

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Immobilier	5-7-56	—	—	9-9-88 22-3-2004 (1)	24-2-89 13-4-2005	3-3-89 27-4-2005	3090	1527

(1) Avenant n° 26 applicable à compter du 1-3-2006, date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 27 du 30-5-2005 qui a modifié sa date d'application Avenant n° 27 étendu par arrêté du 25-1-2006, JO 4-2-2006, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO.

Section 1 Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■ Entreprises dont l'activité principale s'exerce dans l'immobilier dans les activités définies dans la division 68 de la nomenclature INSEE de 2008 sauf application d'une CCN étendue et en cours de validité concernant un secteur du champ d'application (notamment H.L.M. ou promotion-construction) ou une catégorie professionnelle (notamment personnel d'exploitation, gardiennage et entretien relevant de la CCN Gardiens, concierges et employés d'immeuble).

REMARQUE : le champ d'application excluant le personnel d'exploitation, de gardiennage et de surveillance, il en résulte qu'une salariée dont les fonctions sont limitées à des travaux domestiques ne relève pas de la CCN (© Cass. soc., 28 sept. 2004, n° 02-40.471).

Entrent également dans le champ d'application de la CC :

— les entreprises immatriculées sous le code NAF 81.10 Z de la nomenclature INSEE de 2008 (activités combinées de soutien lié aux bâtiments) ;

— les résidences de tourisme et résidences hôtelières (code NAF 55.20 Z de la nomenclature INSEE de 2008) (v. remarque ci-après) ;

— les holdings (codes NAF 64.20 Z et 70.10 Z de la nomenclature INSEE de 2008) (v. remarque ci-après) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la CC, GIE, associations, syndicats créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la CC ;

REMARQUE : les avenants (classification et salaires) des résidences de tourisme à compter de celui du 12-10-2007 (v. n°s 28 et 39) visaient déjà les résidences hôtelières. Par ailleurs, ils font référence, pour les holdings, à la classe 74 de la nomenclature de 2003.

— les organisations professionnelles patronales signataires de la CCN.

◆ *Art. 1 modifié en dernier lieu par avenant n° 47 du 23-11-2010 étendu par arrêté du 5-7-2012, JO 18-7-2012*

2 Négociateurs immobiliers ■ Il existe 2 catégories de négociateurs immobiliers.

1° Négociateur immobilier sous statut : négociateur immobilier pouvant être engagé par un seul employeur (à titre exclusif) rémunéré principalement à la commission. Ce négociateur, cadre ou non-cadre, VRP ou non, bénéficient de dispositions spécifiques résultant de l'avenant n° 31 du 15-6-2006 étendu.

Les négociateurs dont le contrat de travail est en cours au jour de l'extension de l'avenant n° 31 sont soumis de plein droit à l'ensemble de ces dispositions spécifiques à compter du 1-1-2008 (1^{er} janvier suivant l'extension dudit avenant).

REMARQUE : le préambule de l'avenant n° 31 stipule que les dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) des VRP du 3-10-75 (v. la syn-

thèse VOYAGEURS, REPRÉSENTANTS, PLACIERS (VRP) ne sont pas applicables aux négociateurs immobiliers VRP, lesquels dépendent exclusivement de la CCN. Cette disposition a été étendue avec une réserve. L'arrêté du 5-6-2007 précise, en effet, que l'exclusion de l'ANI ne peut concerner que la branche des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce. Les autres négociateurs VRP se voient donc appliquer l'ANI des VRP du 3-10-75.

2° Négociateur immobilier hors statut : négociateur immobilier travaillant pour le compte de sociétés immobilières et foncières qui, en raison de la spécificité de son secteur d'activité, perçoit une rémunération non essentiellement constituée de commissions. Ce négociateur relève des dispositions générales de la CC.

◆ *Avenant n° 31 du 15-6-2006 étendu par arrêté du 5-6-2007, JO 14-6-2007, applicable à compter du 1-7-2007 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)*

3 Champ d'application territorial ■ Territoire métropolitain et DOM depuis le 14-9-2007.

◆ *Art. 1 modifié en dernier lieu par avenant n° 47 du 23-11-2010 étendu par arrêté du 5-7-2012, JO 18-7-2012*

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

4 Contrat de travail ■ Le contrat de travail doit comporter l'accord exprès du salarié. La convention collective mentionne les clauses obligatoires.

◆ *Art. 13*

5 Période d'essai et période probatoire ■

1° Période d'essai

a) *Durées* : pour les durées plus courtes que celles prévues par la loi, durées pérennisées par accord conclu postérieurement au 26-6-2008 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Catégorie (1)	Durée	Renouvellement
Employé E1	1 mois	1 mois
Employé E2 et E3	2 mois	1 mois
Agent de maîtrise AM1 et AM2	3 mois	3 mois
Cadre C1 à C4	3 mois	3 mois
Négociateur non VRP	3 mois	3 mois
Négociateur VRP	3 mois non renouvelables	

(1) Selon le SNRT, la catégorie E1 correspond au niveau 1 de la classification des résidences du tourisme, les catégories E2 et E3 aux niveaux 2 à 4, les catégories AM1 et AM2 aux niveaux 5 et 6 et les catégories C1 à C4 aux niveaux 7 à 10.

b) *Délais de prévenance*

Temps de présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

2° Période probatoire : en cas de changement de catégorie ou de poste, période probatoire maximale fixée comme suit.

Catégorie	Ouvrier et employé	Agent de maîtrise	Cadre
Durée	2 mois	3 mois	3 mois

♦ Art. 13 et 16 modifiés par avenant n° 47 du 23-11-2010 étendu par arrêté du 5-7-2012, JO 18-7-2012 ♦ Avenant n° 31 du 15-6-2006 étendu par arrêté du 5-6-2007, JO 14-6-2007, applicable à compter du 1-7-2007 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

6 Préavis ■

1° Durée (à préciser dans le contrat de travail).

Catégorie	Ancienneté	Démission et départ volontaire à la retraite	Licenciement et mise à la retraite
Ouvrier et employé	< 2 ans	1 mois	1 mois
	≥ 2 ans	2 mois	2 mois
Agent de maîtrise	< 1 an	1 mois	1 mois
	≥ 1 an	2 mois	2 mois
Négociateur :	- non VRP	< 2 ans	1 mois
		≥ 2 ans	2 mois
	- VRP	< 1 an	1 mois
		≥ 1 an et < 2 ans	2 mois
≥ 2 ans	3 mois		
Cadre :	-	3 mois	3 mois
		< 1 an	1 mois
		≥ 1 an	2 mois

2° Heures pour recherche d'emploi en cours du préavis : 2 heures par jour payées (proratées pour les salariés à temps partiel).

3° Dispense de préavis : pour le salarié licencié qui a retrouvé un emploi sous réserve d'un délai de prévenance de 48 heures pour les employés et d'une semaine pour les autres catégories.

♦ Art. 32 et 34 modifiés en dernier lieu par avenant n° 47 du 23-11-2010 étendu par arrêté du 5-7-2012, JO 18-7-2012 ♦ Avenant n° 31 du 15-6-2006 étendu par arrêté du 5-6-2007, JO 14-6-2007, applicable à compter du 1-7-2007 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

7 Non-concurrence des négociateurs immobiliers sous statut ■ La clause de non-concurrence doit être limitée dans le temps et l'espace.

Contrepartie : indemnité spéciale forfaitaire égale à 15 % de la moyenne mensuelle du salaire brut perçu au cours des 3 derniers mois d'activité (primes exceptionnelles et frais professionnels exclus). Versement de l'indemnité chaque mois à compter de la cessation effective d'activité et pendant toute la durée de l'interdiction.

Renonciation : dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la rupture du contrat par l'employeur ou le salarié, possibilité pour l'employeur de renoncer à l'application de la clause ou de réduire la durée de l'interdiction par lettre recommandée avec accusé de réception.

REMARQUE : l'employeur peut renoncer à l'application de la clause dans la lettre de licenciement. Cette faculté a été validée par la Cour de cassation dans la mesure où elle permet au salarié de connaître immédiatement l'étendue de sa liberté de travailler et répond ainsi à la finalité de la disposition conventionnelle autorisant l'employeur à libérer le salarié de son obligation (© Cass. soc., 24 avr. 2013, n° 11-26.007, n° 820 FS-P + B).

♦ Avenant n° 31 du 15-6-2006 étendu par arrêté du 5-6-2007, JO 14-6-2007, applicable à compter du 1-7-2007 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

Section 3 Licenciement et départ à la retraite

8 Indemnité de licenciement ■ Indemnité due, sauf faute grave ou lourde.

1° Montant :

— entre 1 et 2 ans d'ancienneté : indemnité légale (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) ;
 — à partir de 2 ans d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté avec un maximum de 6 mois en cas de licenciement collectif économique et en cas de licenciement à l'expiration du congé sans solde compris dans la période de garantie d'emploi en cas de maladie (v. n° 23), sous réserve de l'indemnité légale plus favorable (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° Base de calcul : salaire global brut mensuel contractuel (v. n°s 38 et 39).

