l'entreprise pour l'exécution de leur travail, disposent d'un degré élevé d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, et ne peuvent être soumis de ce fait à un encadrement ni à un contrôle des heures de travail qu'ils effectuent.

Pour exemple, sont notamment concernés, quels que soient leurs niveaux de classification, les cadres assurant de manière autonome les fonctions de :

- négociation commerciale, conseil, expertises ;
- gestion d'ensembles immobiliers ;
- gestion technique ;
- direction ou responsabilité d'un service.

Ce forfait fait l'objet d'un avenant au contrat de travail pour chaque salarié concerné. Celui-ci doit définir la fonction justifiant l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ou de sa prestation de services.

L'employeur et le cadre définissent en début d'année, ou deux fois par an si nécessaire, le calendrier prévisionnel de l'aménagement du temps de travail et de la prise des jours de repos sur l'année. Une fois par an, ils établissent un bilan de la charge de travail de l'année écoulée (application du calendrier prévisionnel, organisation du travail, amplitude des journées d'activité).

Le nombre de journées ou demi-journées travaillées par ces personnels est déterminé dans le respect des dispositions légales en vigueur.

La réduction du temps de travail de ces salariés se fait obligatoirement sous forme de jours de repos ou de demi-journées. Ces modalités de réduction du temps de travail peuvent être complétées et améliorées par accord entre le salarié et son employeur.

A l'occasion de la prise de repos, les cadres concernés complètent un document récapitulant le

nombre de jours travaillés et le nombre de journées ou demi-journées de repos prises.

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.

Ce document est conservé par l'employeur et tenu pendant 3 ans à la disposition de l'inspection du travail.

Ces cadres autonomes bénéficient d'une rémunération 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-dessus.

Ils ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail, et ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 12-1 et de l'article L. 212-7, alinéa 2, du code du travail.

Ils bénéficient d'une réduction effective du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent dispositif.

Les cadres concernés 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. Le calendrier prévisionnel de l'aménagement du temps de travail et de la prise des jours de repos sur l'année doit garantir la prise du repos hebdomadaire d'un minimum de 35 heures incluant une journée complète.

19. 10. Les cadres dirigeants

Les cadres dirigeants, entendu comme ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunérations pratiqués au sein de l'entreprise, ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. **NOTA** : Arrêté du 13 avril 2005 : L'accord est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité.

Article 19 : Section 3 "Dispositions générales"

Article 19

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

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 oeuvre une commission nationale de branche pour le suivi de l'évolution de l'emploi dans la branche.

Cette commission est composée de 2 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 l'interprétation. NOTA : Arrêté du 13 avril 2005 : L'accord est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité.

Heures supplémentaires

Article 20

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

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. 212-5 et suivants et R. 212-2 et suivants du code du travail.

Congés payés

Article 21

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

21.1. Jours fériés

Les jours fériés sont les 11 fêtes légales visées à l'article L. 222-1 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.

21.2. Durée des congés

Les congés sont acquis sur la base de 2 jours et 1/2 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 (prévue à l'article 19. 6 ci-dessus) ou sur la période de référence choisie pour la mise en place d'une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos (prévue à l'article 19.5.1 ci-dessus), avec application, s'il y a lieu, des majorations prévues par :

-l'article L. 223-5 pour les femmes de moins de 21 ans ayant un ou des enfants à charge ;

-l'article L. 223-8, 3e alinéa, pour les congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, et ce, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-4 du code du travail.

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

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. 223-9.

21.3. Période des congés

Rappel fait des règles de fractionnement du congé fixées par l'article L. 223-8 du code du travail, le salarié a le droit de prendre au moins 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 (article L. 223-2).

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 10e (art.L. 223-11 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.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Article 22

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

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, ascendant, 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 ;
- arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ouvrables.

Congé sans solde.

Article 23

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions

prévues par :

- l'article 6 de la convention (Autorisation d'absence pour participation aux réunions paritaires) et l'article L. 451-1 du code du travail (Congé d'éducation ouvrière de 12 jours ouvrables au maximum par an) ;
- les articles L. 122-24-1 et 2 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. 122-28-1 à 4 visés à l'article 25 de la convention et relatifs au congé parental d'éducation ;

- les textes légaux et réglementaires relatifs à la formation professionnelle ;
- les articles L. 122-32-12 à 28 instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique ;
- l'article L. 122-28-8 du code du travail relatif au congé pour enfant malade ;
- l'article L. 122-28-9 du code du travail relatif au congé de présence parentale ;
- les articles L. 225-15 à L. 225-19 du code du travail relatifs au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- les articles L. 122-25-4 nouveau et L. 122-26 modifié du code du travail (Loi de financement de la sécurité sociale pour 2002) ayant institué le 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).

