

Convention collective

VENTE DE FONDS DE COMMERCE (personnel des agents immobiliers et mandataires en)



N° de brochure : 3016

N° IDCC : (NA)

Date de dernière mise à jour : 2016-03-23

Sommaire

Convention collective nationale du personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce du 8 décembre 1971.	
Etendue par arrêté du 18 octobre 1973 JORF 25 février 1974.	1
Lettre du 14 décembre 1989 portant dénonciation de la convention collective	1
Titre Ier : Dispositions générales	1
Champ d'application	1
Durée et modalités de révision	1
Avantages et accords particuliers	2
Titre II : Droit syndical et liberté d'opinion	2
Exercice des droits relatifs à l'action syndicale	2
Titre III : Délégués du personnel	2
Institution des délégués - Mode d'élection	2
Attribution des délégués et exercice du mandat	2
Garanties	3
Titre IV : Période d'essai et contrat individuel	3
Titre V : Mutations, Changements de catégorie ou d'échelon d'emploi	3
Titre VI : Congés divers	3
A. - Congés payés	3
B. - Congés exceptionnels de courte durée	4
C. - Congés sans solde	4
D. - Congés maladie (1)	4
D. - Congés maladie	4
E. - Grossesse et maternité	4
F. - Remplacement - Licenciement - Ancienneté	4
G. - Obligations militaires	4
Titre VII : Conciliation - Arbitrage	5
Conciliation	5
Arbitrage	5
Titre VIII : Délai - Congé - Indemnité de préavis - Indemnité de licenciement - Indemnité de départ à la retraite	5
Délai-congé(1)	5
Délai-congé (1)	5
Indemnité de licenciement (1)	5
Indemnité de départ à la retraite	5
Titre IX : Durée du travail - Heures supplémentaires, Majoration pour ancienneté	6
Titre X : Comité d'entreprise	6
Titre XI : Hygiène et sécurité	6
Titre XII : Salaires	6
Titre XIII : Retraite	7
Titre XIV : Dispositions diverses	7
Textes Attachés	7
Annexe classification CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 8 décembre 1971	7
CLASSIFICATION DES EMPLOIS	7
Minima garantis	9
A. - Cadres	9
B. - Emplois non cadres	9
Textes Salaires	10
Salaires Avenant du 11 décembre 1985	10
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale du personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce du 8 décembre 1971. Etendue par arrêté du 18 octobre 1973 JORF 25 février 1974.

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce (F.N.A.I.M.).
Organisations de salariés	Fédération nationale des employés et cadres du commerce, du crédit, des assurances, de la sécurité sociale et divers C.G.T. ; Fédération des services du commerce du crédit C.F.D.T. ; Syndicat général des ingénieurs et cadres C.F.D.T. ; Fédération des cadres C.G.C. ; Fédération syndicale nationale des représentants de l'industrie et du commerce C.G.C. ; Syndicat national des représentants négociateurs P.C.T.
Organisations adhérentes	Fédération des employés et cadres C.G.T. - F.O., adhésion du 17 janvier 1974 ; Fédération des employés, techniciens et agents de maîtrise C.F.T.C., adhésion du 25 mai 1965 ; Fédération nationale F.O. des V.R.P. et cadres de la représentation commerciale et des délégués médicaux, adhésion du 25 janvier 1979.
Organisations dénonçantes	F.N.A.I.M. en date du 14 décembre 1989 ; S.N.P.I. en date du 14 décembre 1989 ; U.N.I.-T. en date du 14 décembre 1989 ;

Lettre du 14 décembre 1989 portant dénonciation de la convention collective

En vigueur étendu

Mesdames, messieurs les représentants des organisations syndicales signataires de la convention collective nationale du 8 décembre 1971 (ou de certains de ces avenants) des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce :

Fédération générale des services livres C.F.D.T. ;

Syndicat général des ingénieurs et cadres C.F.D.T. ;

Fédération nationale des employés et cadres du commerce, du crédit des assurances, de la sécurité sociale et divers C.G.T. ;

Fédération des cadres C.G.C. ;

Fédération syndicale nationale des représentants de l'industrie et du commerce C.G.C. ;

Syndicat national des représentants négociateurs S.N.R.N. ;

Fédération des employés et cadres C.G.T.-F.O. ;

Fédération nationale Force ouvrière des V.R.P. et cadres de la représentation commerciale et des délégués médicaux F.O.-V.R.P. ;

Fédération des employés, techniciens et agents de maîtrise C.F.T.C.-Fectam.

Objet : dénonciation de la convention collective nationale du 8 décembre 1971 des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce (brochure J.O. 3016).

Nous vous rappelons qu'en accord entre toutes les organisations parties à la convention collective nationale des personnels des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce, toutes négociations ont cessé dans ce cadre depuis 1986, pour se poursuivre, après cet acte de dénonciation de fait, en conformité avec les dispositions de l'article L.132-8, 5e alinéa, du code du travail, dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières.

Après différentes étapes marquées notamment par l'accord du 11 décembre 1987 levant les réserves à l'extension de la mise à jour au 1er janvier 1984 de la convention collective nationale des administrateurs de biens (formulées par la F.N.A.I.M. dans la perspective de l'élargissement de cette convention aux agents immobiliers) et réglant entre autres le problème des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières qui devient la convention collective nationale de la commission mixte du 27 octobre 1989 après élaboration d'un projet joint au procès-verbal de la réunion du 23 juin 1989 (cette procédure confirmant la dénonciation de fait susvisée).

Nous avons noté que trois organisations syndicales salariales signataires de la convention collective nationale du 8 décembre 1971 (ou de certains avenants) avaient ratifié au 14 novembre 1989 (date du dépôt au ministère du travail), l'accord conclu le 27 octobre 1989 qui élargit le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'administrateurs de biens et des sociétés immobilières qui devient la convention collective nationale de l'immobilier et fixe les modalités selon lesquelles cette convention se substitue à celle du 8 décembre 1971 (en conformité avec son article 3, dernier alinéa) pour régir les contrats de travail des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce.

Constatant que l'unanimité des organisations salariales n'a pu être réalisée et afin d'éviter tout retard dans l'application des garanties prévues par ledit accord - observation faite du caractère obsolète de la convention collective nationale du 8 décembre 1971 et même si cette formalité ne nous semble pas nécessaire, eu égard à la procédure de substitution ci-avant rappelée -, nous vous confirmons par la présente, à toutes fins utiles, la dénonciation de la convention collective nationale des agents immobiliers du 8 décembre 1971 et de tous avenants l'ayant complétée ou modifiée pour prendre effet aux conditions fixées par l'accord du 27 octobre 1989 susvisé. Veuillez agréer, mesdames, messieurs, l'expression de nos sentiments distingués.

Le président de la F.N.A.I.M. ;

Le président de la S.N.P.I. ;

Le président de la U.N.I.-T..

N.B. - La présente notification est déposée ce jour à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La convention collective nationale du 29 avril 1952 et son annexe du 20 février 1956 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes à compter de la signature de la présente convention.

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention collective de travail règle les rapports entre les employeurs et le personnel des agents immobiliers et des mandataires en vente de fonds de commerce et industries sur l'ensemble du territoire métropolitain. Le terme ' employé ' uniformément utilisé dans la présente convention est pris dans le sens général du terme salarié et s'applique à toute personne, quelle que soit sa fonction, louant ses services.

Dans le cas où l'employeur exerce plusieurs activités (agents immobiliers, mandataires en vente de fonds de commerce, administrateurs de biens, agents d'assurance), il devra être indiqué dans l'engagement écrit quelle convention les parties ont choisie pour régler leurs rapports réciproques. A défaut, c'est la présente convention qui sera applicable de droit.