Pour les salariés rémunérés en tout ou partie à la commission, le salaire global brut mensuel contractuel est réputé égal au treizième de la rémunération contractuelle des 12 mois précédents.

♦ Art. 29 et 33 modifiés par avenant n° 47 du 23-11-2010 étendu par arrêté du 5-7-2012, JO 18-7-2012, art. 37 et 37/RT

9 Indemnité de départ à la retraite ■

1° Montant

a) Départ volontaire : lorsque le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse, versement d'une indemnité fixée de la façon suivante.

Ancienneté	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
Indemnité	1/2 mois	1 mois	1,5 mois	2 mois	2,5 mois	3 mois

b) Mise à la retraite à partir de 65 ans : versement de l'indemnité légale de licenciement (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° Base de calcul : salaire global brut mensuel contractuel (v. n°s 38 et 39).

Pour les salariés rémunérés en tout ou partie à la commission, le salaire global brut mensuel contractuel est réputé égal au treizième de la rémunération contractuelle des 12 mois précédents.

♦ Art. 34 modifié en dernier lieu par avenant n° 47 du 23-11-2010 étendu par arrêté du 5-7-2012, JO 18-7-2012, art. 37 et 37/RT

Section 4 Congés et jours fériés

10 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■ Congé à prendre au moment de l'événement.



Mariage	salarié	6 jours ouvrables
	dans la proche famille (enfant, ascendant, frère, sœur)	1 jour ouvrable
Naissance ou adoption	enfant	3 jours ouvrables
Cérémonie religieuse	concernant 1 enfant	1 jour ouvrable
Décès	conjoint (1), parent, grand-parent, arrière grand-parent, enfant	3 jours ouvrables
	frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, beau-parent	1 jour ouvrable

(1) Congé attribué au partenaire pacsé.

♦ *Art. 22 modifié en dernier lieu par avenant n° 47 du 23-11-2010 étendu par arrêté du 5-7-2012, JO 18-7-2012*

11 Rappel de congés payés ■ Attribution de 3 jours supplémentaires de congés payés et remboursement des frais de voyage aller et retour occasionnés par le rappel.

♦ *Art. 21*

12 Compte épargne temps (CET) seniors ■

Champ d'application	Entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés.
Bénéficiaires	Salariés volontaires âgés de 55 ans et plus ayant une ancienneté > 1 an dans l'entreprise.
Alimentation	Dans la limite d'un plafond annuel de 14 jours (98 h) et d'un plafond global de 70 jours (490 h), alimentation du CET par : – jours de repos des salariés sous forfait annuel en jours ou heures de travail effectués au-delà de la durée prévue par la convention de forfait dans le respect du nombre maximal de jours travaillés ; – heures de repos compensateur acquises au titre des heures supplémentaires (repos compensateur de remplacement ou contrepartie obligatoire en repos) ; – jours de repos accordés au titre de l'aménagement du temps de travail sur l'année ou sur 4 semaines ou jours de repos acquis dans le cadre de la RTT ; – 5 ^e semaine de congés payés, jours de congés accordés au-delà des 5 semaines obligatoires et jours de congés supplémentaires pour fractionnement.
Utilisation	Délai d'utilisation des droits : 5 ans à compter de la fin de l'année civile au cours de laquelle ils ont été inscrits (sous réserve que 24 jours ouvrables de congés payés acquis au titre de l'année antérieure aient été pris). Délai prorogé, sur demande écrite du salarié, si 10 jours au moins ont été inscrits au compte dans le délai de 5 ans suivant l'ouverture du CET (1). Indemnisation de périodes d'absences non rémunérées (2) : sous réserve de la comptabilisation de 10 jours (70 h) de crédit et d'une ancienneté d'au moins 2 ans dans l'entreprise, possibilité d'utiliser le CET pour rémunérer un congé pour création ou reprise d'entreprise, un passage à temps partiel, le suivi d'une formation hors temps de travail, une cessation progressive ou totale d'activité, un congé pour convenance personnelle. Délai de prévenance avant le départ en congé : 2 mois, 1 mois pour les absences m 2 semaines.
Rémunération des absences	Salaire de référence (SR) : salaire global brut mensuel contractuel (v. n°s 38 et 39). Valorisation des droits placés : – 1 heure = 1/151,67 du SR (pour 35 h/semaine) ; – 1 jour de congé payé ouvré = 1/21,66 du SR ; – 1 jour de congé payé ouvrable = 1/26 du SR ; – 1 jour de forfait jours = [1/ (nombre de jours compris dans le forfait + nombre de jours fériés + nombre de jours de congés payés)] du SR × 12.
Renonciation au CET	Possibilité de clôturer le CET sur demande écrite du salarié avec utilisation des droits inscrits étalée sur un délai minimum de 6 mois à compter de la notification de la renonciation.

(1) Si moins de 10 jours ont été inscrits au CET dans le délai de 5 ans susvisé, possibilité pour l'employeur de refuser tout nouveau placement de droits.
 (2) Les droits inscrits au CET ne peuvent être monétisés qu'avec l'accord de l'employeur. En outre, le CET peut être utilisé pour alimenter un PERCO.

♦ *Avenant n° 55 du 26-6-2012 étendu par arrêté du 12-2-2013, JO 22-2-2013, applicable à compter du 22-3-2013 (1 mois après la date de publication de son arrêté d'extension au JO), sans dérogation possible par accord d'entreprise*

13 Jours fériés ■ Sauf dans les résidences de tourisme (v. ci-après), les 11 fêtes légales (1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre et Noël) sont des jours fériés chômés et payés.

Dans les résidences de tourisme, les 11 fêtes légales sont des jours normalement travaillés qui, en cas de travail, sont compensés par autant de jours de repos (application des dispositions légales en

cas de travail le 1^{er} mai ; v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

♦ *Art. 21 modifié en dernier lieu par avenant n° 47 du 23-11-2010 étendu par arrêté du 5-7-2012, JO 18-7-2012 et art. 21/RT résultant de l'avenant du 27-12-2010 étendu par arrêté du 29-10-2012, JO 7-11-2012, applicable à compter du 1-12-2012 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)*

Section 5 Durée du travail

14 Durée conventionnelle ■

1° Dispositions générales : durée du travail fixée à 35 heures hebdomadaires, 1 607 heures annuelles.

Signalons toutefois que les dispositions relatives à la durée du travail ne s'appliquent pas :

— aux salariés faisant de la représentation s'exerçant à l'extérieur de l'entreprise et se caractérisant 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 ;

— aux négociateurs immobiliers VRP sous statut.

2° Dispositions spécifiques aux résidences de tourisme

a) Répartition de la durée hebdomadaire du travail : possibilité de répartir la durée du travail, d'une manière égale ou inégale, sur 4, 5, 5,5 ou 6 jours par semaine.

b) Durée quotidienne et amplitude : durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures avec amplitude maximale de 12 heures dont 2 heures de repos minimum.

c) Repos : 2 jours consécutifs pour le personnel permanent pendant la période hors saison dans les exploitations à activité saisonnière.

♦ *Art. 19.1, art. 19.3.1 modifié par avenant n° 47 du 23-11-2010 étendu par arrêté du 5-7-2012, JO 18-7-2012 et art. 19.3.1/RT résultant de l'avenant du 27-12-2010 étendu par arrêté du 29-10-2012, JO 7-11-2012, applicable à compter du 1-12-2012 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) ♦ Avenant n° 31 du 15-6-2006 étendu par arrêté du 5-6-2007, JO 14-6-2007, applicable à compter du 1-7-2007 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)*

15 Notion de temps de travail effectif ■

1° 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.

2° Temps de formation et RTT : des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences du salarié peuvent être réalisées pour partie hors du temps de travail effectif par accord écrit entre les parties 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.

♦ *Art. 19.3.3 et 19.3.4*

16 Astreinte ■

1° Personnel concerné et définitions : personnel concerné : salariés s'engageant par avenant au contrat à assumer un nombre déterminé de jours d'astreintes par an.

Période d'astreinte : salarié joignable à tout moment, par un moyen mis à sa disposition, pour intervenir dans les délais les plus brefs.

Intervention, avec une durée proportionnée au but recherché, justifiée par une situation d'urgence notamment : une situation à laquelle il ne peut être remédié par aucun mode de communication à distance ou nécessitant une intervention à distance excédant une certaine durée fixée par convention de fonctionnement.

2° Indemnisation : compensation, à l'initiative de l'employeur, de chaque heure d'astreinte sous forme de rémunération ou de repos : 6 % du temps d'astreinte durant les jours ouvrables à déduire du temps normalement travaillé la semaine suivante ou le mois suivant (6 % de la rémunération minimale conventionnelle horaire, complément différentiel compris, hors prime) porté à 10 % pour des astreintes effectuées durant le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés.

Durée d'intervention et du temps correspondant au trajet considérés comme un temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Indemnisation, sur la base des frais réels, des frais de déplacement engendrés par les interventions hors horaires normaux.