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

Maladie. - Accidents du travail

Article 24

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 32 du 15 juin 2006 art. 3.1, art. 3.2, art. 3.3 en vigueur 3 mois après l'extension (BO 2006-40, arrêté du 5 juin 2007), JO 14 juin 2007

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, acquis à la date de l'arrêt, pendant :

- 30 jours après 1 an de présence dans l'entreprise ;
- 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.

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'arrêt 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 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, sous réserve de l'application de l'article L. 122-32-1 et suivants du code du travail, 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. 122-32-1 à 11 du code du travail.

Maternité. - Adoption

Article 25

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 32 du 15 juin 2006 art. 3.1, art. 3.2, art. 3.3 en vigueur 3 mois après l'extension (BO 2006-40, arrêté du 5 juin 2007), JO 14 juin 2007

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par l'article L. 122-26 du code du travail.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire brut mensuel des intéressés, visé à l'article 37.3.1 ci-dessous, 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 l'article L. 122-28 du code du travail (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.

Prévoyance et complémentaire santé

Article 26

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant

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

1. Par l'adhésion de l'entreprise à une institution ou un organisme d'assurance gérant le régime minimal d'assurance décès institué au profit des cadres par la convention collective nationale du 14 mars 1947 (cotisation minimale 1,50 % sur salaire limité au plafond sécurité sociale).
2. Par extension éventuelle de l'assurance visée au paragraphe 1 : l'extension pouvant viser l'assiette des cotisations, le niveau ou le type de garanties (décès, invalidité, rente éducation, etc.) et/ou d'autres catégories de personnel.
3. Par adhésion éventuelle de l'entreprise à une institution ou à un organisme d'assurance :
 - a) Couvrant en tout ou partie les prestations garanties par l'employeur en application des articles 24 et 25 ; les règlements de l'assurance se substituant aux (ou s'imputant sur les) dites prestations ;
 - b) Assurant éventuellement au personnel une couverture supplémentaire en matière de remboursements médicaux et pharmaceutiques.

Sauf sur les cotisations dues au titre des garanties prévues aux paragraphes 1 et 3 a (limitées à la couverture des prestations définies par la présente convention) qui sont à la charge de l'employeur, les primes d'assurance dues sont réparties entre employeur et salarié selon accord d'entreprise ou à défaut par accord de la moitié au moins du personnel appartenant à la catégorie concernée par le contrat d'adhésion.

Le règlement du régime de prévoyance-groupe adopté par l'entreprise constitue l'annexe n° 6/E à l'accord d'entreprise.

Article 26

En vigueur non étendu

Se reporter à l'accord collectif annexé à la présente convention intitulé "Accord relatif aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé".

Retraites complémentaires

Article 27

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 32 du 15 juin 2006 art. 3.1, art. 3.2, art. 3.3 en vigueur 3 mois après l'extension (BO 2006-40, arrêté du 5 juin 2007), JO 14 juin 2007

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 48 du 18 juin 1998, portant affiliation

de l'ensemble du personnel non cadre (pour la totalité du salaire dans la limite de 3 fois le plafond sécurité sociale) et du personnel cadre pour le salaire perçu dans la limite du plafond 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 maximum 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 sécurité sociale et 8 fois ce plafond (tranches B et C).

Sauf application des dispositions convenues entre l'entreprise et sa caisse de retraite 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 complémentaire fonctionnant en capitalisation au bénéfice d'une ou 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 complémentaire 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 une 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).

Service national

Article 28

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

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 de 1 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

Résiliation du contrat de travail suspendu

Article 29

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 32 du 15 juin 2006 art. 3.1, art. 3.2, art. 3.3 en vigueur 3 mois après l'extension (BO 2006-40, arrêté du 5 juin 2007), JO 14 juin 2007

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 l'article L. 122-14 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 pour accident du travail ou la 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.

Fin du contrat

Article 30

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

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.

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 2 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 l'article 122-3-4 du code du travail, le salarié reçoit une indemnité de précarité à l'issue du contrat à durée déterminée.

Licenciement collectif pour cause économique

Article 31

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 32 du 15 juin 2006 art. 3.1, art. 3.2, art. 3.3 en vigueur 3 mois après l'extension (BO 2006-40, arrêté du 5 juin 2007), JO 14 juin 2007

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 oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, notamment sur son contenu tel que défini par l'article L. 321-4-1 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.

