

Brochure n° 3090

**Convention collective nationale**

IDCC : 1527. – **IMMOBILIER**  
**(Administrateurs de biens,**  
**sociétés immobilières, agents immobiliers, etc.)**  
**(21<sup>e</sup> édition. – Septembre 2005)**

ACCORD DU 17 OCTOBRE 2005

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : *ASET0551398M*

IDCC : 1527

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnel a été à l'origine de la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier, désignée ci-après par le sigle CEFI.

La CEFI a été officiellement créée par un accord national professionnel en date du 28 octobre 1992.

Par un additif du 21 décembre 1993 à l'accord constitutif du 28 octobre 1992, la CEFI a désigné l'AGEFOS-PME, non seulement comme organisme collecteur agréé au titre des contributions des entreprises de moins de 10 salariés à la formation professionnelle continue, mais aussi comme organisme chargé de recenser les activités du secteur de l'immobilier. Cet accord national professionnel constitutif de la CEFI a été renouvelé et mis à jour le 27 novembre 1996 le 22 décembre 1998, le 6 mars 2001 et le 2 décembre 2002.

A partir de ce cadre juridique conventionnel renouvelé, un protocole d'accord portant création d'une section professionnelle paritaire de l'immobilier (SPP) a été conclu à la date du 27 novembre 1996 entre la CEFI et l'organisme paritaire collecteur agréé des fonds formation de l'immobilier (AGEFOS-PME).

La CEFI a pour objet d'examiner les objectifs et les priorités des organismes signataires en matière de formation professionnelle, de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et de suivre l'application des accords conclus en ce domaine.

Les membres de la CEFI ont conscience que la réalisation de ces objectifs correspond à une nécessité de donner un contenu réel à leurs activités, et ce, pour éviter de considérer sa mise en place comme une simple réponse aux exigences du législateur. En effet, il existe une communauté d'intérêts entre tous les membres des organisations adhérentes. Les activités de la CEFI doivent d'ailleurs profiter à l'ensemble du secteur immobilier, qu'il s'agisse des secteurs ne correspondant pas à la définition officielle de la branche, ou d'employeurs et salariés non membres d'organisations signataires.

Depuis sa création, les membres de la CEFI ont toujours été animés par une volonté forte quant à la concrétisation des discussions et des études préparatoires.

En conséquence,

- considérant l'importance que les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'immobilier attachent à la formation professionnelle ;
- vu les accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003 ;
- vu la loi 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, publiée au *Journal officiel* du 5 mai 2004 ;
- compte tenu des décrets actuellement publiés,

les parties signataires conviennent ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup>**

#### *Champ d'application*

Le présent accord vise les entreprises ainsi que leurs salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier (brochure n° 3090).

### **Article 2**

#### *Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle*

Il est procédé tous les 3 ans, à compter de la signature du présent accord, à une négociation relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle, telle que prévue par la législation en vigueur.

Cette négociation se fonde sur le bilan des actions menées et des résultats obtenus au plan professionnel, dans le domaine de la formation au cours des années précédentes, établi par la CEFI et à partir des données communiquées par AGEFOS PME et les organismes de formation.

### **Article 3**

#### *Du droit individuel à la formation (DIF)*

3.1. La branche professionnelle de l'immobilier porte la durée du DIF à 21 heures par an pour les salariés définis à l'article L. 933-1 du code du travail justifiant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise. Pour les salariés à temps partiel, la durée sera calculée *pro rata temporis*.

Le cumul des droits ouverts au titre du DIF a une durée égale à 126 heures sur 6 ans ou, pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année conformément aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail, dans la limite de 126 heures. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur 6 ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 126 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

### 3.2. L'acquisition du droit :

L'appréciation du droit au DIF se fera au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, tout salarié à temps plein justifiant d'une ancienneté d'au moins 1 an, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée acquiert un droit au DIF de 21 heures par an.

Les salariés à temps partiel verront leur droit calculé *pro rata temporis*.