♦ *Art. 19.7.2 résultant de l'avenant n° 30 du 20-10-2005 étendu par arrêté du 30-5-2006, JO 9-6-2006 et modifié par avenant n° 47 du 23-11-2010 étendu par arrêté du 5-7-2012, JO 18-7-2012*

17 Aménagements du temps de travail ■ Outre les aménagements ci-dessous, la RTT peut être organisée par diminution de l'horaire hebdomadaire de travail.

1° RTT sous forme de jours de repos (sur une période de 12 mois consécutifs) : modalités de prise des jours de repos : les jours ou 1/2 journées de repos sont pris pour moitié au choix du salarié et moitié au choix de l'employeur selon des modalités à définir au sein de l'entreprise. Les repos sont pris dans un délai maximum de 12 mois suivant leur acquisition.

Délais de prévenance : 21 jours minimum pour la prise des jours de repos. En cas de modification des dates, délai fixé à 7 jours pouvant être réduit par accord individuel ou en présence de circonstances exceptionnelles. Dans ce cas, délai réduit à un jour franc.

Rémunération : lissée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année.

2° RTT dans le cadre de cycles d'activité : durée maximale du cycle : 12 semaines consécutives.

Amplitude : 0 heure pour les semaines basses et 46 heures pour les semaines hautes.

3° Modulation

Période de modulation	Tout ou partie de l'année, au maximum 12 mois consécutifs.
Salariés concernés	Tous les salariés sauf les CDD ou temporaires à l'exception de ceux dont le contrat est motivé par un remplacement d'un salarié absent pour une durée ≥ 6 mois.
Délais de prévenance	Programmation indicative : 30 jours.
Amplitude	Limites hebdomadaires : 0 heure à 46 heures. Temps de travail quotidien pendant les semaines de basse activité ≥ 4 heures consécutives.
Heures supplémentaires	Voir n° 20.

4° Aménagement individualisé des temps de travail : possibilité d'horaires individualisés ou, pour les salariés mobiles, d'horaire applicable en fonction du client.

♦ *Art. 19.5 et 19.6*

18 Travail à temps partiel ■

1° Dispositions générales

NDLR : la loi subordonne à la conclusion d'un accord de branche étendu la possibilité de fixer une durée minimale de travail dérogatoire, la possibilité de prévoir une interruption journalière d'activité supérieure à 2 heures, la possibilité de conclure des avenants « complément d'heures » et la possibilité de porter la limite des heures complémentaires jusqu'au tiers de la durée contractuelle de travail.

a) Durée minimale de travail : 8 heures par semaine (ou 34 heures par mois) :

— dans les secteurs d'activité des locations touristiques ou de courte durée, pour les emplois suivants : ménage, établissement des états des lieux, accueil/réception (si ce service ne fonctionne pas en continu) ;

— pour les CDD conclus pour le remplacement d'un salarié ayant une durée de travail hebdomadaire inférieure à 24 heures

(dans cette hypothèse, le CDD doit stipuler un nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel au moins égal à celui du salarié remplacé).

En contrepartie, les salariés bénéficient notamment des garanties suivantes :

- horaires de travail réguliers leur permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale légale de 24 heures par semaine ;
- regroupement du temps de travail en journées complètes ou demi-journées d'au moins 4 heures ;
- participation de l'employeur aux frais de transport calculée sur un taux d'emploi correspondant à la durée minimale légale de 24 heures.

b) Coupures quotidiennes : pour les seuls emplois liés à la réception et à la restauration, la journée de travail peut prévoir une coupure de 2 heures ou plus si le salarié concerné a une durée hebdomadaire de travail supérieure ou égale à 24 heures.

Pour les salariés dont le contrat prévoit une coupure de 2 heures ou plus, il n'est donc pas possible de déroger à la durée minimale de 24 heures.

La durée maximale de la coupure est fixée à 4 heures.

Les coupures d'une durée supérieure à 2 heures ouvrent droit à une prime forfaitaire de 4 €.

c) Compléments d'heures : possibilité d'augmenter temporairement la durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel, par avenant au contrat de travail (si l'avenant porte sur une durée supérieure à 1 an, à la demande du salarié, l'augmentation du temps de travail devient contractuelle et pérenne).

NDLR : l'avenant n° 62 prévoit que la possibilité de conclure des avenants « complément d'heures » vaut pour « les postes visés », sans définir ces postes. Il pourrait selon nous s'agir des emplois auxquels s'applique la durée minimale dérogatoire de 8 heures/semaine prévue par l'avenant n° 62 (v. ci-avant). Nous attendons confirmation des organisations patronales signataires.

Nombre maximum d'avenants « complément d'heures » pouvant être conclus fixé à 6 par an et par salarié, pour une durée maximale de 16 semaines par année civile (hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné).

Heures de travail effectuées au titre du complément d'heures majorées de 10 %.

Heures complémentaires effectuées au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant « complément d'heures » majorées de 25 %.

d) Heures complémentaires

1. Limite : 1/3 de la durée contractuelle de travail.

2. Majorations :

- 10 % pour celles accomplies dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle de travail ;
- 25 % pour celles effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail (dans la limite de 1/3 de cette durée).

Pour le taux de majoration applicable aux heures complémentaires effectuées au-delà de la durée de travail fixée par un avenant « complément d'heures », voir ci-avant.

2° Dispositions spécifiques aux résidences de tourisme : durée maximale des heures complémentaires portée au 1/3 de la durée annuelle du temps de travail. Pour les salariés souhaitant augmenter leur horaire contractuel, accès privilégié à des postes exigeant un horaire minimum hebdomadaire de 22 heures.

- ◆ *Art. 19.7.1/RT résultant de l'avenant du 27-12-2010 étendu par arrêté du 29-10-2012, JO 7-11-2012, applicable à compter du 1-12-2012 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)* ◆ *Avenant n° 62 du 1-7-2014 étendu par arrêté du 20-11-2014, JO 27-11-2014, applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes (v. toutefois NDLR ci-avant) et à compter du 28-11-2014 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension) pour les entreprises non adhérentes, sans dérogation possible par accord d'entreprise*

19 Travail intermittent dans les résidences de tourisme ■ Dans les résidences ayant une activité saisonnière, possibilité de recourir au travail intermittent pour tous les emplois liés aux cycles des périodes saisonnières.

Rémunération : soit calcul de la rémunération mensuelle par rapport à l'horaire réel de travail, soit lissage de la rémunération sur la base de l'horaire moyen (choix d'un commun accord).

Pour les salariés à temps partiel souhaitant augmenter leur horaire contractuel, accès prioritaire aux emplois exigeant un horaire minimum de 22 heures.

- ◆ *Art. 13.4/RT et 19.7.1/RT résultant de l'avenant du 27-12-2010 étendu par arrêté du 29-10-2012, JO 7-11-2012, applicable à compter du 1-12-2012 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)*

20 Heures supplémentaires ■ Application des dispositions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

- ◆ *Art. 20*

21 Forfaits annuels ■

1° Forfait annuel en heures : salariés concernés : notamment, cadres ayant les fonctions intermédiaires suivantes : gestion locative, gestion de copropriété, comptabilité, techniques et/ou administratives et non-cadres mobiles tenus de se déplacer fréquemment dans le cadre de leurs missions : commerciaux, gestionnaires de copropriété et inspecteurs d'immeubles.

Nombre annuel d'heures : la convention individuelle fixe la référence annuelle dans la limite de la durée légale augmentée du contingent d'heures supplémentaires fixé selon les dispositions réglementaires. Le volume annuel d'heures tient compte de la RTT qui s'effectue par l'attribution de repos supplémentaires (à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année), et/ou par réduction quotidienne. La répartition du temps de travail peut se faire sur la base d'une semaine de 6 jours, 5,5 jours, 5 jours, ou éventuellement sur moins de 5 jours dans le cadre d'une ouverture de l'entreprise de 5 à 6 jours par semaine.

Rémunération : au moins égale au salaire minimum (brut mensuel à compter du 14-9-2007) conventionnel majoré des heures supplémentaires. La rémunération est lissée sur la base de l'horaire moyen de référence.

2° Forfait annuel en jours (218 jours maximum par an).

Salariés concernés : cadre ou non-cadre autonome qui dispose d'un degré d'initiative impliquant 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, dont le rythme d'activité s'organise par relation directe avec la clientèle et ses exigences et cadres mobiles amenés à se déplacer habituellement hors des locaux de l'entreprise. Notamment, quel que soit leur niveau de classification, cadres assurant de manière autonome les fonctions de : négociation commerciale, conseil, expertises ; gestion d'ensembles immobiliers ; gestion technique ; direction ou responsabilité d'un service.

