

# **Syndical National des Professionnels Immobiliers United Nations Compact**

## **COMMUNICATION SUR L'ENGAGEMENT (COE) - 2016**



PREMIER SYNDICAT FRANÇAIS  
DE L'IMMOBILIER  
*DEPUIS 1960*



**United Nations**  
Global Compact



Depuis son adhésion en 2013 au Global Compact des Nations Unies, le SNPI a, à maintes reprises, eu l'occasion de soutenir de différentes façons les 10 principes du Global Compact auxquels il adhère.

En effet, le rôle d'un syndicat professionnel est primordial à notre sens dans la démarche du Global Compact et a une vocation non seulement à en faire le meilleur écho mais également à agir toutes les fois où cela est possible.

Afin de promouvoir au mieux ces principes, nos actions se portent sur le terrain à la fois des acteurs primés de l'immobilier (entreprises, associations...) mais également au niveau des organes institutionnels et publics (ministères, partenaires sociaux...).

Parmi les principes défendus, celui de la question de la préservation environnementale est et sera déterminant pour l'avenir.

Aussi, je réitère notre totale adhésion à la philosophie du Global Compact ainsi qu'aux objectifs fixés.

**Alain DUFFOUX,**  
**Président du SNPI**

# Sommaire

<b>LETTRE D'ENGAGEMENT DU PRÉSIDENT .....</b>	<b>2</b>
<b>TABLEAU PAR THÈMES ET PRINCIPES .....</b>	<b>4</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Actions menées sur les domaines Droits de l'homme et normes internationales du travail</li><li>• Actions menées sur le domaine environnemental</li><li>• Actions menées sur le domaine de lutte contre la corruption</li></ul>	
<b>ANNEXES .....</b>	<b>13</b>

## ***À propos de ce document***

Ce document est l'auto-évaluation faite par nos services depuis l'adhésion du syndicat au Pacte Mondial des Nations Unies en 2013 et en tant que membre du Global Compact France.

Il se présente sous forme d'une grille synthétique regroupant les 4 domaines défendus par Global Compact, eux même divisés selon les 10 principes attachés à chaque thème.

Vous pouvez contacter nos services pour obtenir plus de détails sur les éléments principaux présentés en nous adressant votre demande sur [contact@snpi.com](mailto:contact@snpi.com) en indiquant dans votre objet : « informations sur le COE ».

# TABLEAU PAR THÈMES ET PRINCIPES

## → Actions menées sur les domaines Droits de l'homme et normes internationales du travail

**Principe 1** : les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.

**Principe 2** : les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

**Principe 3** : les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

**Principe 4** : les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.

**Principe 5** : les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

**Principe 6** : les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

<b>DESCRIPTIF DES ACTIONS ENTREPRISES</b>	<b>DEGRÉ D'ATTEINTE DES OBJECTIFS / INDICATEURS</b>
<p align="center"><b><i>Sensibilisation des entreprises à l'égalité quant aux personnes sujettes à un handicap (action 1)</i></b></p>	
<p>Les locaux commerciaux, professionnels ou de bureaux sont, pour la plupart, classés dans la catégorie des ERP (établissements recevant du public). À ce titre, ils sont visés par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, dite loi « Handicap », modifiée par l'ordonnance du 26 septembre 2014.</p> <p>Dès lors, exploitants ou propriétaires de ces locaux ont l'obligation de les mettre en conformité par la mise en œuvre de travaux.</p>	<p>Préparation d'un dossier technique détaillé expliquant quelles normes ont vocation à s'appliquer pour les personnes ayant un handicap visuel, auditif ou de mobilité.</p> <p>Programmation de réunions d'information en partenariat avec un architecte afin d'expliquer les démarches administratives et la tenue des travaux éventuels à mettre en œuvre.</p> <p>Retour satisfaisant en termes de participants inscrits sur les grandes agglomérations mais faible retour sur les villes de taille moyenne.</p>
<p align="center"><b><i>Sensibilisation des entreprises à l'égalité quant aux personnes sujettes à un handicap (action 2)</i></b></p>	
<p>Notre panel de service de formations est enrichi par la mise en place d'une thématique dédiée : « La loi sur l'accessibilité (loi Handicap) <sup>1</sup> » sur deux journées et ayant pour objectifs de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• découvrir l'esprit de la loi et sa genèse,</li> <li>• maîtriser le calendrier initialement prévu et ses aménagements ultérieurs (l'agenda d'accessibilité programmée),</li> <li>• comprendre les textes réglementaires applicables à tous les secteurs.</li> </ul>	<p>Faible retour terrain dû au faible taux d'inscription.</p> <p>Poursuite de notre action de sensibilisation dans le cadre de nos communications périodiques sur la formation et l'actualité législative.</p>

<sup>1</sup> Fiche consultable en annexe

**Réflexion portant sur un projet d'accord collectif de la branche  
en faveur de l'égalité professionnelle**

**Déclarations d'intentions :**

Les partenaires sociaux ont décidé d'encourager et de développer toute action visant à garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Pour se faire, les parties à la négociation de branche souhaitent obtenir l'engagement de tous les acteurs (chacun en fonction de son degré de responsabilité) pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

4 axes principaux sont mis en avant :

**• Le recrutement**

Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, se déroule dans les mêmes conditions entre les femmes et les hommes. Ce processus retient des critères fondés sur l'exercice des compétences requises.