### 3.3. Dispositions transitoires :

- les salariés qui avaient 1 an d'ancienneté au moins au 7 mai 2005 bénéficient, au 1<sup>er</sup> janvier 2006, d'un nombre d'heures capitalisées de 34 heures ;
- le calcul du droit au DIF s'effectuant par année civile, tout salarié CDI embauché en cours d'année N (soit après le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année) acquiert un droit au DIF *pro rata temporis* et pourra faire valoir ses droits au DIF le 1<sup>er</sup> janvier de l'année N + 2.

A titre d'exemple, un salarié embauché le 1<sup>er</sup> février 2005 et présent au 31 décembre 2006 aura acquis 19 heures au titre de l'année 2005 [(21 h/12) × 11] et 21 heures au titre de l'année 2006 qui pourront être prises à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

3.4. Les actions de formation éligibles au titre du DIF sont les actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances telles que définies dans l'article L. 900-2 du code du travail, ainsi que les actions de qualification prévues à l'article L. 900-3 du code du travail ou encore les actions de développement des compétences.

La CEFI définira chaque année les thèmes prioritaires. Afin de promouvoir les actions prioritaires, celle-ci peut formuler des propositions au salarié. Ainsi, les modalités particulières d'articulation du DIF avec le plan de formation et la période de professionnalisation pourront être fixées par accord d'entreprise ou avec l'accord formalisé du salarié.

3.5. Les actions de formation suivies dans le cadre du DIF se déroulent en dehors du temps de travail.

Toutefois, elles peuvent se dérouler en totalité ou en partie pendant le temps de travail s'il y a accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Le choix de l'action de formation relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) assurera la prise en charge financière de l'action, sous réserve que cette dernière corresponde aux priorités définies par cet organisme.

L'employeur sera tenu de verser à l'OPACIF le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis et les frais de formation calculés selon les dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

3.6. Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu à versement par l'employeur d'une allocation de formation hors charges sociales égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié formé.

3.7. Modalités de prise en charge :

Hors temps de travail :

Les dépenses liées à la formation (allocation de formation, coût pédagogique, frais annexes, transport, repas, etc.) sont réglées à l'entreprise par AGEFOS-PME dans la limite des plafonds de prise en charge définis chaque année par la CEFI.

Dans le temps de travail :

Les dépenses liées à la formation (rémunération, coût pédagogique, frais annexes, transport, repas, etc.) sont remboursées par AGEFOS-PME dans la limite des plafonds de prise en charge définis chaque année par la CEFI.

3.8. Les entreprises qui dépendent de la branche professionnelle de l'immobilier pourront utiliser le titre spécial de paiement en application des dispositions du décret à venir.

3.9. La transférabilité s'effectue conformément à l'article L. 933-6 du code du travail, c'est-à-dire, notamment :

- le DIF est transférable en cas de licenciement du salarié sauf faute grave ou lourde ;
- en cas de démission, les sommes acquises au titre de l'allocation de formation, non utilisées et calculées sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ, doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation à condition que cette action ait été engagée par le salarié avant la fin de son préavis ;
- en cas de départ en retraite, le DIF n'est pas transférable.

## **Article 4**

### *Les contrats et les périodes de professionnalisation*

#### 4.1. Contrats de professionnalisation

4.1.1. L'insertion professionnelle des jeunes âgés de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus constitue un enjeu fondamental pour le maintien et le développement des compétences pour les salariés des entreprises du secteur.

En conséquence, il est convenu que la durée du contrat de professionnalisation est portée à 24 mois maximum pour les publics préparant les certifications suivantes, considérées comme prioritaires :

- les diplômes et titres homologués spécifiques au secteur de l'immobilier (brevet de technicien supérieur (BTS), bac professionnel...);
- les certificats de qualification professionnelle (CQP) mis en place par la CEFI (accords du 11 décembre 2002 et du 1<sup>er</sup> avril 2004) ;
- les qualifications professionnelles figurant sur la liste tenue à jour par la CEFI ;
- les diplômes et titres non spécifiques conduisant à un métier exercé au sein du secteur et figurant sur la liste tenue à jour par la CEFI.

Il est convenu, également, que la durée de formation, s'inscrivant dans des actions d'évaluation et d'accompagnement, d'enseignements généraux, professionnels et technologiques, peut être portée à 35 % maximum de la durée du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI, pour les certifications prioritaires mentionnées ci-dessus.