RTT sous forme de jours ou de demi-journées de repos pris selon un calendrier prévisionnel défini d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

- ◆ *Art. 19.8 modifié par avenant n° 32 du 15-6-2006 étendu par arrêté du 5-6-2007, JO 14-6-2007, applicable à compter du 14-9-2007 (3 mois après la publication au JO de son arrêté d'extension), à l'exclusion des résidences de tourisme et art. 19.9 modifié par avenant n° 47 du 23-11-2010 étendu par arrêté du 5-7-2012, JO 18-7-2012*

22 Travail de nuit ■

1° Dispositions générales

a) Définition du travail de nuit : tout travail effectué entre 22 heures et 7 heures.

b) Définition du travailleur de nuit : est considéré comme travailleur de nuit le salarié qui accomplit habituellement au cours de la plage horaire de nuit :

- soit 2 fois par semaine au moins 3 heures de son temps de travail ;
- soit au moins 260 heures annuelles.

c) Durées maximales de travail : compte tenu des particularités d'exploitation des établissements ouverts au public assurant une garde, une surveillance ou une permanence et pour les travailleurs

de nuit chargés de ces fonctions, la durée maximale quotidienne est portée à 10 heures et la durée maximale hebdomadaire à 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

2° Dispositions spécifiques aux résidences de tourisme

Définition du travail de nuit	Tout travail effectué entre 22 heures et 7 heures.
Définition du travailleur de nuit	Tout travailleur qui accomplit pendant la plage horaire de nuit : – soit au minimum 3 h de travail au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel ; – soit au moins 260 h pendant une période de référence de 12 mois consécutifs.
Contreparties :	
– Majoration	8 % du taux horaire pour toute la durée du travail de nuit. Majoration également due au personnel de jour remplaçant ponctuellement du personnel de nuit ainsi qu'au personnel de jour dont les horaires de travail comprennent régulièrement des heures de nuit (uniquement pour ces heures). 2 jours par année civile (1/6 jour par mois travaillé) majorés de 1 jour après 3 ans d'ancienneté comme travailleur de nuit (soit 3 jours par année civile à raison de 1/4 jour par mois travaillé). Repos proratisé pour les salariés à temps partiel. Repos à prendre dans un délai de 6 mois.
– Repos compensateur des travailleurs de nuit	
Pause des travailleurs de nuit	En cas de poste de nuit d'une durée ≥ 6 h, pause de 20 minutes rémunérée et décomptée comme du temps de travail effectif.
Durées maximales :	
– Quotidienne	9 heures avec, en contrepartie, attribution d'un repos compensateur de 1 h (1).
– Hebdomadaire	44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.
<small>(1) Contrepartie également due au personnel de jour remplaçant ponctuellement du personnel de nuit.</small>	

♦ **Art. 19.7.3** résultant de l'avenant n° 26 du 22-3-2004 étendu et **art. 19.7.3/RT** résultant de l'avenant du 27-12-2010 étendu par arrêté du 29-10-2012, JO 7-11-2012, applicable à compter du 1-12-2012 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

23 Maladie, accident du travail ■

1° Indemnisation sur 12 mois (sous réserve de prise en charge par la SS) : maintien du salaire global brut mensuel contractuel à 90 % sous déduction des IJSS et des régimes de prévoyance (part patronale), sans délai de carence.

Ancienneté	Durée d'indemnisation (1)
1 an (2)	30 jours
3 ans	90 jours
8 ans	110 jours
13 ans	120 jours
18 ans	130 jours
23 ans	170 jours
33 ans	190 jours

(1) Les périodes d'arrêt consécutives à un arrêt du travail (AT) n'entrent pas en compte pour l'appréciation des droits aux indemnités complémentaires de maladie.
(2) Sans condition d'ancienneté en cas d'accident du travail (AT).

Ensuite, prise en charge par le régime de prévoyance (v. n° 26).

2° Garantie d'emploi en cas de maladie : au terme de la période d'indemnisation, le salarié qui n'est pas en mesure de reprendre son travail est placé en congé sans solde pendant 2 mois avec un minimum de 3 mois après la période d'essai.

REMARQUE : selon la Cour de cassation, les salariés bénéficient d'une garantie d'emploi pendant toute cette période (période indemnisée + période de congé sans solde) (© Cass. soc., 1^{er} oct. 2003, n° 00-46.428). Dans le même sens, les salariés ayant moins de 3 ans d'ancienneté bénéficient d'une garantie d'emploi de 3 mois (© Cass. soc., 21 sept. 2005, n° 04-45.552, n° 1847 FS-P + B).

Pour l'indemnité due en cas de licenciement à l'expiration du congé sans solde, voir n° 8.

3° Maladie et congés payés : absences pour maladie « intégralement rémunérées » assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés.

NDLR : selon nous, les absences maladie « intégralement rémunérées » visent celles indemnisées par l'employeur à hauteur de 90 % du salaire brut conformément au 1° ci-avant.

♦ **Art. 21.2 et 24**

24 Maternité ■

1° Indemnisation pendant le congé de maternité : maintien du salaire brut mensuel contractuel sous déduction des indemnités journalières de la SS et dans la limite du plafond de la sécurité sociale pendant la durée légale du congé de maternité. Voir également la prise en charge prévue par le régime de prévoyance (v. n° 26).

2° Réduction d'horaire : pause de 15 minutes le matin et l'après-midi.

♦ **Art. 25**

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

25 Retraite complémentaire ■ Absence de dispositions concernant l'institution et le taux de cotisation.

26 Régime de prévoyance et de frais de santé ■

REMARQUE : pour les entreprises adhérentes d'une organisation patronale non signataire de l'avenant n° 65 bis et de la décision du 1-3-2016 avant le 1-4-2016 mais qui y adhérerait après le 1-4-2016 mais avant leur extension, la date d'application de l'avenant n° 65 bis et de la décision du 1-3-2016 serait celle décidée par l'organisation patronale nouvelle adhérente.

1° Organisme assureur : IPGM (Groupe Mornay) pour 3 ans [adhésion obligatoire à compter du 1-8-2011 (date d'entrée en vigueur de l'ancien avenant n° 48 du 23-11-2010 ayant créé le régime de prévoyance et de frais de santé)].

A compter du 1-4-2016, Malakoff Médéric Prévoyance est l'organisme recommandé pour assurer le régime de prévoyance et de frais de santé ♦ *Décision du 1-3-2016 non étendue*.

Les entreprises ayant mis en place des garanties de prévoyance et de remboursement de frais de santé avant le 1-4-2016 (date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 65 du 20-7-2015) doivent les adapter pour les rendre au moins égales (comparaison faite globalement sur l'ensemble des salariés, séparément pour les garanties décès, incapacité/invalidité, prestations en nature et sur chaque type de remboursements pour les prestations en nature) [Disposition remplacée par avenant n° 65 bis du 1-3-2016 non étendu qui prévoit que les entreprises ayant souscrit, avant le 1-8-2011 (date d'entrée en vigueur de l'ancien avenant n° 48 du 23-11-2010 ayant créé le régime de prévoyance et de frais de santé), un contrat de prévoyance et de remboursement de frais de santé, ou uniquement un contrat de remboursement de frais de santé, ne garantissant pas les mêmes risques à un niveau équivalent au régime de branche disposent d'un délai jusqu'au 1-1-2018 pour adapter les dispositions de leur(s) contrat(s) (comparaison faite globalement sur l'ensemble des salariés, séparément pour les garanties décès, incapacité/invalidité, prestations en nature et sur chaque type de remboursements pour les prestations en nature)].

2° Bénéficiaires : l'ensemble des salariés, à l'exclusion des VRP entrant dans le champ de l'article 7 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47 et bénéficiant à ce titre d'un régime spécifique géré par l'INPR [cette exclusion prendra fin le lendemain de la fin de la désignation de l'INPR ♦ *Avenant n° 65 bis du 1-3-2016 non étendu*].

REMARQUE : l'avenant n° 65 bis du 1-3-2016 non étendu précise que les entreprises qui en font la demande peuvent affilier les VRP susvisés au régime de



branche, cette extension du champ du régime supposant soit la conclusion d'un accord d'entreprise, soit la validation par référendum à la majorité des effectifs de cette catégorie, soit une décision unilatérale de l'employeur.

La couverture des frais de santé bénéficie aux VRP mono-employeurs et aux VRP multi-employeurs si, au 1-4-2016, tous les employeurs relèvent du champ d'application de la CCN (à défaut, ils choisissent de bénéficier ou non du régime à condition de pouvoir relever, à cette même date, d'un autre régime assurant une couverture obligatoire des frais de santé).

REMARQUE : certains salariés peuvent être dispensés de l'affiliation au régime (liste non reprise ici).

3° Cotisations (dans le cadre des contrats conclus avec l'organisme assureur recommandé).

REMARQUE : si la cotisation totale prévue par le contrat d'assurance conclu avec un organisme autre que celui recommandé est supérieure à celle définie ci-après pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur. Si la cotisation est inférieure, le montant en euros de la part patronale ne peut être supérieur à celui prévu par le régime de branche ♦ *Avenant n° 65 bis du 1-3-2016 non étendu*.

a) Taux ♦ *Avenant n° 65 bis du 1-3-2016 non étendu*

1. Taux contractuels de cotisation des garanties incapacité, invalidité et décès fixés comme suit pour les exercices 2016 à 2018 (sauf évolutions législatives et/ou réglementaires).