**• La rémunération**

L'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Le respect de ce principe constitue un des éléments essentiels de la dynamique de l'égalité professionnelle.

**• Prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel**

Engagement des partenaires sociaux de prendre des mesures visant à mieux harmoniser la vie professionnelle et la vie

L'observatoire de la branche de l'immobilier a missionné le cabinet AMBROISE BOUTEILLE et ASSOCIES afin d'analyser les données disponibles en matière d'égalité hommes femmes dans les fonds documentaires existants. L'objectif étant l'identification et la proposition d'indicateurs de suivi.

Le projet d'accord fait actuellement l'objet d'un groupe de travail intersyndical (patronal et salarial) afin d'analyser et de retenir les propositions d'indicateurs de suivi de l'observatoire.

Obligation faite aux partenaires sociaux dans chaque avenant « salaires » de rappeler le principe légal d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Positionnement déjà mis en pratique en dehors de tout accord formalisé pour le moment.

Une attention particulière est faite sur les entretiens individuels. Ils devront permettre au salarié d'élaborer un projet professionnel à partir de ses aptitudes, de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise et, le cas échéant, de définir un projet de formation.

personnelle et à faciliter ainsi l'exercice de la parentalité au sein de l'entreprise qui se révèle trop souvent un frein à l'égalité professionnelle.

#### • Évolution de carrière

La mise en œuvre de l'accord devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, notamment des actions de formation, d'information et de communication qui viseront à sensibiliser l'ensemble du personnel afin de combattre les préjugés, stéréotypes et schémas culturels relatifs à l'image de chacun des sexes et qui sont préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les partenaires sociaux ont d'ores et déjà mis en œuvre, en partenariat avec l'OPCA de branche (AGEFOS), un guide permettant à l'employeur de tenir cet entretien de manière pédagogique afin d'assurer un traitement égalitaire dans sa tenue et sa finalité.

### *Précurseur dans la mise en place d'un système complémentaire de santé et de prévoyance pour plus d'égalité dans l'accès aux soins*

Porteur du projet dès 2010 pour le côté patronal avant toute obligation légale, le SNPI a permis aux entreprises de la branche de se doter d'un organisme mutualiste afin de mettre en place des couvertures complémentaires de santé et de prévoyance.

Fort de ce succès, la branche a ouvert de nouvelles négociations sur le sujet afin d'améliorer les garanties minimales de branche. Notons que dans le même temps le gouvernement a rendu obligatoire au 1<sup>er</sup> janvier 2016 ce type de couverture dans les entreprises.

Signature de l'avenant 48 de la convention collective.

Obligation très largement respectée par les entreprises, dont 28 000 ont choisi l'organisme mutualiste désigné par les partenaires sociaux. Cela représente un indicateur de plus de 50 000 personnes couvertes en complément du système de sécurité sociale.

Notons que 80 % des effectifs de la branche (37 % d'hommes et 63 % de femmes) exercent leur activité au sein d'une entité de moins de 10 salariés.

## → Actions menées sur le domaine environnemental

**Principe 7** : les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.

**Principe 8** : les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

**Principe 9** : les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

DESCRIPTIF DES ACTIONS ENTREPRISES	DEGRÉ D'ATTEINTE DES OBJECTIFS / INDICATEURS
<i>Mise en place d'une démarche écoresponsable en interne</i>	
<p>Déploiement du plan Recy'Go (anciennement Valora papiers) en partenariat avec le groupe LA POSTE (via sa filiale Nouvelle attitude) dans notre structure.</p> <p>Démarche ayant vocation à collecter et à recycler les papiers de bureau.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Bénéfice</b> : valorisez l'image de notre organisation auprès des entreprises adhérentes et de nos partenaires</li><li>• <b>Avantage</b> : participez à l'Économie Sociale et Solidaire et au Développement Durable</li><li>• <b>Caractéristique</b> : service de collecte et de recyclage de nos papiers de bureau 100 % responsable</li></ul> <p>À l'étude, promotion du dispositif auprès des entreprises adhérentes aux syndicats.</p>	<p>Déploiement sur l'ensemble de la structure via des « Écopoubelles » (une par bureau) collectées de façon hebdomadaire par LA POSTE.</p> <p>Pas d'émission supplémentaire de CO<sup>2</sup> puisque traitée lors de la tournée journalière de La Poste.</p> <p>La collecte est valorisée auprès d'un papetier recycleur de proximité.</p> <p>Impact secondaire : création d'un emploi d'insertion pour 100 tonnes de papiers récupérés.</p> <p>Parfaite mise en place et taux de réussite du recyclage à 100 % grâce à une adhésion et une implication de l'ensemble des collaborateurs.</p>



### **Dématérialisation de nombreux supports « papier » pour une version numérique**

Le syndicat n'édite plus les dossiers de demande d'adhésion ni les bulletins d'informations trimestriels.