Préavis (contrat à durée indéterminée)

Article 32

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 32 du 15 juin 2006 art. 3.1, art. 3.2, art. 3.3 en vigueur 3 mois après l'extension (BO 2006-40, arrêté du 5 juin 2007), JO 14 juin 2007

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 : (1)

Jusqu'à moins de 1 an d'ancienneté :

- 1 mois pour les employés, ouvriers, agents de maîtrise ;
- 1 mois pour les VRP non cadres ;
- 3 mois pour les cadres.

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

- 1 mois pour les employés et ouvriers ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- 2 mois pour les VRP non cadres ;
- 3 mois pour les cadres.

A compter de 2 ans d'ancienneté :

- 2 mois pour les employés, ouvriers et agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les VRP non cadres ;
- 3 mois pour les cadres.

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. 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.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 751-5 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence (Cass. soc., 4 juin 1987, n° 84-43.954), aux termes desquelles, en aucun cas, ni un contrat de travail ni un accord collectif ne peuvent prévoir un préavis de démission plus long, ce qui serait le cas en l'espèce pour l'ensemble des VRP ayant le statut de cadre et moins de 2 ans d'ancienneté (3 mois de préavis). En effet, tant l'article L. 751-5 du code du travail que l'article 12 de l'ANI de 1975 susmentionné prévoient un préavis de démission d'un mois pour les VRP ayant 1 an d'ancienneté et de 2 mois pour une ancienneté de 2 ans (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

Indemnités de licenciement

Article 33

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 32 du 15 juin 2006 art. 3.1, art. 3.2, art. 3.3 en vigueur 3 mois après l'extension (BO 2006-40, arrêté du 5 juin 2007), JO 14 juin 2007

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.

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.

L'indemnité de licenciement ne peut en aucun cas être inférieure :

- à celle qui résulterait de l'application de l'article 5 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 18 janvier 1978 ;
- à celle qui résulterait de l'application de la loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002 prévoyant le doublement de l'indemnité légale de licenciement économique ;
- et pour les VRP celle résultant de l'application de l'article L. 751-7 du code du travail.

Départ en retraite

Article 34

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

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, soit à un âge inférieur mais au moins égal à 60 ans

dès lors que les salariés remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein du régime d'assurance vieillesse et que l'employeur s'engage à :

- favoriser la conclusion de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage pour promouvoir l'emploi des jeunes ;
- mettre en oeuvre un bilan de compétences pour les salariés de 45 ans et plus ;
- donner un accès prioritaire au plan de formation pour les salariés de 45 ans et plus.

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 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.

En cas de départ à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tenu d'avoir avec le salarié un entretien préalablement à la notification de mise à la retraite et 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 susvisé :

- 0,11 mois par année de services dans l'entreprise si le salarié a effectué 10 ans de services ou moins ;
- 0,15 mois par année de services dans l'entreprise si le salarié a effectué plus de 10 ans et moins de 20 ans de services ;
- 0,16 mois par année de services dans l'entreprise si le salarié a effectué 20 ans de services et moins de 35 ans ;
- 0,17 mois par année de services dans l'entreprise si le salarié a effectué 35 ans de services ou plus. Si l'employeur prend l'initiative de mettre le salarié à la retraite avant 65 ans, l'indemnité de départ en retraite sera portée à :
- 0,15 mois par année de services dans l'entreprise si le salarié a effectué 10 ans de services ou moins ;
- 0,19 mois par année de services dans l'entreprise si le salarié a effectué plus de 10 ans et moins de 20 ans de services ;
- 0,20 mois par année de services dans l'entreprise si le salarié a effectué 20 ans de services et moins de 35 ans ;

- 0,21 mois par année de services dans l'entreprise si le salarié a effectué 35 ans de services ou plus.
(1)

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail, telles que modifiées par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007, aux termes desquelles les accords conclus et étendus avant la publication de la loi susmentionnée, déterminant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle et fixant un âge inférieur à celui mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein et que cet âge n'est pas inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du même code, cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2009.

(Arrêté du 10 décembre 2007 , art. 1er)

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

Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

Article 35

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 32 du 15 juin 2006 art. 3.1, art. 3.2, art. 3.3 en vigueur 3 mois après l'extension (BO 2006-40, arrêté du 5 juin 2007), JO 14 juin 2007

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.

A la demande d'au moins deux des organisations signataires, et au moins une fois tous les 5 ans, conformément à l'article L. 132-12 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.

Prime d'ancienneté

Article 36

En vigueur étendu

Pour tenir compte de l'expérience acquise dans l'entreprise, le salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37. 3. 1 est majoré de 20 € pour les 4 premiers niveaux de la grille et de 24 € pour les niveaux suivants tous les 3 ans, au 1er janvier suivant la date d'anniversaire. Ces montants peuvent être revalorisés dans le cadre de la négociation annuelle.