Durée et modalités de révision

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée d'un an et se renouvellera ensuite par tacite reconduction, par périodes successives d'une année, sauf demande de révision formulée par une des parties contractantes au plus tard deux mois avant l'expiration de chaque année. La demande de révision ou d'adjonction d'articles sera notifiée à l'autre partie et, le cas échéant, aux cosignataires, par pli recommandé avec accusé de réception ; elle sera accompagnée d'un projet de rédaction des articles susceptibles d'être révisés ou ajoutés à la convention.

De toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de la convention révisée ou complétée qui lui sera substituée.

Avantages et accords particuliers

Article 4

En vigueur étendu

- a) La présente convention ne peut, en aucun cas, entraîner pour les employés une réduction des avantages acquis antérieurement à la signature.
- b) Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle à son amélioration ultérieure par la conclusion d'accords particuliers sur le plan de la localité ou de l'entreprise.

Titre II : Droit syndical et liberté d'opinion

Article 5

En vigueur étendu

a) Les parties contractantes reconnaissent aussi bien pour les employés que pour les employeurs le droit de se grouper en syndicats et la pleine liberté pour ces syndicats d'exercer leur action en vue de la défense collective des intérêts afférents à leur condition d'employeur ou de salarié.

b) Elles s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales, raciales ou professionnelles des employés pour arrêter leur décision et plus particulièrement en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la promotion professionnelle, les mutations, les mesures de discipline, l'application des sanctions ou les congédiements.

Réciproquement, les employés s'engagent à n'exercer aucune pression tendant à gêner soit l'exercice de la liberté syndicale, soit la liberté du travail et à ne faire à leurs collègues aucune vexation, qu'ils appartiennent ou non à un syndicat (1).

c) En vertu de ces déclarations, les parties veilleront à la stricte observation de l'engagement défini ci-dessus et prendront, chacune en ce qui concerne ses adhérents, toutes mesures utiles, d'une part auprès des directions compétentes, d'autre part auprès des employés pour en assurer le respect intégral.

d) Si une décision de congédiement ou toute autre mesure frappant un employé est considérée comme étant prise en violation des droits rappelés ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable en recourant au besoin à la procédure conciliatrice de la commission paritaire.

Si, en particulier, la commission constate qu'un licenciement a été effectué en violation des droits et libertés ci-dessus, la réintégration aura lieu de plein droit, à la même place et aux mêmes conditions et à dater du jour du licenciement. Le recours devant cette commission ne fait pas obstacle au droit pour les parties ou son organisation d'obtenir, par voie judiciaire, réparation du préjudice subi.

NB : (1) Alinéa b : étendu sous réserve de l'application de l'article premier a du titre II du code du travail.

Exercice des droits relatifs à l'action syndicale

Article 6

En vigueur étendu

La reconnaissance du droit syndical implique le libre exercice des actes qui découlent de l'activité syndicale, notamment :

a) Conformément aux textes en vigueur, le droit syndical autorise les employés à recourir à la grève partielle ou totale, limitée ou non. En conséquence, aucune sanction ne peut être prise contre les employés ayant participé à toutes manifestations, démonstrations ou grèves, que celles-ci aient lieu à l'échelon de l'entreprise, de la localité, de la région ou sur le plan national.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois ;

b) Des congés exceptionnels de courte durée n'entraînant aucune réduction de la rémunération sont accordés aux employés appelés à assister aux assemblées statutaires de leur organisation ou à celles d'organismes dans lesquels ils siègent en leur qualité de syndicalistes.

Ces congés sont accordés sur justifications écrites émanant de ces organismes et présentées, sauf cas exceptionnels et d'urgence, une semaine avant la réunion.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels ;

c) Tout employé appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité sera réintégré de plein droit dans le même emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent de sa compétence à l'expiration de son mandat, à condition que la demande de réintégration ait été présentée dans le mois qui suit l'expiration du mandat.

Article 7

En vigueur étendu

Des panneaux d'affichage distincts de ceux destinés au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel seront, dans chaque établissement, réservés aux communications syndicales. Il en sera fait usage dans les conditions prévues par la loi.

Titre III : Délégués du personnel

Institution des délégués - Mode d'élection

Article 8

En vigueur étendu

Le mode d'élection et le statut des délégués du personnel sont définis par la législation en vigueur.

Pour l'application de la présente convention dans les cabinets où il n'existe pas de délégués, les employés ont la faculté, sur leur demande, de se faire assister par un représentant de leur syndicat au même titre ou dans les mêmes conditions que par un délégué du personnel.

Article 9

En vigueur étendu

a) 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.

b) Tout délégué peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral dont il est le représentant.

c) Lorsqu'un délégué titulaire vient de cesser ses fonctions, son remplacement est assuré par un délégué suppléant élu par le même collège sur la liste de l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire dont le siège est vacant et choisi par ladite organisation syndicale.

d) Lorsque la représentation d'un collège électoral ne sera plus assurée, pour quelque cause que ce soit, de nouvelles élections auront lieu dans ce collège. Le mandat de ces délégués prend fin à expiration des fonctions de ceux qu'ils remplacent.

Attribution des délégués et exercice du mandat

Article 10

En vigueur étendu

a) Les délégués ont qualité pour présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives des employés. Ceux-ci conserveront toutefois le droit de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

b) Leurs attributions sont celles prévues par la loi du 16 avril 1946.

c) La compétence de chaque délégué s'étend à l'ensemble de la catégorie dont il est l'élu. En conséquence, il a la faculté de se déplacer à l'intérieur des services composant le collège électoral ou la circonscription qu'il est chargé de représenter, étant entendu qu'il s'efforcera de réduire au minimum la gêne que

son absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

- d) L'employeur est tenu de faire assister les délégués intéressés aux visites de l'inspecteur du travail lorsque ceux-ci ont demandé son intervention.
- e) Les délégués sont reçus par la direction et exercent leur mandat dans les conditions générales fixées par les articles 13, 14 et 15 de la loi du 16 avril 1946. Toutefois, lorsque le sujet d'une réception est de la compétence d'un seul délégué titulaire, celui-ci est reçu sur sa demande, en compagnie de son suppléant ou, à défaut, de tout autre délégué.
- f) Les entrevues avec la direction ne pourront, sauf cas exceptionnels, avoir lieu en dehors des heures normales de travail.

Garanties

Article 11

En vigueur étendu

L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération.

Titre IV : Période d'essai et contrat individuel

Article 12

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 13

En vigueur étendu

Le personnel actuellement en fonction devra recevoir un exemplaire de la présente convention dans un délai de deux mois à dater de son application.

Titre V : Mutations, Changements de catégorie ou d'échelon d'emploi

Article 14

En vigueur étendu

a) Dans le cadre de chaque établissement, la direction peut, en cas de suppression d'emploi et pour éviter le chômage, déplacer momentanément un employé à un poste inférieur à son précédent emploi. Ce salarié conserve le bénéfice du salaire individuel qui lui était garanti dans son précédent emploi pendant une période égale au délai-congé d'usage dans l'établissement.

Il est ensuite rémunéré suivant le barème correspondant à son nouvel emploi et il bénéficie d'un droit de priorité pour occuper ensuite tout poste vacant de sa spécialité et correspondant à sa qualification antérieure. Le déplacement de poste qui n'est pas accepté par l'employé est considéré comme congédiement et réglé comme tel.

b) Aucun salarié ne peut être déplacé dans un endroit éloigné de son lieu de travail habituel sans son assentiment. Le déplacement de poste qui n'est pas accepté par le salarié est considéré comme congédiement et réglé comme tel. Toutefois, les cadres et négociateurs pourront être déplacés pour des missions précises et temporaires.

c) En cas de déplacement de l'entreprise dans un endroit éloigné du lieu habituel de travail, le refus de l'employé sera considéré comme motif de congédiement et réglé comme tel.

d) Les employées en état de grossesse, mutées à un autre poste en raison de leur état, conservent le bénéfice de leur salaire pendant toute la durée de leur mutation.