REMARQUE : l'avenant n° 65 bis précise qu'« un taux d'appel est mis en place et maintenu pour les exercices 2016 et 2017 ». Ce taux d'appel n'est toutefois pas expressément fixé par l'avenant.

Garanties	Taux
Décès	0,18 %
Incapacité	0,18 %
Invalidité	0,19 %
Total	0,55 %

Cotisations assises sur la rémunération brute retenue pour le calcul des cotisations de SS et limitée aux tranches A et B (à l'exclusion des indemnités versées lors du départ de l'entreprise ou ultérieurement). Pendant les périodes de suspension du contrat de travail, cotisations assises sur la moyenne de la rémunération soumise à cotisations au titre du régime perçue au cours des 12 derniers mois au cours desquels une activité a été exercée.

2. Taux de cotisation de la garantie frais de santé fixés comme suit, en % du PMSS, pour les exercices 2016 et 2017 (sauf évolutions législatives et/ou réglementaires) (ils seront reconduits en 2018, sous réserve que le rapport sinistres/primes 2017 ne dépasse pas 103 % et sous réserve des évolutions législatives et/ou réglementaires).

REMARQUE : en cas d'embauche ou de rupture du contrat au cours d'un mois civil, la totalité de la cotisation afférentes audit mois est due.

	Régime général	Régime Alsace-Moselle
Cotisation obligatoire par adulte	1,29 %	0,66 %
Cotisation obligatoire par enfant (1)	0,71 %	0,43 %

(1) Gratuité à partir du 3^e enfant.

b) Répartition : 55 % employeur et 45 % salarié.

c) Reprise des risques en cours à la date d'adhésion au régime

♦ *Avenant n° 65 bis du 1-3-2016 non étendu* : risques pris en charge en contrepartie du paiement par l'entreprise d'une prime unique ou d'une surcotisation temporaire (selon la nature de la reprise) calculée par l'organisme assureur sur la base de la déclaration des risques par l'entreprise.

4° Prestations

a) Salaire de référence : rémunération brute servant d'assiette au calcul des cotisations de la SS, limitée aux tranches A et B et perçue au cours des 12 derniers mois civils, à l'exclusion des primes, indemnités et rappels versés lors du départ de l'entreprise ou ultérieurement.

b) Décès ou perte totale et irréversible d'autonomie : capital égal à 80 % du salaire de référence.

Perte totale et irréversible d'autonomie : versement du capital décès par anticipation en cas d'invalidité de 3^e catégorie ou d'incapacité permanente à 100 % (avec majoration pour tierce personne).

Double effet : versement aux enfants à charge de 100 % du capital décès en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint [avant la liquidation de sa retraite ; termes exclus de l'extension ♦ *Arrêté du 21-12-2015, JO 24-12-2015*) puis repris par avenant n° 65 bis du 1-3-2016 non étendu].

Frais d'obsèques : allocation égale à 150 % du plafond mensuel de la SS en cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge.

c) Incapacité de travail : en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur (v. n° 23) (ou à compter du 180^e jour continu d'absence pour les salariés ne bénéficiant pas du maintien de salaire), versement d'une indemnité journalière égale à 60 % du salaire de référence journalier (salaire de référence divisé par 365), sous déduction des prestations brutes de CSG et CRDS versées par la SS. Maximum : 100 % du salaire net d'activité.

Pour les salariées en congé de maternité (pathologique ou non), même indemnisation sans délai de carence.

d) Invalidité : versement d'une rente fixée comme suit.

Invalidité/incapacité permanente	Rente
Invalidité de 1 ^{re} catégorie ou incapacité permanente comprise entre 33 % et 66 %	36 % du salaire de référence – prestations brutes de CSG et CRDS de la SS
Invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie ou incapacité permanente ≥ 66 %	60 % du salaire de référence – prestations brutes de CSG et CRDS de la SS (hors majoration pour tierce personne)

Maximum : 100 % du salaire net d'activité.

e) Remboursement des frais de santé : remboursements complémentaires à ceux effectués par la SS.

f) Droits non contributifs et fonds d'action sociale : le régime prévoit la mise en place de prestations à caractère non directement contributif et d'un fonds d'action sociale destiné à mettre en œuvre des actions individuelles en cas de difficultés d'ordre social ou économique.

♦ *Art. 26 modifié en dernier lieu par avenant n° 65 du 20-7-2015 étendu par arrêté du 21-12-2015, JO 24-12-2015, applicable à compter du 1-4-2016 (1^{er} jour du 4^e mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) lui-même modifié par avenant n° 65 bis du 1-3-2016 non étendu, applicable à compter du 1-4-2016 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour suivant la publication au JO de son arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes (v. remarque en amont du paragraphe) ♦ *Annexe V résultant de l'avenant n° 65 du 20-7-2015 étendu par arrêté du 21-12-2015, JO 24-12-2015, applicable à compter du 1-4-2016 (1^{er} jour du 4^e mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) lui-même modifié par avenant n° 65 bis du 1-3-2016 non étendu, applicable à compter du 1-4-2016 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour suivant la publication au JO de son arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes (v. remarque en amont du paragraphe) ♦ *Décision du 1-3-2016 non étendue, applicable à compter du 1-4-2016 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour suivant la publication au JO de son arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes (v. remarque en amont du paragraphe)***

Section 8 Classification des emplois

27 Classification des emplois hors résidences de tourisme ■ Classification applicable à compter du 20-5-2007 à toutes les entreprises à l'exclusion des sociétés adhérentes au syndicat national des résidences de tourisme.

REMARQUE : les négociateurs immobiliers sous statut ne relèvent pas de cette grille, à l'exception de ceux exerçant des fonctions d'encadrement et bénéficiant à ce titre du statut cadre, qui sont classés dans cette catégorie (sans précision du niveau).

Catégories	Niveaux	Emplois
Employés	E1	Employé de bureau, standardiste, ouvriers d'entretien, chauffeur, coursier
	E2	Secrétaire, aide-comptable, ouvriers polyvalent, technicien débutant, employé de gestion
	E3	Secrétaire assistant, assistant paye, comptable 1, gestionnaire de sinistres, technicien chargé des états des lieux, chargé de gestion locative
Agents de maîtrise	AM1	Secrétaire assistant, comptable 2, chargé de gestion locative, gestionnaire de copropriété 1, technicien
	AM2	Juriste, agent de location-gérance, comptable immobilier, gestionnaire de copropriété 2, technicien qualifié, économiste de la construction, négociateur débutant (1)
Cadres (2)	C1	Gestionnaire expérimenté, assistant de direction expérimenté, comptable expérimenté, responsable technique, négociateur (1), chargé d'études, juriste
	C2	Négociateur (1), responsable technique expérimenté, gestionnaire expérimenté, trésorier/fiscaliste, juriste confirmé, chargé de missions
	C3	Chargé de missions, responsable de service, trésorier/fiscaliste confirmé, négociateur expérimenté (1)
	C4	Responsable de département ou d'entreprise, direction

(1) Négociateurs hors statut travaillant pour le compte de sociétés immobilières et foncières qui, en raison de la spécificité de leur secteur d'activité, perçoivent une rémunération non essentiellement constituée de commissions.
 (2) Voir remarque ci-avant.

cable à compter du 20-5-2007 (3 mois après la publication au JO de son arrêté d'extension), à l'exclusion des résidences de tourisme ♦ Avenant n° 31 du 15-6-2006 étendu par arrêté du 5-6-2007, JO 14-6-2007, applicable à compter du 1-7-2007 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)

♦ Art. 35 ♦ Annexe 1 remplacée par avenant n°33 du 15-6-2006 étendu par arrêté du 9-2-2007, JO 20-2-2007, appli-

28 Classification des emplois dans les résidences de tourisme ■ Classification applicable à compter du 1-1-2009.

1° Critères classants : classement effectué selon 4 critères :

- compétence (expérience et/ou formation requise) ;
- contenu de l'activité (nature et degré de difficulté des travaux à exécuter et mode d'organisation du travail dans l'entreprise) ;
- autonomie (degré de liberté dans la réalisation du travail et étendue du champ d'autonomie) ;
- responsabilité.