4.1.2. Les titulaires de contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction de leur âge en application des dispositions de l'article L. 981-5 du code du travail.

## 4.2 Périodes de professionnalisation

4.2.1. La période de professionnalisation est ouverte aux salariés visés à l'article L. 982-1 du code du travail. Compte tenu des évolutions technologiques et organisationnelles que connaît la profession, les actions de formation définies comme prioritaires sont :

- celles permettant l'acquisition d'une qualification dans un domaine spécifique pour les salariés occupant des fonctions dans un autre secteur d'activité ;
- celles permettant d'acquérir de nouvelles qualifications pour les salariés appelés à exercer leur emploi dans un contexte différent ;
- celles permettant à un salarié expérimenté d'évoluer vers des fonctions différentes.

4.2.2. Les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation ont une durée d'au moins 70 heures. Cette durée peut inclure plusieurs modules ou séquences successifs de formation. Elle inclut également toutes les actions permettant d'individualiser le parcours de formation et notamment celles relatives à la validation des acquis de l'expérience.

4.2.3. La CEFI est l'organe habilité en matière d'emploi et de formation professionnelle. Elle met en œuvre toutes les dispositions visant la valorisation et le renforcement des qualifications et des compétences des salariés.

La CEFI recommande aux entreprises d'articuler la période de professionnalisation avec le DIF et le plan de formation.

### 4.3. La mission tutorale

Le développement du tutorat est de nature :

- à engager dans un acte solidaire l'entreprise, l'apprenant et le tuteur ;
- à accroître la qualité et l'efficacité de l'insertion professionnelle dans le cadre de la professionnalisation ;
- à professionnaliser le rôle du tutorat en dotant le tuteur d'un statut qualifiant et de compétence pédagogique.

Définition du tuteur :

Le tuteur (salarié ou employeur) doit justifier d'une expérience professionnelle de 5 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif professionnalisant de la formation visée.

Le tuteur devra avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique à sa mission et, s'il est salarié, d'un aménagement de ses obligations professionnelles pour accomplir ses fonctions.

Objectifs du tuteur :

Les objectifs contenus dans la mission sont :

- accueillir, aider, informer, guider les bénéficiaires de contrats et de périodes de professionnalisation ;
- organiser l'activité des apprenants et contribuer à l'acquisition de leurs connaissances professionnelles ;
- assurer la liaison avec les organismes de formation ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation et sa validation.

Rémunération :

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation (pédagogie, transport, repas, etc.) sont définies en CPNEF et prises en charge par AGEFOS-PME.

Pour la formation du tuteur, prise en charge à hauteur du plafond réglementaire, soit 15 € l'heure pour un plafond de 40 heures.

Pour l'exercice de la fonction tutorale, prise en charge à hauteur du plafond réglementaire de 230 € par mois.

### **Article 5**

#### *Remplacement d'un salarié en formation*

Afin d'assurer le remplacement éventuel d'un salarié en formation dans les entreprises de moins de 50 salariés, une aide financière calculée sur la base du SMIC, pour chaque personne recrutée ou mise à disposition par des entreprises de travail temporaire (I. 322-9 nouveau en remplacement du I. 942-1 abrogé) est accordée par l'état. (Les modalités d'application de ce dispositif sont fixées par décret n° 2004-1094 du 15 octobre 2004.)

### **Article 6**

#### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Les parties signataires reconnaissent l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience, dans le cadre du DIF ou de la période de professionnalisation.

En conséquence, les parties signataires, rappelant le caractère formateur de toutes les activités professionnelles, tiennent à promouvoir le dispositif de VAE permettant à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) créé en vertu des dispositions de l'accord du 11 décembre 2002, qui font l'objet d'une procédure pour leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

A cette fin, la CEFI a créé un groupe de travail chargé de développer l'accès au système de validation des acquis de l'expérience.

## **Article 7**

### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 17 octobre 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CNAB ;

FNAIM ;

FSIF ;

SNPI ;

CSAB.

#### **Syndicats de salariés :**

CFTC-CFSV ;

CGC-SNUHAB ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération des employés et cadres FO ;

CGT.