Article 15

En vigueur étendu

a) Tout employé appelé à occuper un poste pour une période supérieure à un mois dans une catégorie ou un échelon supérieur à celui dans lequel il est titulaire perçoit, à dater de son entrée en fonction, une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et celui qu'il obtiendrait s'il était titularisé dans sa nouvelle fonction.

b) La délégation temporaire effectuée dans une catégorie ou un échelon supérieur ne pourra dépasser six mois, sauf lorsque le remplacement est consécutif à des circonstances exceptionnelles, par exemple fait de guerre, longue maladie. A l'expiration de ce délai, l'employé sera maintenu, à titre définitif, ou reclassé dans ses fonctions antérieures. Il aura priorité pour le premier emploi vacant dans la catégorie ou échelon supérieur.

c) Si l'affectation devient définitive, la confirmation dans l'emploi est effective à dater du début de la délégation temporaire.

Titre VI : Congés divers

A. - Congés payés

Article 16

En vigueur étendu

Il est accordé à l'ensemble du personnel des congés payés à salaire complet, à savoir :

Moins de cinq ans d'ancienneté : application normale de la loi ;

A partir de cinq ans : un mois de date à date ;

A partir de dix ans : deux jours ouvrables supplémentaires ;

A partir de quinze ans : quatre jours ouvrables supplémentaires ;

A partir de vingt ans : six jours ouvrables supplémentaires.

Aux congés ci-dessus s'ajoutent les congés accordés aux mères de famille salariées en application de l'article 54 g du livre II du code du travail.

Article 17

En vigueur étendu

a) Chaque année, avant le 1er mai, l'employeur dresse et communique au personnel un état de congés payés où il est tenu compte :

Des nécessités du service ;

Du roulement des années précédentes ;

Des préférences personnelles, avec priorité en faveur des plus anciens employés et, à égalité d'ancienneté, en faveur des employés chargés de famille.

b) Les époux travaillant dans la même entreprise peuvent, de droit, prendre leurs congés annuels ensemble.

c) La période des vacances scolaires est accordée, par priorité, au personnel dont les enfants sont d'âge scolaire.

d) La date à retenir pour le calcul du temps de présence est fixée au 1er juin de l'année au cours de laquelle les vacances sont à prendre.

e) La période normale des congés annuels est fixée du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Toutefois, sur proposition ou acceptation de l'employeur, les employés auront la possibilité de prendre leurs congés à toute autre époque si les besoins du service le permettent. Les congés peuvent être fractionnés en plusieurs périodes. Dans ce cas, l'une des périodes ne pourra être inférieure à la moitié du congé normal. Dans l'hypothèse tant de la prise des congés en dehors de la période légale que du fractionnement de ces congés leur durée est alors obligatoirement augmentée de trois jours ouvrables.

f) Le rappel d'un employé en congés ne peut avoir lieu qu'exceptionnellement et dans un cas sérieusement motivé. L'employé rappelé a droit à deux jours

ouvrables de congés supplémentaires s'ajoutant aux congés restant à courir non compris les délais de voyage ; les frais de voyage aller-retour afférents à l'interruption du congé sont à la charge de l'employeur.

g) Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les périodes militaires de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical, les périodes d'absence résultant d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

B. - Congés exceptionnels de courte durée

Article 18

En vigueur étendu

En dehors des congés annuels normaux, la direction accordera des congés payés de courte durée à l'occasion des événements suivants :

Mariage de l'employé : huit jours ouvrables ;

Naissance d'un enfant : trois jours ouvrables ;

Décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant direct : trois jours ouvrables, indépendamment des délais de route.

Ces congés n'entrent pas en déduction des congés annuels normaux.

C. - Congés sans solde

Article 19

En vigueur étendu

Pour des cas exceptionnels et sérieusement motivés, les employés peuvent obtenir, avec l'accord de leur employeur, un congé sans solde, à condition que le bénéficiaire n'exerce pas d'activité salariée pendant cette période. Le contrat de travail étant suspendu mais non rompu, l'intéressé est réintégré dans les mêmes conditions que lors de son départ. La période d'absence n'est pas prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

D. - Congés maladie (1)

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 19-3-1980 étendu par arrêté du 6 août 1980 JONC 19-10-1980.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident (y compris les accidents de travail) et notifiées par l'intéressé dans les quarante-huit heures, sauf en cas de force majeure, n'entraînent pas pendant les périodes de congés indemnisés ou sans solde prévues ci-dessus la rupture du contrat de travail mais constituent une simple suspension de ce contrat.

Toutefois, le contrat pourra être rompu avec le préavis d'usage et le versement des indemnités prévues à l'article 30 après une absence de trois mois, si les nécessités du service obligent au remplacement des employés.

En cas d'indisponibilité provoquée par maladie ou accident du travail, les appointements des salariés leur seront garantis, sous condition qu'ils bénéficient des prestations journalières de la sécurité sociale, pour les périodes suivantes :

- de un à cinq ans de présence : un mois à plein traitement ;

- de cinq à dix ans de présence : deux mois à plein traitement ;

- au-dessus de dix ans de présence : trois mois à plein traitement.

Les salariés payés totalement, ou partiellement, à la commission bénéficieront outre les commissions qui leur sont dues sur les affaires ayant fait l'objet d'un acte de vente, ou sur celles qui pourront leur être dues sur compromis de vente dûment signés avant le départ en maladie du négociateur, d'une indemnité complémentaire aux prestations prévues par les organismes déjà cités, leur garantissant, en cas d'arrêt de travail, le montant de la rémunération moyenne des douze derniers mois d'activité, déduction faite des frais professionnels.

(1) Etendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 10 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

D. - Congés maladie

Article 21

En vigueur étendu

Des avenants régionaux pourront être établis pour tenir compte des droits acquis en ce qui concerne les congés maladie et maternité.

E. - Grossesse et maternité

Article 22

En vigueur étendu

Lorsque, par suite d'un état de grossesse constaté, un changement d'emploi sera demandé et justifié par certificat médical, l'intéressée continuera à bénéficier de son salaire habituel.

b) Un congé de quatorze semaines est accordé aux employées en état de grossesse. A l'expiration de ce congé, l'employée pourra, sur sa demande, être mise en position de congé pour une période de trois mois afin d'allaiter son enfant et lui donner les soins du premier âge.

c) Après ce délai, l'employée élevant elle-même son enfant pourra être mise, sur sa demande, en position de congé sans traitement pour une période ne pouvant excéder deux ans au maximum et, à l'expiration de ce congé, rentrer sans formalité dans son emploi.

d) Le congé de maternité n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des vacances.

F. - Remplacement - Licenciement - Ancienneté

Article 23

En vigueur étendu

a) Au cas où les périodes d'incapacité prévues aux articles ci-dessus imposeraient, après avis des délégués du personnel, s'il en existe dans l'établissement, le remplacement effectif des intéressés, leur remplaçant devra être informé du caractère précaire de son emploi. Le remplaçant aura priorité, en cas de vacance définitive de l'emploi qu'il a occupé provisoirement ou d'un autre emploi de même catégorie.

b) La durée des périodes de congé indemnisées ou sans solde entre en ligne de compte pour l'évaluation de l'ancienneté dans l'entreprise.

c) Les employés qui seraient rayés des contrôles à l'expiration du délai maladie ou après une période de congé sans solde ont droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 30 ci-après.