2° Définition des niveaux

Catégorie	Niveau	Définition
Employés	I (1)	Exécution des tâches élémentaires ou répétitives ; responsabilité directement et uniquement sur la bonne exécution du travail ; compréhension des consignes
	II (1)	Exécution d'un travail qualifié constitué par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre d'après des instructions précises et détaillées et sous la supervision d'un agent le plus souvent d'un niveau de qualification supérieur ; connaissances professionnelles correspondant au niveau V bis de l'éducation nationale (EN)
	III	Exécution des travaux qualifiés comportant des opérations à combiner en fonction de l'objectif à atteindre d'après des instructions précises ; action selon un processus standardisé avec choix des méthodes d'exécution ou selon un processus inhabituel avec l'appui d'un agent de qualification supérieure ; connaissances professionnelles correspondant au niveau V de l'EN
	IV	Exécution des travaux très qualifiés, constitués d'actions de réalisations complètes conformément aux normes professionnelles dans le cadre d'instructions générales ; choix des modes opératoires et des moyens de contrôles appropriés ; connaissances professionnelles correspondant au niveau IV de l'EN ou formation prévue au niveau V de l'EN complétée par des stages ou cours professionnels + 3 ans minimum au niveau III
Agents de maîtrise	V	Capacités professionnelles et qualités humaines nécessaires pour assurer ou coordonner la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe, et le cas échéant, responsabilité de commandement dans les limites de la délégation reçue ; ajustements et adaptations indispensables ; connaissances professionnelles correspondant au diplôme prévu au niveau IV b de l'EN complété par une formation adaptée
	VI	Accomplissement de travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexes ou d'étude d'une partie d'ensemble en application des règles d'une technique connue d'après des instructions de caractère général ; possibilité de responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre et de responsabilité d'encadrement de personnel exécutant des travaux diversifiés mais complémentaires si connaissances et expérience professionnelle au moins équivalentes à celles des personnels encadrés ; connaissances professionnelles correspondant au diplôme prévu au niveau III de l'EN
Haute-maîtrise Cadre débutant	VII (2)	— Soit salariés ayant une expérience professionnelle prolongée, confirmée et réussie dans la fonction au niveau VI ; très bonnes connaissances des diverses techniques de sa spécialité et capacités au commandement, à l'organisation du travail et à la gestion ; initiatives et responsabilités dans un cadre bien défini sous le contrôle final d'un membre de l'encadrement ou du chef d'entreprise ; — Soit cadres débutants ne pouvant justifier de plus de 2 années de pratique dans l'emploi et devant mettre en œuvre des connaissances théoriques sanctionnées par un (ou des) diplôme(s) de niveaux II et I de l'EN



Catégorie	Niveau	Définition
Cadres	VIII	Responsabilité de l'organisation, de l'activité, de la discipline et fonctionnement d'un service ou cadres sans commandement classés à ce niveau pour leur compétence et responsabilité exercées dans une activité spécialisée ou fonctionnelle ; autonomie limitée par les instructions générales du chef d'entreprise ou des directeurs (dans les entreprises importantes) ; formation de niveau II de l'EN ou niveau III complétée par une formation professionnelle spécifique attestée par des certificats de stage ou d'aptitude à exercer des fonctions plus importantes que celles parfaitement maîtrisées au niveau VII
	IX	Responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions dans un domaine soit technique, soit administratif, soit commercial, soit de gestion, soit dans plusieurs d'entre eux ; autorité sur un service important ou plusieurs services à coordonner ; très haute spécialisation exercée dans les structures fonctionnelles d'entreprises importantes ; formation de niveau I de l'EN ou expérience professionnelle probante dans des postes similaires ou de niveau VIII avec attestations de stages de formation ouvrant accès à la position supérieure
	X	Niveau justifié uniquement par la valeur technique requise par la nature de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une coordination au plus haut niveau entre plusieurs services ou activités ; autonomie de jugement et d'initiative la plus large et généralement délégation directe des pouvoirs et responsabilités du chef d'entreprise (la seule délégation de signature n'entraîne pas la classification à ce poste) ; même niveau de formation qu'en position IX mais maîtrise des connaissances et capacité à les mettre en œuvre hautement reconnue

(1) Par exception, l'employé exerçant un emploi classé niveau I et titulaire d'un diplôme professionnel correspondant à l'emploi exercé est classé au niveau II.
(2) Les salariés classés au niveau VII sont assimilés aux cadres pour la retraite et la prévoyance.

3° Grille de classification des emplois-repères

Secteur d'activité	Emploi	Niveau
Réception	Responsable hébergement	4 à 7
	Chef de réception ; Premier de réception	3 à 6
	Réceptionniste	1 à 4
	Réceptionniste de nuit	1 à 3
Animation	Maître nageur	5 à 6
	Manager animation	4 à 8
	Responsable activités enfants	3 à 7
	Animateur spécialisé + Puéricultrice	3 à 6
	Surveillant baignade	2 à 3
Propreté/Entretien	Animateur	1 à 3
	Gouvernante	3 à 7
	Premier de propreté	2 à 3
Technique	Agent de ménage	1 à 2
	Directeur technique	7 à 10
	Responsable technique régional	5 à 8
	Responsable technique	5 à 7
	Chef d'entretien	4 à 6
Restauration	Jardinier + technicien	2 à 4
	Agent d'entretien/Agent technique	1 à 2
	Chef de cuisine	5 à 7
	Contrôleur restauration	5 à 6
	Sous-chef de cuisine ; Maître d'hôtel	4 à 6
	Économiste	4 à 5
	Chef de partie	3 à 6
	Cuisinier ; Chef de rang	3 à 5
Barman	2 à 4	
Commercial	Commis de cuisine ; Serveur	1 à 3
	Plongeur ; Commis de salle ; Réceptionnaire	1 à 2
	Directeur commercial	7 à 10
	Administrateur des ventes	6 à 8
	Responsable réservation	5 à 8
	Responsable boutique	4 à 6
	Attaché commercial	3 à 6
	SAV/Litiges	2 à 6
Vendeur	1 à 5	
	Agent de réservation ; Vendeur boutique	1 à 4

Secteur d'activité	Emploi	Niveau
Marketing/ Communication	Directeur marketing	7 à 10
	Chef de produits ; Attaché de presse	5 à 7
	Assistant	3 à 6
	Brochures ; Assistante-attaché de presse	1 à 5
Gestion/Administration	Directeur ressources humaines ; Directeur juridique/DAF ; Directeur comptable	7 à 10
	Responsable contrôle gestion ; Responsable informatique	7 à 9
	Chef comptable	6 à 9
	Contrôle gestion/Juriste	6 à 8
	Informaticien	5 à 8
	Assistante de direction	5 à 7
	Comptable	3 à 6
	Assistante	1 à 6
Aide comptable	1 à 2	
Gestion des propriétaires	Responsable gestion des propriétaires ; Principal gestion des propriétaires	6 à 9
	Comptable gestion des propriétaires	3 à 6
	Agent administratif	1 à 4
Direction de site	Direction exploitation	8 à 10
	Directeur régional	7 à 9
	Directeur de site	6 à 8
	Responsable de secteur	5 à 7
	Responsable de site	3 à 6
	Chargé d'accueil	1 à 3

◆ *Annexe 1/RT* résultant de l'avenant du 12-10-2007 étendu par arrêté du 4-12-2008, JO 11-12-2008, applicable à compter du 1-1-2009 (1^{er} jour du mois suivant la date de publication au JO de son arrêté d'extension)

29 Certificats de qualification professionnelle (CQP) ■

CQP	Classement minimum
Secrétaire juridique et technique en immobilier (1)	niveau E2

(1) CQP créé pour une période initiale de 24 mois.

◆ *Avenant n° 54 du 26-6-2012 étendu par arrêté du 27-11-2012, JO 15-12-2012 à l'exclusion des résidences de tourisme, applicable le 16-12-2012 (lendemain de la publication de son arrêté d'extension au JO)*

Section 9 Salaires, primes et indemnités

30 Prime d'ancienneté ■ Prime applicable à tous les secteurs.

1° Bénéficiaires : tous les salariés y compris les négociateurs immobiliers.

2° Montant

a) *Dispositions générales* : majoration du salaire global brut mensuel contractuel (correspondant au salaire réel perçu par le salarié pour les résidences de tourisme, tous les 3 ans (au 1^{er} janvier suivant la date anniversaire), du montant suivant.

Classification	Au 1-1-2010 (1)	Au 1-1-2013 (2)	Au 1-1-2016 (3)
4 premiers niveaux	20 €	23 €	25 €
Niveaux suivants	24 €	27 €	29 €

(1) Au 10-2-2010 pour les non-adhérents (tous secteurs *Avenant n° 42 du 23-6-2009 étendu par arrêté du 14-12-2009, JO 26-12-2009*.)
 (2) Au 7-7-2013 pour les non-adhérents *Avenant n° 58 du 14-1-2013 étendu par arrêté du 26-6-2013, JO 6-7-2013*. Montants applicables aux salariés dont la date d'anniversaire est acquise en 2012 mais également à ceux qui ont bénéficié en janvier 2010 et en janvier 2011 d'une prime d'ancienneté forfaitaire de 20 € ou 24 €.
 (3) Au 17-4-2016 pour les non-adhérents *Avenant n° 68 du 23-11-2015 étendu par arrêté du 7-4-2016, JO 16-4-2016*.