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

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

Article 37

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 32 du 15 juin 2006 art. 3.1, art. 3.2, art. 3.3 en vigueur 3 mois après l'extension (BO 2006-40, arrêté du 5 juin 2007), JO 14 juin 2007

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.

37.2. Le salaire minimum brut mensuel correspond au 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. (1)

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 au 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 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 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 salarial ;
- 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 L. 132-12 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 socio-professionnelles et à la situation de l'emploi du secteur, cette négociation de branche doit également porter sur le salaire global brut annuel contractuel des salariés de chaque niveau.

Des majorations de salaire peuvent être consenties, 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.

37.7. Pour assurer l'adaptation aux réalités socio-professionnelles et à la situation de l'emploi du secteur, les parties signataires de la présente convention collective doivent constater l'évolution des rémunérations minima 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) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 144-2 du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

Article 37 RT

En vigueur étendu

Dernière modification : Ajouté par avenant du 12 octobre 2007, BO 08-16

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

salaire global brut annuel contractuel.

37-1 RT. Le salaire minimum brut annuel est déterminé pour chacun des niveaux des grilles de classification. Il est fixé dans une annexe au présent avenant.

37-2 RT. Le salaire minimum brut mensuel correspond à 1 / 13e du salaire minimum brut annuel.

37-3 RT. Le salaire global brut mensuel correspond au salaire réel perçu par le salarié et convenu entre les parties.

37-4 RT. 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 atteint ou non atteint.

37-5 RT. La période pendant laquelle les salariés bénéficient du maintien de leur salaire est considérée comme du temps de présence.

37-6 RT. Le salaire minimum brut annuel peut être révisé par avenants successifs. A cet effet, les parties se réunissent chaque fois qu'au moins 2 des organisations signataires 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 L. 132-12 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.

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 niveau de l'entreprise. Dans ce cas, ces augmentations sont à valoir sur toute revalorisation conventionnelle décidée par la branche, au titre

de la même année. (1) (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-4 du code du travail. (Arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er)

Gratification (13e mois)

Article 38

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 32 du 15 juin 2006 art. 3.1, art. 3.2, art. 3.3 en vigueur 3 mois après l'extension (BO 2006-40, arrêté du 5 juin 2007), JO 14 juin 2007

(Modifié par avenants n° 2 du 7 juin 1984, du 26 septembre 1986, n° 3 du 27 octobre 1989, n° 9 du 10 février 1993, n° 10 bis du 19 octobre 1993 et complément du 21 décembre 1993, n° 26 du 22 mars 2004)

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 et 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.

Prime anniversaire

Article 39

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 32 du 15 juin 2006 art. 3.1, art. 3.2, art. 3.3 en vigueur 3 mois après l'extension (BO 2006-40, arrêté du 5 juin 2007), JO 14 juin 2007

A la date anniversaire des 25 et 30 ans de service dans l'entreprise, les salariés reçoivent une gratification égale au salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1 acquis à cette date. L'attribution de cette prime n'est pas obligatoirement liée à la remise de la médaille d'honneur du travail offerte par l'entreprise après décision préfectorale, les services accomplis dans un nombre

illimité d'entreprises pouvant être retenus par l'autorité préfectorale, pour justifier des 20, 30, 35 et 40 années de service requises (décret du 17 octobre 2000).

Epargne salariale

Article 40

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 26 du 22 mars 2004 en vigueur le 1er jour du 3e mois suivant l'extension (BO 2004-25, arrêté du 13 avril 2005), JO 27 avril 2005

Les conditions de mise en oeuvre 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 oeuvre 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'entreprises sous le numéro 7/E.

Bulletin de paie

Article 41

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 32 du 15 juin 2006 art. 3.1, art. 3.2, art. 3.3 en vigueur 3 mois après l'extension (BO 2006-40, arrêté du 5 juin 2007), JO 14 juin 2007

(Modifié par avenants n° 9 du 10 février 1993 et complément du 21 décembre 1993, n° 26 du 22 mars 2004, n° 32 du 1er juin 2006)

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 dans les conditions prévues par l'article R. 143-2 du code du travail et mentionnant notamment :

1. L'intitulé de la convention collective : CCN de l'immobilier (brochure JO n° 3090) ;
2. Le nom et l'emploi du salarié, la date d'entrée dans l'entreprise, l'ancienneté reconnue, le niveau hiérarchique selon les grilles de l'annexe I de la CCNI, 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 :
 - 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) ;
- la prime d'ancienneté attribuée en application de l'article 36.

41.2. Le bulletin de paie visé ci-dessus doit être accompagné le cas échéant d'une annexe comportant toutes les informations prévues à l'article D. 212-22.