G. - Obligations militaires

Article 24

En vigueur étendu

Les jeunes employés appelés au service militaire seront considérés comme étant en congé sans solde. A leur libération, ils seront réintégré dans leur catégorie d'emploi sous réserve d'avoir rempli les formalités fixées par l'article 25 a du livre 1er du code du travail.

Article 25

En vigueur étendu

a) Les périodes de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé ne sont pas imputées sur les congés normaux. Après un an de présence dans l'entreprise, l'employé recevra son salaire intégral sous déduction du montant de sa solde militaire.

b) La durée du service militaire, ainsi que celle des périodes militaires obligatoires, entrera en ligne de compte pour l'évaluation de l'ancienneté.

Titre VII : Conciliation -Arbitrage

Conciliation

Article 26

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10-5-1978 étendu par arrêté du 25-7-1978 JONC 11 août 1978.

Tous les litiges individuels ou collectifs nés à l'occasion de l'application de la présente convention et qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire de conciliation locale, régionale ou nationale.

Cette commission sera composée d'un nombre égal de représentants employeurs et salariés désignés par les organisations syndicales locales, régionales ou nationales adhérant aux organisations syndicales signataires de la présente convention.

Les décisions devront être prises dans un délai maximum de huit jours à dater du jour où la commission a été saisie par lettre recommandée.

Si la commission locale ou régionale ne parvient pas à un accord, elle devra saisir la commission paritaire de conciliation de l'échelon immédiatement supérieur, qui se prononcera dans un délai de quinze jours, à dater du jour où elle a été saisie.

La commission nationale paritaire sera composée :

Pour les employés : d'un représentant et d'un suppléant désignés par chacune des organisations signataires ;

Pour les employeurs : d'un même nombre total de représentants et de suppléants désignés par les organisations patronales signataires.

(Avenant du 10 mai 1978.)¹ Les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission de conciliation compétente.

Arbitrage

Article 27

En vigueur étendu

Pour trancher tous les conflits collectifs pouvant surgir entre les organisations signataires de la présente convention, une commission d'arbitrage sera désignée, qui sera composée comme suit :

Une délégation d'employés composée d'un représentant de chaque organisation signataire et d'autant de membres suppléants ;

Une délégation patronale composée d'un nombre équivalent de membres. Les décisions de la commission d'arbitrage, prévue au présent article, sont exécutoires sous réserve des dispositions légales en vigueur.

Titre VIII : Délai - Congé - Indemnité de préavis - Indemnité de licenciement - Indemnité de départ à la retraite

Délai-congé(1)

Article 28

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Etendu sous réserve de l'application des articles 24 b et suivants du livre Ier du code du travail (art. L. 213-5 et suivants du nouveau code du travail) introduits par la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 et par le décret n° 73-808 du 10 août 1973.

(2) Les articles 2 et 4 de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 ont été abrogés par la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 (cf. art. 24 b et suivants du livre Ier du code du travail).

Délai-congé (1)

Article 29

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement (1)

Article 30

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Etendu sous réserve de l'application des articles 24 b et suivants du livre Ier du code du travail (devenus les articles L. 213-5 et suivants du nouveau code) et du décret n° 73-808 du 10 août 1973.

(2) Avenant du 15 février 1975 : un dixième de mois par année de présence.

Indemnité de départ à la retraite

Article 31

En vigueur étendu

L'âge normal de la retraite est celui fixé par le régime général de la sécurité sociale. A compter de l'âge de la retraite, l'employé ne peut plus prétendre au paiement de l'indemnité de licenciement.

Tout employé pouvant prétendre à la retraite servie par la sécurité sociale pourra, soit sur sa demande, soit par décision de l'employeur, cesser ses activités dans l'entreprise. Il percevra dans ces deux cas une indemnité de départ calculée à raison de :

Jusqu'à dix ans d'ancienneté : 40 % du montant de l'indemnité qu'il aurait perçue s'il avait été licencié ;

Au-delà de dix ans de présence : 50 % de la même indemnité.

Tout employé faisant liquider par anticipation la retraite servie par la sécurité sociale percevra l'indemnité de départ telle que prévue à l'alinéa précédent. Les employés pouvant prétendre au bénéfice de la retraite de la sécurité sociale pourront être maintenus en activité et, dans ce cas, bénéficieront lors de la cessation de leurs fonctions, quelle qu'en soit la cause, d'une indemnité de départ également calculée selon les modalités ci-dessus. La date d'entrée dans l'entreprise constitue, dans tous les cas, le point de départ du calcul de l'indemnité (1).

(1) Etendu sous réserve de l'application des articles 24 b et suivants du livre Ier du code du travail (devenus les articles L. 213-5 et suivants du nouveau code) et du décret n° 73-808 du 10 août 1973.

Article 32

En vigueur étendu

a) En cas de compression de personnel, conséquence de force majeure, la direction informe le comité d'entreprise ou les délégués du personnel des mesures qu'elle a l'intention de prendre.

- b) Les congédiements s'opèrent compte tenu à la fois de l'ancienneté, des charges de famille, de la valeur professionnelle.
- c) Les employés précédemment licenciés pour suppression d'emploi bénéficient d'une priorité d'embauchage pendant un délai de six mois, s'ils ont moins d'un an de présence, et d'un an s'ils ont plus d'un an de présence.

Article 33

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Titre IX : Durée du travail - Heures supplémentaires, Majoration pour ancienneté

Article 34

En vigueur étendu

La durée légale hebdomadaire de travail étant fixée à quarante heures, toute heure effectuée au-delà de la quarantième donnera lieu à rémunération conformément aux dispositions de l'article suivant.

Article 35

En vigueur étendu

- a) Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la quarantième bénéficieront d'une majoration en sus du salaire normal, calculée sur le salaire effectif des intéressés.
- b) Cette majoration sera de 25 % de la quarante et unième heure hebdomadaire à la quarante-huitième ; 50 % au-delà de la quarante-huitième.
- c) Le décompte des heures supplémentaires est effectué hebdomadairement, quel que soit le mode de rémunération des employés intéressés.

Article 36

En vigueur étendu

Le repos accordé à l'occasion des jours de fêtes légales ne donnera pas lieu à récupération.

Article 37

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10-5-1978 étendu par arrêté du 25-7-1978 JONC 11 août 1978.

Il sera alloué à tout le personnel des majorations pour ancienneté, indépendantes du salaire proprement dit et s'ajoutant dans tous les cas au salaire réel (que celui-ci soit composé d'un élément fixe ou à la fois d'éléments fixes et variables) ou au salaire minimum garanti pour le personnel à salaire uniquement variable et ce, dans les conditions ci-après : après trois ans de présence dans l'établissement, 3 % du salaire réel ou du salaire minimal garanti, ensuite 1 % par année de présence jusqu'à concurrence de vingt-cinq années d'ancienneté.

Article 38

En vigueur étendu

- a) L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans l'entreprise, et ce, quel que soit l'emploi de début.
- b) Les salariés qui passent d'une catégorie dans une autre catégorie, ou au sein de la même catégorie, d'un emploi à un autre conservent dans leur nouvelle catégorie et leur nouvel emploi l'ancienneté acquise dans les conditions fixées à l'alinéa ci-dessus.
- c) La prime d'ancienneté n'entre pas en ligne de compte pour la détermination du salaire afférent à la qualité professionnelle.

Titre X : Comité d'entreprise

Article 39

En vigueur étendu

- a) Dans toutes les entreprises ou établissements remplissant les conditions fixées par l'ordonnance du 2 février 1945, modifiée par les lois du 16 mai 1946 et du 7 juillet 1947, il sera institué des comités d'entreprise conformément à ces textes.
- b) En règle générale, les attributions et les modalités de fonctionnement de ces comités sont celles fixées par les lois et décrets en vigueur.