REMARQUE : les avenants n° 42 du 23-6-2009 et n° 58 du 14-1-2013 précisent que, pour déterminer le versement de la prime, le décompte de l'ancienneté se fait à compter de la dernière période de 3 ans calculée depuis la date de l'embauche. Le 1^{er} versement intervient le 1^{er} janvier suivant le terme de cette période.

b) *Négociateurs immobiliers*

	Au 1-1-2010 (1)	Au 1-1-2013 (2)
Dispositions générales	20 €	23 €
Cadres	24 €	27 €

(1) Au 10-2-2010 pour les non-adhérents *Avenant n° 42 du 23-6-2009 étendu par arrêté du 14-12-2009, JO 26-12-2009*.
 (2) Au 7-7-2013 pour les non-adhérents *Avenant n° 58 du 14-1-2013 étendu par arrêté du 26-6-2013, JO 6-7-2013*. Montants applicables aux salariés dont la date d'anniversaire est acquise en 2012 mais également à ceux qui ont bénéficié en janvier 2010 et en janvier 2011 d'une prime d'ancienneté forfaitaire de 20 € ou 24 €.

♦ *Art. 36 modifié en dernier lieu par avenant n° 42 du 23-6-2009 étendu par arrêté du 14-12-2009, JO 26-12-2009 modifié par arrêté du 1-2-2010, JO 9-2-2010, applicable à tous les secteurs* ♦ *Avenant n° 42 du 23-6-2009 étendu par arrêté du 14-12-2009, JO 26-12-2009 modifié par arrêté du 1-2-2010, JO 9-2-2010, applicable à tous les secteurs* ♦ *Avenant n° 58 du 14-1-2013 étendu par arrêté du 26-6-2013, JO 6-7-2013, applicable à tous les secteurs*

31 Prime anniversaire [prime associée à la remise de la médaille du travail ♦ Avenant n° 70 du 29-2-2016 non étendu] ■

1° Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant n° 70 du 29-2-2016 non étendu : à 25 et 30 ans de service dans l'entreprise : prime égale au salaire global brut mensuel contractuel acquis à cette date.

Pour les salariés rémunérés en tout ou partie à la commission, le salaire global brut mensuel contractuel est réputé égal au treizième de la rémunération contractuelle des 12 mois précédents.

2° A compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 70 du 29-2-2016 non étendu

a) *Conditions d'attribution* : remise du diplôme de la médaille d'honneur du travail (copie de l'arrêté préfectoral à fournir à l'employeur).

b) *Montant* : prime égale au salaire global brut mensuel contractuel acquis à cette date.

Pour les salariés rémunérés en tout ou partie à la commission, le salaire global brut mensuel contractuel est égal à 1/13^e de la rémunération contractuelle des 12 mois précédant l'ouverture des droits (date de la cérémonie de remise officielle de la médaille du travail).

La prime est versée au prorata des années de service dans l'entreprise.

REMARQUE : le salarié ayant 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise, percevra 12/20^e de la prime lors de la remise de la médaille d'argent (20 années de service).

c) *Période transitoire* : pendant 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant, tout salarié qui aurait pu bénéficier de la prime anniversaire des 25 ans dans la même entreprise, pourra prétendre au versement de la prime associée à la médaille d'argent (20 années de service). Maximum : versement d'une prime sur la période de 5 ans.

♦ *Art. 37.3.1 et 39 modifié par avenant n° 70 du 29-2-2016 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension*

32 Prime au tutorat senior ■ Prime mensuelle égale à 150 € brut au 1-1-2011 versée au salarié tuteur ayant mené une action de tutorat correspondant aux critères établis par la section paritaire professionnelle.

REMARQUE : prime versée mensuellement par l'employeur au salarié tuteur pendant la durée prévue au financement de cette aide par la branche et selon le rythme de versement effectué par l'OPCA de la branche à l'entreprise.

♦ *Accord du 16-12-2009 étendu par arrêté du 26-4-2010, JO 5-5-2010, applicable pendant une durée de 3 ans à compter du 1-1-2010 complété par avenant n° 52 du 16-12-2011 étendu par arrêté du 29-10-2012, JO 7-11-2012*

33 Treizième mois ■ Montant : salaire global brut mensuel contractuel acquis au prorata du nombre de mois de présence dans l'année (absences indemnisées à 100 % ou à 90 % en cas de maladie considérées comme temps de présence).

Base de calcul : salaire de décembre.

Pour les salariés quittant l'entreprise en cours d'année : gratification au prorata temporis sur la base de leur dernier salaire (global brut à compter du 14-9-2007) mensuel.

Pour les salariés rémunérés en tout ou partie à la commission, le 13^e mois peut être inclus dans la rémunération ; dans ce cas, le salarié doit être assuré de percevoir dans l'année civile :

— 13 fois le salaire conventionnel qui lui est acquis (le salaire minimum brut annuel correspondant à son niveau à compter du 14-9-2007) ;

— ou pour les négociateurs immobiliers (VRP ou non) sous statut, 13 fois le salaire minimum brut mensuel.

En cas de variation du salaire minimum brut mensuel en cours d'année, application d'un prorata en fonction des périodes où chaque salaire minimum était en vigueur.

EXEMPLE : le salaire minimum brut mensuel des négociateurs immobiliers VRP était de 950 € au 1-1-2008 et 1 300 € au 1-7-2008. Au titre de 2008, le négociateur doit avoir perçu 14 625 € [(950 € × 6)/12 × 13 + (1 300 € × 6)/12 × 13].

♦ *Art. 38 modifié en dernier lieu par avenant n° 32 du 15-6-2006 étendu par arrêté du 5-6-2007, JO 14-6-2007, applicable à compter du 14-9-2007 (3 mois après la publication au JO de son arrêté d'extension), à l'exclusion des résidences de tourisme* ♦ *Avenant n° 31 du 15-6-2006 étendu par arrêté du 5-6-2007, JO 14-6-2007, applicable à compter du 1-7-2007 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)* ♦ *Avenant n° 45 du 23-6-2009 étendu par arrêté du 27-10-2010, JO 10-11-2010*

34 Indemnité d'intérim ■ En cas de remplacement total et effectif pendant plus de 1 mois par année civile (hors période de vacances), versement d'une indemnité d'intérim, décomptée à compter du 1^{er} jour de remplacement, égale à la différence entre le salaire réel (salaire global brut mensuel contractuel à compter du 14-9-2007) de l'intéressé et le salaire de base du salarié remplacé.

Durée maximum du remplacement : 6 mois.

♦ *Art. 17 modifié par avenant n° 32 du 15-6-2006 étendu par arrêté du 5-6-2007, JO 14-6-2007, applicable à compter du 14-9-2007 (3 mois après la publication au JO de son arrêté d'extension), à l'exclusion des résidences de tourisme*

35 Droit de suite des négociateurs immobiliers sous statut ■ En cas de cessation du contrat de travail, le négociateur immobilier (VRP ou non) bénéficie d'un droit de suite sur les

commissions qu'il aurait perçues si le contrat n'avait pas expiré, sous réserve de respecter 2 conditions cumulatives :

— les commissions doivent résulter d'affaires qui sont la suite et la conséquence du travail effectué par le négociateur pendant l'exécution de son contrat de travail ;

— ces affaires doivent avoir été réalisées dans la durée du droit de suite (6 mois minimum).

Postérieurement à la cessation du contrat de travail, les avances sur commission n'ont plus lieu d'être versées et ne peuvent pas être déduites du droit de suite éventuellement acquis.

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

◆ *Avenant n° 31 du 15-6-2006 étendu par arrêté du 5-6-2007, JO 14-6-2007, applicable à compter du 1-7-2007 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)*

◆ *Avenant n° 45 du 23-6-2009 étendu par arrêté du 27-10-2010, JO 10-11-2010*

36 Rémunération des « extras » et du personnel logé et/ou nourri dans les résidences de tourisme ■

1° Personnel logé et/ou nourri : à qualification identique et à temps de travail égal, le salarié perçoit la même rémunération, qu'il soit logé et/ou nourri ou non. Le salaire global brut mensuel contractuel (v. n° 39) inclut la valeur du salaire en nature qui doit être déduite du salaire net mensuel.

La valeur du salaire en nature est évaluée en fonction du minimum garanti (MG) comme en matière de sécurité sociale sauf application d'une valeur supérieure dans la limite des montants suivants (valeur janvier 1997) : 30 F pour un repas (complet et de qualité égale à celle assurée à la clientèle), 700 F pour un studio + 250 F par pièce supplémentaire (logement « prêt à vivre » équipé aux normes de la résidence). A compter du 1-12-2012, la valeur du salaire en nature est celle fixée par la réglementation de la sécurité sociale en matière d'avantages en nature.

2° Rémunération des « extras » : pour chaque période d'emploi, rémunération calculée en appliquant à l'horaire effectif de travail un tarif horaire égal au minimum à 1/151 du salaire minimum conventionnel correspondant à leur niveau de classement.

◆ *Art. 14.4/RT et 37.4/RT modifiés en dernier lieu par avenant du 27-12-2010 étendu par arrêté du 29-10-2012, JO 7-11-2012, applicable à compter du 1-12-2012 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension)*

37 Rémunération des négociateurs immobiliers sous statut ■ La rémunération se compose essentiellement ou exclusivement de commissions.