Titre XI : Hygiène et sécurité

Article 40

En vigueur étendu

Les entreprises sont tenues de se conformer aux lois, décrets et règlements en vigueur sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs, ainsi qu'à toutes les dispositions du code du travail s'y rapportant.

A défaut de comité d'hygiène, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sont chargés de veiller à l'application des dispositions ci-dessus.

Article 41

En vigueur étendu

- a) Tout établissement organisera un service médical ou sera rattaché à un service médical interentreprises, organisé conformément aux dispositions légales en vigueur.
- b) Les visites médicales du personnel seront organisées en vue de permettre le dépistage des maladies sociales, d'éviter les cas de contagion, de surveiller les jeunes salariés et de leur donner tout conseil médical utile.

Titre XII : Salaires

Article 42

En vigueur étendu

Le salaire minimum national professionnel mensuel ne pourra être inférieur à 1 900 F à compter du 1er janvier 1978 pour une durée de travail de 173,33 heures, non comprise la majoration pour ancienneté. Les salaires afférents aux différentes catégories sont obtenus en multipliant le coefficient de chaque emploi par la valeur du point. Cette valeur est fixée conventionnellement et révisée dans les conditions suivantes :

La commission paritaire se réunit chaque année dans la deuxième quinzaine de janvier pour fixer une nouvelle valeur du point (1) applicable à compter du 1er janvier et calculée en fonction de l'évolution des salaires par rapport au coût de la vie. En outre, à la demande de l'une des parties signataires, la commission paritaire se réunira chaque fois que l'évolution des prix nécessitera un nouvel examen ;

La date d'effet de la décision prise par la commission paritaire sera le premier jour du mois au cours duquel la demande de réunion aura été faite.

(1) Voir salaires fixés par accords.

Article 43

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

(1) (Avenant du 8 décembre 1971.) - Il est rappelé que le personnel rémunéré directement à la commission ne bénéficie pas de ces dispositions.

Titre XIII : Retraite

Article 44

En vigueur étendu

Les négociateurs sont, suivant leur échelon, inscrits soit à la caisse d'I.R.P., V.R.P. ou I.R.E.P., soit à la caisse de retraite des cadres, ceci afin de pouvoir être en possession de la carte d'identité professionnelle sous réserve de remplir les conditions exigées par la loi. Les autres catégories d'employés sont inscrits à la caisse de retraite correspondant à leur classification.

Les entreprises dont les cadres bénéficient d'un régime facultatif doivent affilier leurs négociateurs inscrits à la caisse I.R.P., V.R.P. au régime facultatif de cette caisse.

Titre XIV : Dispositions diverses

Article 45

En vigueur étendu

Les dispositions des règlements intérieurs d'entreprises seront modifiées, dans le délai de deux mois, en ce qu'elles ont de contraire à la présente convention. En tout état de cause, ces dispositions seront nulles et ne pourront plus être opposées dès le lendemain de sa signature.

Article 46

En vigueur étendu

Conformément à l'article 31 c du livre 1er, titre II, du code du travail, la présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes, au ministère du travail et déposée au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine.

Article 47

En vigueur étendu

Les parties cosignataires conviennent de demander l'extension de la présente convention.

Annexe classification CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 8 décembre 1971

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Annexe classification

En vigueur étendu

	COEFFICIENT
GARCON DE BUREAU Employé chargé d'assurer la liaison entre les différents services, de faire les courses à l'intérieur, distribuer le courrier, recevoir, faire attendre, renseigner et diriger les visiteurs dans les services et d'effectuer éventuellement certains petits travaux manuels simples	115
GARCON DE COURSES Agent effectuant à l'extérieur des courses pour l'établissement soit pied, soit à bicyclette ou tous autres moyens	115
TELEPHONISTE Employée occupée à répondre et à donner des communications sur postes simples sans standard	125
STANDARDISTE Employée occupée exclusivement à donner des communications téléphoniques par la manoeuvre de commutateurs dont le trafic nécessite un travail ininterrompu	140
CLASSIER ARCHIVISTE Agent chargé de classer suivant instruction les documents qui lui son remis et capable de les retrouver facilement	125
EMPLOYE AUX ECRITURES (COPISTE) Employé effectuant des travaux simples dans les services administratif ou commerciaux ; ces travaux pouvant être des reports, des transcriptions, des chiffrages simples, des tenues de fiches ou autres travaux analogues	130
MECANOGRAPHE 1ER ECHELON Employé sur machine mécanoграphe n'effectuant que des travaux simples	138
MECANOGRAPHE COMPTABLE Employée travaillant sur machines Eliot-Fischer, Burroughs ou similaires, à claviers complets, pouvant tenir les comptes clients, fournisseurs, banque, a de bonne notions de comptabilité	160
AIDE-COMPTABLE, TENEUR DE LIVRES 1ER ECHELON Ayant le certificat d'aptitude professionnelle de comptabilité de l'enseignement technique ou une expérience ou un diplôme équivalents, tenant les livres suivant les directives du comptable industriel ou commercial ou du patron, à l'exclusion de toutes autres opérations comptables	150
AIDE COMPTABLE, TENEUR DE LIVRE 2EME ECHELON Ayant le brevet professionnel de la comptabilité de l'enseignement technique ou une expérience ou un diplôme équivalents a des notions comptables élémentaires lui permettant de tenir les journaux auxiliaires (avec ou sans ventilation), de poser et ajuster les balances de vérifications et de faire tous trvaux analogues, de tenir, arrêter ou surveiller les comptes, tels que clients, fournisseurs, banque, chèques postaux, etc.	170
COMPTABLE COMMERCIAL Traduisant en comptabilité toutes les opérations commerciales et financières, les compose, les assemble pour pouvoir en tirer : prix de revient, balance, bilan statistique, prévision de trésorerie	165
COMPTABLE 2EME ECHELON Doit faire preuve de connaissance suffisante pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capable de dresser le bilan éventuellement, avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable	212
CAISSIER COMPTABLE Ayant la responsabilité des espèces en caisse, encaissant et effectuant tous paiements sur présentation de documents reconnus " bons à payer ", effectuant toutes les opérations courantes de caisse et les écritures comptables correspondantes	200
EMPLOYE DE SERVICE COMMERCIAL, ADMINISTRATIF OU CONTENTIEUX 1ER ECHELON Employé d'exécution chargé, suivant le cas, d'effectuer les divers travaux y compris éventuellement la correspondance, le dépouillement, la constitution et la tenue des dossiers simples ; la correspondance doit se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies	200

	COEFFICIENT
EMPLOYE QUALIFIE DE SERVICE COMMERCIAL, ADMINISTRATIF OU CONTENTIEUX Employé remplissant exclusivement, sous les ordres du patron ou d'un chef de service ou de bureau, certaines fonctions relevant des services administratifs ou contentieux, d'une entreprise, comportant une part d'initiative et de responsabilité et nécessairement les connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale y afférentes	185
Rédacteurs d'actes	320
DACTYLOGRAPHIE DEBUTANTE Employée ayant moins de six mois de pratique professionnelle, n'étant pas en mesure d'effectuer dans les mêmes conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par une dactylographe qualifiée	128
DACTYLOGRAPHIE 1ER ECHELON Ayant plus de six mois de pratique professionnelle et ne remplissant pas les conditions exigées de la dactylographe 2e échelon	128
DACTYLOGRAPHIE 2EME ECHELON Sur machine à écrire, capable 40 mots/minute, ne faisant pas de fautes d'orthographe et présentant d'une façon satisfaisante son travail	138
STENODACTYLOGRAPHIE DEBUTANTE Employée possédant un diplôme d'une école professionnelle ou des connaissances équivalentes (pendant les six premiers mois)	128
STENODACTYLOGRAPHIE 1ER ECHELON Ne remplissant pas des conditions exigées de la sténodactylographe 2e échelon	138
STENODACTYLOGRAPHIE 2EME ECHELON Capable de prendre normalement 100 mots minutes en sténographie et de les traduire à la machine à écrire à la vitesse de 40 mots/minute bonne présentation, français et orthographe satisfaisants	147
STENOTYPISTE	158
SECRETAIRE STENODACTYLOGRAPHIE Employée répondant à la définition de la sténodactylographe et possédant une instruction correspondant au niveau de brevet élémentaire ; collabore particulièrement avec le patron, le chef d'entreprise, l'administrateur, le directeur ou le chef de service commercial, administratif ou technique. Rédige en partie la correspondance d'après les directives générales	185

Annexe classification

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 17-5-1974.

	COEFFICIENT
GARCON DE BUREAU Employé chargé d'assurer la liaison entre les différents services, de faire les courses à l'intérieur, distribuer le courrier, recevoir, faire attendre, renseigner et diriger les visiteurs dans les services et d'effectuer éventuellement certains petits travaux manuels simples	115
GARCON DE COURSES Agent effectuant à l'extérieur des courses pour l'établissement soit à pied, soit à bicyclette ou tous autres moyens	115
TELEPHONISTE Employée occupée à répondre et à donner des communications sur postes simples sans standard	125
STANDARDISTE Employée occupée exclusivement à donner des communications téléphoniques par la manoeuvre de commutateurs dont le trafic nécessite un travail ininterrompu	140
EMPLOYE(E) D'ACCUEIL Employé(e) chargé(e) d'accueillir, de renseigner, de diriger les visiteurs sur l'objet de leur visite	140
VISITEUR D'IMMEUBLES Employé effectuant des visites d'immeubles, des états des lieux, des enquêtes simples, des visites pour locations et rédigeant un rapport sur ce qu'il a constaté. Il peut être éventuellement et exceptionnellement mandaté pour effectuer l'encaissement des loyers	140
CLASSIER ARCHIVISTE Agent chargé de classer suivant instruction les documents qui lui sont remis et capable de les retrouver facilement	125
EMPLOYE AUX ECRITURES (COPISTE) Employé effectuant des travaux simples dans les services administratifs ou commerciaux ; ces travaux pouvant être des reports, des transcriptions, des chiffrages simples, des tenues de fiches ou autres travaux analogues	130
MECANOGRAPHE 1ER ECHELON Employé sur machine mécanographe n'effectuant que des travaux simples	138
MECANOGRAPHE COMPTABLE Employée travaillant sur machines Eliot-Fischer, Burroughs ou similaires, à claviers complets, pouvant tenir les comptes clients, fournisseurs, banque, a de bonne notions de comptabilité	160
AIDE-COMPTABLE, TENEUR DE LIVRES 1ER ECHELON Ayant le certificat d'aptitude professionnelle de comptabilité de l'enseignement technique ou une expérience ou un diplôme équivalents, tenant les livres suivant les directives du comptable industriel ou commercial ou du patron, à l'exclusion de toutes autres opérations comptables	150
AIDE-COMPTABLE, TENEUR DE LIVRE 2EME ECHELON Ayant le brevet professionnel de la comptabilité de l'enseignement technique ou une expérience ou un diplôme équivalents, a des notions comptables élémentaires lui permettant de tenir les journaux auxiliaires (avec ou sans ventilation), de poser et ajuster les balances de vérifications et de faire tous travaux analogues, de tenir, arrêter ou surveiller les comptes, tels que clients, fournisseurs, banque, chèques postaux, etc.	170
COMPTABLE COMMERCIAL Traduisant en comptabilité toutes les opérations commerciales et financières, les compose, les assemble pour pouvoir en tirer : prix de revient, balance, bilan statistique, prévision de trésorerie	165
COMPTABLE 2EME ECHELON Doit faire preuve de connaissance suffisante pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capable de dresser le bilan éventuellement, avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable	212
CAISSIER COMPTABLE Ayant la responsabilité des espèces en caisse, encaissant et effectuant tous paiements sur présentation de documents reconnus " bons à payer ", effectuant toutes les opérations courantes de caisse et les écritures comptables correspondantes	200
EMPLOYE DE SERVICE COMMERCIAL, ADMINISTRATIF OU CONTENTIEUX 1ER ECHELON Employé d'exécution chargé, suivant le cas, d'effectuer les divers travaux y compris éventuellement la correspondance, le dépouillement, la constitution et la tenue des dossiers simples ; la correspondance doit se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies	170

	COEFFICIENT
EMPLOYE QUALIFIE DE SERVICE COMMERCIAL, ADMINISTRATIF OU CONTENTIEUX Employé remplissant exclusivement, sous les ordres du patron ou d'un chef de service ou de bureau, certaines fonctions relevant des services administratifs ou contentieux, d'une entreprise, comportant une part d'initiative et de responsabilité et nécessairement les connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale y afférentes	185
REDACTEURS D'ACTES	320
DACTYLOGRAPHIE DEBUTANTE Employée ayant moins de six mois de pratique professionnelle, n'étant pas en mesure d'effectuer dans les mêmes conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par une dactylographe qualifiée	128
DACTYLOGRAPHIE 1ER ECHELON Ayant plus de six mois de pratique professionnelle et ne remplissant pas les conditions exigées de la dactylographe 2e échelon	128
DACTYLOGRAPHIE 2EME ECHELON Sur machine à écrire, capable 40 mots/minute, ne faisant pas de fautes d'orthographe et présentant d'une façon satisfaisante son travail	138
STENODACTYLOGRAPHIE DEBUTANTE Employée possédant un diplôme d'une école professionnelle ou des connaissances équivalentes (pendant les six premiers mois)	128
STENODACTYLOGRAPHIE 1ER ECHELON Ne remplissant pas des conditions exigées de la sténodactylographe 2e échelon	138
STENODACTYLOGRAPHIE 2EME ECHELON Capable de prendre normalement 100 mots minutes en sténographie et de les traduire à la machine à écrire à la vitesse de 40 mots/minute bonne présentation, français et orthographe satisfaisants	147
STENOTYPISTE	158
SECRETAIRE STENODACTYLOGRAPHIE Employée répondant à la définition de la sténodactylographe et possédant une instruction correspondant au niveau de brevet élémentaire ; collabore particulièrement avec le patron, le chef d'entreprise, l'administrateur, le directeur ou le chef de service commercial, administratif ou technique. Rédige en partie la correspondance d'après les directives générales	185

Minima garantis

Annexe classification

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 11-10-1984 étendu par arrêté du 23-1-1985 JORF 1-2-1985.

	COEFFICIENT
DEMARCHEUR VERIFICATEUR Chargé de prospecter les vendeurs d'immeubles, de fonds de commerce et d'industrie et d'obtenir la signature du mandat de vente	180
NEGOCIATEUR 1ER ECHELON (DEBUTANT) Employé exerçant la profession de négociateur depuis moins d'une année et susceptible de conclure une affaire par compromis sous le contrôle de l'employeur ou du chef de service	200
NEGOCIATEUR 2EME ECHELON Exerçant sa profession depuis plus d'une année, et capable de conclure une affaire par compromis, suivant les directives de l'employeur ou du chef de service	240
NEGOCIATEUR 3EME ECHELON (CADRE) Agent hautement qualifié par ses connaissances professionnelles et son aptitude à la conduite des affaires. Il assume par délégation permanente de l'employeur les rapports avec la clientèle dont il est chargé et la conclusion des négociations	300
Si en outre, il assure la direction d'un ou plusieurs services de négociations de l'entreprise, il aura le coefficient	320

Les employés appartenant aux catégories démarcheur vérificateur et négociateur sont rémunérés à la commission, les coefficients indiqués ci-dessus ne sont fixés qu'en vue du calcul du minimum garanti qui doit leur être versé mensuellement. Les salaires correspondants constituent seulement une avance sur commission dont le décompte s'effectuera à la fin de chaque semestre calendaire soit le 30 juin et le 31 décembre, sauf dispositions légales contraires.