1° Prime d'ancienneté : voir n° 30.

2° Treizième mois : voir n° 33.

3° Indemnité de congés payés : possibilité d'inclure l'indemnité de congés payés dans la rémunération à condition que le contrat de travail mentionne expressément le taux de commission et sa majoration au titre de l'indemnité de congés payés.

4° Frais professionnels : remboursement sur justificatifs des frais professionnels réellement engagés ou versement d'une indemnité forfaitaire (à prévoir au contrat).

5° Salaires minima

a) *Non-cadres*

	Au 3-8-2008 (1)
VRP	1 300 € (2)
Non VRP	SMIC (3)

(1) Pour les adhérents (lendemain du départ) et au 7-2-2009 pour les non-adhérents *Avenant n° 40 du 15-5-2008 étendu par arrêté du 30-1-2009, JO 6-2-2009.*
 (2) Sous réserve des dispositions de l'accord national interprofessionnel des VRP (v. la synthèse VOYAGEURS, REPRÉSENTANTS, PLACIERS (VRP)) Arrêté du 30-1-2009, JO 6-2-2009.
 (3) Pour le montant du SMIC, voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

Le salaire mensuel brut minimum peut constituer en tout ou partie une avance sur commissions.

b) *Cadres :* pour la classification des cadres, voir n° 27 et pour les salaires minima correspondants, voir n° 38-1°.

◆ *Avenant n° 40 du 15-5-2008 étendu par arrêté du 30-1-2009, JO 6-2-2009*

38 Salaires minima hors résidences de tourisme ■

1° Salaire minimum brut annuel : le salaire minimum brut mensuel correspond à 1/13 du salaire minimum brut annuel.

Niveau	1-1-2010 (1)	1-4-2011 (2)	1-1-2012 (3) et 1-7-2012 (4)
E 1	17 470 €	17 745 €	18 180 € [18 371 € (4)]
E 2	18 041 €	18 365 €	18 732 €
E 3	18 178 €	18 505 €	18 875 € [19 064 € (4)]
AM 1	18 833 €	19 172 €	19 382 €
AM 2	20 795 €	21 134 €	21 240 €
C 1	21 747 €	22 086 €	22 417 €
C 2	29 598 €	29 937 €	30 176 €
C 3	35 331 €	35 670 €	35 955 €
C 4	39 997 €	40 336 €	40 660 €

(1) Au 30-4-2010 pour les non-adhérents *Avenant n° 46 du 16-12-2009 étendu par arrêté du 21-4-2010, JO 29-4-2010.*
 (2) Au 2-11-2011 pour les non-adhérents *Avenant n° 51 du 21-6-2011 étendu par arrêté du 25-10-2011, JO 1-11-2011.*
 (3) Au 2-8-2012 pour les non-adhérents *Avenant n° 53 du 20-2-2012 étendu par arrêté du 24-7-2012, JO 1-8-2012.*
 (4) Au 27-12-2012 pour les non-adhérents *Avenant n° 56 du 11-7-2012 étendu par arrêté du 19-12-2012, JO 26-12-2012*

Niveau	1-1-2013 (1)	1-1-2014 (2)	1-1-2015 (3)	1-1-2016 (4)
E 1	18 593 €	18 791 €	18 948 €	19 067 €
E 2	18 919 €	19 117 €	19 270 €	19 463 €
E 3	19 159 €	19 357 €	19 512 €	19 708 €
AM 1	19 440 €	19 638 €	19 795 €	19 993 €
AM 2	21 304 €	21 502 €	21 674 €	21 891 €
C 1	22 484 €	22 686 €	22 867 €	23 096 €
C 2	30 267 €	30 539 €	30 692 €	30 999 €
C 3	36 063 €	36 388 €	36 570 €	36 936 €
C 4	40 782 €	40 980 €	41 185 €	41 597 €

(1) Au 7-7-2013 pour les non-adhérents *Avenant n° 57 du 14-1-2013 étendu par arrêté du 26-6-2013, JO 6-7-2013.*
 (2) Au 29-6-2014 pour les non-adhérents *Avenant n° 60 du 20-2-2014 étendu par arrêté du 19-6-2014, JO 28-6-2014.*
 (3) Au 12-9-2015 pour les non-adhérents *Avenant n° 64 du 26-2-2015 étendu par arrêté du 18-8-2015, JO 11-9-2015.*
 (4) Au 22-6-2016 pour les non-adhérents *Avenant n° 69 du 1-2-2016 étendu par arrêté du 14-6-2016, JO 21-6-2016.*

N'entrent pas dans l'assiette de vérification : les sommes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation, les sommes versées par l'entreprise aux plans d'épargne salariale, les primes exceptionnelles, les majorations pour heures supplémentaires, les primes et gratifications à caractère bénévole ou aléatoire, la prime d'ancienneté, les primes ne correspondant pas à la contrepartie d'un travail, les remboursements de frais, la prime de transport, la compensation financière d'une astreinte ainsi que toute somme que la loi, l'administration ou la jurisprudence excluent du salaire pris en compte pour apprécier si le SMIC est atteint.

2° Cas particulier des salariés rémunérés en tout ou partie à la commission : le salaire conventionnel peut constituer en tout ou partie acompte sur la commission acquise par application d'un barème annexé au contrat de travail. A titre exceptionnel et de façon provisoire, l'employeur peut verser des avances sur commissions mensuelles supérieures au salaire minimum conventionnel et revenir à celui-ci en cas de résultats inférieurs à l'avance ainsi consentie.

En cas d'absence pour maladie, accident ou maternité, ces salariés peuvent obtenir soit le maintien de leur salaire global brut mensuel, soit le maintien du seul salaire minimum brut mensuel

conventionnel avec le bénéfice des commissions échues, sous réserve d'accord entre les parties.

♦ Art. 37 modifié en dernier lieu avenant n° 32 du 15-6-2006 étendu par arrêté du 5-6-2007, JO 14-6-2007, applicable à compter du 14-9-2007 (3 mois après la publication au JO de son arrêté d'extension)

39 Salaires minima dans les résidences de tourisme ■

Pour le champ d'application des avenants, voir n° 1.

Les salaires minima bruts annuels sont fixés forfaitairement (base 151,67 h/mois). Le salaire minimum brut mensuel correspond au 1/13 du minimum annuel.

Niveau	2011 (1)	2012 (2)	2013 (3)	2014 (4)	2016 (5)
I	17 745 €	18 180 €	18 590 €	18 795 €	19 066 €
II	17 922 €	18 280 €	18 690 €	18 896 €	19 167 €
III	17 998 €	18 358 €	18 768 €	18 975 €	19 246 €
IV	18 100 €	18 516 €	18 926 €	19 134 €	19 405 €
V	18 634 €	19 007 €	19 417 €	19 708 €	19 979 €
VI	20 675 €	21 088 €	21 498 €	21 820 €	21 994 €
VII	21 643 €	22 076 €	22 486 €	22 823 €	23 005 €
VIII	29 600 €	30 192 €	30 602 €	30 939 €	31 186 €
IX	35 332 €	36 039 €	36 449 €	36 850 €	37 108 €

Niveau	2011 (1)	2012 (2)	2013 (3)	2014 (4)	2016 (5)
X	40 000 €	40 800 €	41 210 €	41 663 €	41 913 €

(1) Avenant du 1-3-2011 étendu par arrêté du 21-6-2011, JO 29-6-2011, applicable à compter du 1-1-2011.
 (2) Avenant du 9-2-2012 étendu par arrêté du 19-6-2012, JO 26-6-2012, applicable à compter du 1-1-2012.
 (3) Avenant du 14-1-2013 étendu par arrêté du 17-5-2013, JO 31-5-2013, applicable à compter du 1-1-2013.
 (4) Avenant du 18-12-2013 étendu par arrêté du 23-5-2014, JO 11-6-2014, applicable à compter du 1-1-2014.
 (5) Avenant du 1-2-2016 étendu par arrêté du 14-6-2016, JO 21-6-2016, applicable à compter du 1-1-2016.

N'entrent pas dans l'assiette de vérification : les sommes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation ; les sommes versées par les entreprises aux plans d'épargne salariale ; les versements relatifs à toute prime exceptionnelle, aux majorations pour heures supplémentaires, aux primes et gratifications à caractère bénévole ou aléatoire ; la prime d'ancienneté ; les primes ne correspondant pas à la contrepartie d'un travail fourni ; les remboursements de frais ; la prime de transport ; la compensation financière en contrepartie d'une astreinte et, d'une façon générale, toute somme que la loi, l'administration ou la jurisprudence excluent du salaire pris en compte pour apprécier si le SMIC est ou non atteint.

♦ Art. 37/RT résultant de l'avenant du 12-10-2007 étendu par arrêté du 4-12-2008, JO 11-12-2008, applicable (« un an suivant la publication au JO de son arrêté d'extension, avec effet rétroactif » ; dispositions exclues de l'extension) au 1-1-2007