Ces employés qui exercent leurs activités dans les conditions définies par les articles L. 751-1 et suivants du code du travail ont la qualité de V.R.P.

A. - Cadres

Annexe classification

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 24-3-1977 étendu par arrêté du 22-7-1977 Jorc 20 août 1977.

	COEFFICIENT
SECRETAIRE ASSISTANTE DE DIRECTION OU CHEF DE SECRETARIAT Collaborateur(trice) hautement qualifié(e) titulaire d'un diplôme d'une école supérieure de secrétariat ou possédant des connaissances équivalentes. Est investi(e) d'une façon permanente de commandement ou de surveillance du personnel ou qui, n'exerçant pas de fonction de commandement ou de surveillance, a une compétence technique, administrative ou commerciale et une part de responsabilité permanente. Rédige habituellement le courrier courant	310
CADRE ADMINISTRATIF OU COMMERCIAL Cadre chargé de fonctions administratives ou commerciales, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique ou de la direction	310
CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF OU COMMERCIAL Cadre responsable d'un service administratif ou commercial	340
CHEF DE SERVICE JURIDIQUE OU CONTENTIEUX Cadre titulaire d'un diplôme professionnel d'un niveau au moins égal à la licence en droit, procède à toutes études juridiques concernant tous actes et contrats intéressant l'entreprise ; suit la marche des instances judiciaires en liaison avec les membres des professions judiciaires et juridiques	380
CHEF COMPTABLE Cadre expérimenté, titulaire d'un diplôme supérieur de comptabilité ou ayant plusieurs années de pratique professionnelle, responsable de plusieurs sections de comptabilité dans les sociétés immobilières ou dans les cabinets d'administrateurs de biens	400
FONDE DE POUVOIR	500

B. - Emplois non cadres

Annexe classification

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 24-3-1977 étendu par arrêté du 22-7-1977 JONC 20 août 1977.

	COEFFICIENT
AGENT DE LOCATION Agent de location (logements nus ou meublés ou locaux commerciaux). - Visite les affaires proposées par les loueurs, accompagne les candidats locataires, encaisse ou non les cautionnements et loyers, doit posséder une connaissance suffisante de la législation et de la réglementation spécifiques	185
EMPLOYE(E) A LA VENTE D'IMMEUBLES NEUFS Employé(e) possédant des connaissances relatives au mécanisme de vente d'immeubles neufs. Capable de renseigner utilement la clientèle pour la constitution de son dossier	185
INFORMATIQUE Opérateur(trice) qualifié(e) a) Ordinateur à cartes : Employé(e) capable de manipuler correctement toutes les machines suivant des consignes et, ou, des organigrammes précis. b) Ordinateur à support magnétique : Employé(e) capable d'assurer le bon déroulement des chaînes, la mise en oeuvre des périphériques et des supports de toutes natures suivant des consignes et, ou des organigrammes précis	160
PUITREUR Opérateur(trice) qualifié(e) capable : - d'effectuer des opérations de mise en oeuvre des éléments périphériques connectés ou non à l'unité centrale ainsi que des supports de toutes natures suivant des consignes et, ou, des organigrammes précis ; - de surveiller leur bon fonctionnement.	170
PROGRAMMEUR Employé(e) capable : - d'établir l'organigramme détaillé et de rédiger des programmes à partir d'un cahier des charges ; - de suivre le développement du software ; - de rédiger, si nécessaire, des instructions pour l'exploitation de ces programmes à partir d'un cahier.	230
SERVICE DE GERANCE OU DE COPROPRIETE EMPLOYE(E) DE GERANCE OU DE COPROPRIETE 1ER ECHELON Employé(e) effectuant, sous le contrôle d'un employé qualifié, des travaux divers tels que le quittancement, les encaissements des concierges, le calcul et la répartition des charges, les déclarations diverses, la tenue des fiches et, éventuellement, des travaux de dactylographie et de polycopie	150
EMPLOYE(E) DE GERANCE OU DE COPROPRIETE 2EME ECHELON Employé(e) confirmé(e) ou titulaire du C.A.P. de commis d'administrateur de biens, capable de prendre la responsabilité des travaux d'un employé de gérance 1er échelon. Peut, en outre, surveiller l'état des immeubles, établir des états des lieux, faire des inspections, enquêtes ou démarches diverses	190
SECRETAIRE DE GERANCE OU DE COPROPRIETE Employé(e) titulaire du brevet professionnel de secrétariat ou ayant une pratique équivalente. Assume, en outre, les tâches confiées à l'employé(e) de gérance ou de copropriété 2e échelon	220
EMPLOYE(E) RESPONSABLE DE GROUPE D'IMMEUBLES Employé(e) qualifié(e) possédant le brevet professionnel de la profession ou des connaissances équivalentes. Assume la responsabilité des tâches afférentes à la gérance ou à la copropriété de groupes d'immeubles, assiste aux assemblées de copropriété, rédige le procès-verbal à soumettre au syndic, peut avoir des heures de travail irrégulières	220
SECRETARIAT TECHNIQUE Enregistre les communications techniques des locataires, copropriétaires, entrepreneurs et divers et peut y donner suite. Prépare, sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique, les dossiers de crédit ou subvention. Est capable de prendre des initiatives en cas de travaux urgents, dans le cadre d'une permanence technique	220
AGENT TECHNIQUE 1ER ECHELON Représente son employeur vis-à-vis des copropriétaires, des locataires, des concierges et autres préposés. Note les réparations, a des connaissances techniques du bâtiment suffisantes pour être en mesure d'apporter à l'employeur des propositions concrètes aux problèmes d'entretien des immeubles	170
AGENT TECHNIQUE 2EME ECHELON Exerce les fonctions de l'agent technique 1er échelon. Est, en outre, qualifié pour faire un relevé de mesures et des croquis simples. Assiste aux rendez-vous avec les architectes ou techniciens et aux rendez-vous d'expertise des sinistres. Surveille et liquide le règlement des dossiers de sinistres. Peut constituer les dossiers de subvention et de prêts	230

Salaires Avenant du 11 décembre 1985

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des agents immobiliers, mandataires en vente de fonds de commerce, administrateurs de biens-syndics de copropriété, marchands de biens et experts (F.N.A.I.M.) ; Le syndicat national des professionnels immobiliers (S.N.P.I.) ; L'union nationale indépendante des transactionnaires immobiliers, administrateurs de biens, mandataires en vente de fonds de commerce (U.N.I.T.),
Organisations de salariés	Syndicats de salariés signataires-: La fédération générale des services-livres C.F.D.T. ; La fédération des cadres C.G.C. ; La fédération syndicale des représentants de l'industrie et du commerce C.G.C. ; Le syndicat national des représentants négociateurs (S.N.R.N.) ; La fédération des employés et cadres C.G.T.-F.O. ; La fédération nationale F.O. des V.R.P. et cadres de la représentation commerciale et des délégués médicaux F.O.-V.R.P..

Salaires

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
FNAIM	Fédération nationale de l'immobilier
FO	Force ouvrière
IREP	Caisse de retraite
IRP	Caisse de retraite
JO	Journal officiel
SNPI	Syndicat national des professions de l'immobilier
SNRN	Syndicat national des représentants négociateurs
VRP	Voyageur, représentant, placier

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	D. - Congés maladie (1) (Convention collective nationale du personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce du 8 décembre 1971. Etendue par arrêté du 18 octobre 1973 JORF 25 février 1974.)	Article 20	4
	D. - Congés maladie (1) (Convention collective nationale du personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce du 8 décembre 1971. Etendue par arrêté du 18 octobre 1973 JORF 25 février 1974.)	Article 20	4
Arrêt de travail, Maladie	D. - Congés maladie (1) (Convention collective nationale du personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce du 8 décembre 1971. Etendue par arrêté du 18 octobre 1973 JORF 25 février 1974.)	Article 20	4
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale du personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce du 8 décembre 1971. Etendue par arrêté du 18 octobre 1973 JORF 25 février 1974.)	Article 2	1
Congés annuels	A. - Congés payés (Convention collective nationale du personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce du 8 décembre 1971. Etendue par arrêté du 18 octobre 1973 JORF 25 février 1974.)	Article 16	3
Congés exceptionnels	B. - Congés exceptionnels de courte durée (Convention collective nationale du personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce du 8 décembre 1971. Etendue par arrêté du 18 octobre 1973 JORF 25 février 1974.)	Article 18	4
	G. - Obligations militaires (Convention collective nationale du personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce du 8 décembre 1971. Etendue par arrêté du 18 octobre 1973 JORF 25 février 1974.)	Article 25	4
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (1) (Convention collective nationale du personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce du 8 décembre 1971. Etendue par arrêté du 18 octobre 1973 JORF 25 février 1974.)	Article 30	5
Période d'essai	Titre IV : Période d'essai et contrat individuel (Convention collective nationale du personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce du 8 décembre 1971. Etendue par arrêté du 18 octobre 1973 JORF 25 février 1974.)	Article 12	3
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Délai-congé (1) (Convention collective nationale du personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce du 8 décembre 1971. Etendue par arrêté du 18 octobre 1973 JORF 25 février 1974.)	Article 29	5
	Délai-congé(1) (Convention collective nationale du personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce du 8 décembre 1971. Etendue par arrêté du 18 octobre 1973 JORF 25 février 1974.)	Article 28	5
	Indemnité de départ à la retraite (Convention collective nationale du personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce du 8 décembre 1971. Etendue par arrêté du 18 octobre 1973 JORF 25 février 1974.)	Article 33	6
Prime, Gratification, Treizieme mois	Titre XII : Salaires (Convention collective nationale du personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce du 8 décembre 1971. Etendue par arrêté du 18 octobre 1973 JORF 25 février 1974.)	Article 43	6
Salaires	Salaires (Salaires Avenant du 11 décembre 1985)		10
	Titre XII : Salaires (Convention collective nationale du personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce du 8 décembre 1971. Etendue par arrêté du 18 octobre 1973 JORF 25 février 1974.)	Article 42	6
	Titre XII : Salaires (Convention collective nationale du personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce du 8 décembre 1971. Etendue par arrêté du 18 octobre 1973 JORF 25 février 1974.)	Article 43	6

Liste chronologique

Date	Texte	Page
	Annexe classification CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 8 décembre 1971	7
1971-12-08	Convention collective nationale du personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce du 8 décembre 1971. Etendue par arrêté du 18 octobre 1973 JORF 25 février 1974.	1
1985-12-11	Salaires Avenant du 11 décembre 1985	10

Index alphabétique

A

A. - Cadres 9
A. - Conges payes 3
Anciennete (Remplacement - licenciement - anciennete) 4
Anciennete (Remplacement - licenciement - anciennete) 4
Annexe classification 7-10
Annexe classification CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 8 decembre 1971 7
Arbitrage 5
Attribution des delegues et exercice du mandat 2
Avantages et accords particuliers 2

B

B. - Conges exceptionnels de courte duree 4
B. - Emplois non cadres 9

C

C. - Conges sans solde 4
Cadres 9
Champ d'application 1
CLASSIFICATION DES EMPLOIS 7
Classification des emplois 7
Comite d'entreprise 6
Conciliation 5
Conciliation -arbitrage 5
Conge - indemnite de preavis - indemnite de licenciement - indemnite de depart a la retraite (Delai - conge - indemnite de preavis - indemnite de licenciement - indemnite de depart a la retraite) 5
Conges divers 3
Conges exceptionnels de courte duree 4
Conges maladie 4
Conges payes 3
Conges sans solde 4
Convention collective nationale du 8 decembre 1971 1
Convention collective nationale du personnel des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce du 8 decembre 1971. Etendue par arrete du 18 octobre 1973 JORF 25 fevrier 1974. 1

D

D. - Conges maladie 4
D. - Conges maladie (1) 4
Delai - conge - indemnite de preavis - indemnite de licenciement - indemnite de depart a la retraite 5
Delai-conge 5
Delai-conge (1) 5
Delai-conge(1) 5
Delegues du personnel 2
Dispositions diverses 7
Dispositions generales 1
Droit syndical et liberte d'opinion 2
Duree du travail - heures supplementaires, majoration pour anciennete 6
Duree et modalites de revision 1

E

E. - Grossesse et maternite 4
Emplois non cadres 9
Exercice des droits relatifs a l'action syndicale 2

F

F. - Remplacement - Licenciement - Anciennete 4

G

G. - Obligations militaires 4
Garanties 3
Grossesse et maternite 4

H

Heures supplementaires, majoratio pour anciennete (Duree du travail - heures supplementaires, majoratio pour anciennete) 5, 6
Heures supplementaires, majoration pour anciennete (Duree du travail - heures supplementaires, majoration pour anciennete) 6
Hygiene et securite 6

I

Indemnite de depart a la retraite 5
Indemnite de depart a la retraite (Delai - conge - indemnite de preavis - indemnite de licenciement - indemnite de depart a la retraite) 5
Indemnite de licenciement 5
Indemnite de licenciement (1) 5
Indemnite de licenciement - indemnite de depart a la retraite (Delai - conge - indemnite de preavis - indemnite de licenciement - indemnite de depart a la retraite) 5
Indemnite de preavis - indemnite de licenciement - indemnite de depart a la retraite (Delai - conge - indemnite de preavis - indemnite de licenciement - indemnite de depart a la retraite) 5
Institution des delegues - mode d'election 2
Institution des delegues - Mode d'election 2

L

Lettre du 14 decembre 1989 portant denonciation de la convention collective 1
Licenciement - anciennete (Remplacement - licenciement - anciennete) 4
Licenciement - anciennete (Remplacement - licenciement - anciennete) 4

M

Minima garantis 9
Mode d'election (Institution des delegues - mode d'election) 2
Mutations, changements de categorie ou d'echelon d'emploi 3

O

Obligations militaires 4

P

Periode d'essai et contrat individuel 3

R

Remplacement - licenciement - anciennete 4
Retraite 7

S

Salaires 6, 10
Salaires Avenant du 11 decembre 1985 10

T

Texte de base 1
Titre Ier
- Dispositions generales 1
Titre II
- Droit syndical et liberte d'opinion 2
Titre III
- Delegates du personnel 2
Titre IV
- Periode d'essai et contrat individuel 3
Titre IX
- Duree du travail - Heures supplementaires, Majoration pour anciennete 6
Titre V
- Mutations, Changements de categorie ou d'echelon d'emploi 3
Titre VI
- Conges divers 3
Titre VII
- Conciliation -Arbitrage 5
Titre VIII
- Delai - Conge - Indemnite de preavis - Indemnite de licenciement - Indemnite de depart a la retraite 5
Titre X
- Comite d'entreprise 6
Titre XI
- Hygiene et securite 6
Titre XII
- Salaires 6
Titre XIII
- Retraite 7
Titre XIV
- Dispositions diverses 7