La quasi-totalité de nos communications se fait à présent via le site internet du SNPI ou par fichiers numériques envoyés par mails.

### **Sensibilisation des entreprises au développement durable**

Notre panel de service de formations est enrichi par la mise en place d'une thématique dédiée : « Introduction au développement durable <sup>2</sup> » sur une journée et ayant pour objectifs :

- d'appréhender les enjeux du développement durable dans l'immobilier,
- de s'appropriier l'actualité et les réglementations de l'immobilier durable,
- de donner un panorama des outils de valorisation environnementale dans l'immobilier.

Faible retour terrain dû au faible taux d'inscription.

Poursuite de notre action de sensibilisation dans le cadre de nos communications périodiques sur la formation.

### **Mobilisation des acteurs professionnels en faveur de la rénovation énergétique des copropriétés**

Lancé en janvier 2009, le Plan Bâtiment Durable fédère un large réseau d'acteurs du bâtiment et de l'immobilier autour d'une mission commune : favoriser la mise en œuvre des objectifs d'efficacité énergétique. Rattaché à la Direction Générale de l'Aménagement, du Logement et de la Nature (DGALN) du Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer (MEEM) et du Ministère du Logement et de l'Habitat durable (MLH), le Plan Bâtiment Durable vise la mise en œuvre des objectifs de la transition énergétique dans le secteur du bâtiment (consultables sur [www.planbatimentdurable.fr/objectifs-r115.html](http://www.planbatimentdurable.fr/objectifs-r115.html)).

La volonté partagée de coordonner les actions issues des organisations professionnelles à la branche de l'immobilier est matérialisée par une Charte portant engagement des instances professionnelles représentatives (SNPI – FNAIM – UNIS) <sup>3</sup>.

L'accent est porté sur l'information des syndicats de copropriété et à l'incitation à les amener à traiter de cette question dans les assemblées de copropriétaires.

L'approche patrimoniale est également mise en avant via la rénovation énergétique par des audits et des diagnostics de performance énergétique collectif (DPE).

<sup>2</sup> Fiche consultable en annexe

<sup>3</sup> Charte consultable en annexe

<p>La COP21 a également placé le bâtiment au cœur du défi climatique, le Plan Bâtiment Durable s'inscrit dans ce nouveau cadre d'engagements.</p>	
<p><b><i>Création et diffusion d'un outil de signature en ligne</i></b></p>	
<p>Au sein de l'espace adhérent du site <a href="http://www.snpi.com">www.snpi.com</a>, les professionnels de l'immobilier pourront accéder très simplement à un service de signature électronique, qui s'appuiera sur la plateforme sécurisée d'Univer-sign et fonctionnera également sur tablette. L'objectif est de simplifier les démarches tout en limitant une surconsommation de papier rendu inutile.</p>	<p>Démarche d'information auprès de ses adhérents pour une montée en puissance efficace de la dématérialisation de la relation contractuelle. Très bon accueil de cet outil par les agences immobilières.</p>

## → Actions menées sur le domaine de lutte contre la corruption

**Principe 10** : les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

DESCRIPTIF DES ACTIONS ENTREPRISES	DEGRÉ D'ATTEINTE DES OBJECTIFS / INDICATEURS
<b><i>Création d'un code de déontologie des professionnels de l'immobilier</i></b>	
Contribution du syndicat (membre du Conseil national de la transaction et de la gestion immobilière – CNTGI) à la réflexion d'une norme professionnelle de référence, avec pour objectif la mise en place d'un code de déontologie. Ce code a profondément été inspiré des travaux préparatoires du CNTGI menés en lien avec le ministère.	Constitution d'un code de déontologie effectif applicable à l'ensemble de la profession. Son entrée en vigueur est datée du <b>1<sup>er</sup> septembre 2015</b> - Décret n° 2015-1090 du 28 août 2015 <sup>4</sup> .
<b><i>Sensibilisation du personnel des entreprises au nouveau code de déontologie</i></b>	
Préparation d'un dossier spécifique ayant trait aux entretiens professionnels en lien avec les questions liées à la déontologie puis programmation de réunions d'information sur une matinée.	Implication réussie des entreprises avec un doublement des dates de formations initialement prévues.  Poursuite de cette sensibilisation pour l'année 2017.

<sup>4</sup> Texte consultable en annexe

## ***Sensibilisation des dirigeants d'entreprises au blanchiment de fonds douteux***

Notre panel de service de formations est enrichi par la mise en place d'une thématique dédiée « Blanchiment des fonds <sup>5</sup> » sur deux journées et ayant pour objectifs :

- maîtriser les risques de fraude et de blanchiment de capitaux,
- donner à tout collaborateur une culture du risque et de vigilance anti-blanchiment,
- maîtriser les différentes obligations opérationnelles et financières des métiers les plus exposés,
- comprendre les procédures de blanchiment élaborées dans les secteurs « sensibles »,
- démontrer les processus les plus utilisés dans le secteur de l'immobilier.

Implication réussie des entreprises avec un doublement des dates de formations initialement prévues.

Poursuite de cette sensibilisation pour l'année 2017.

---

<sup>5</sup> Fiche consultable en annexe

# ANNEXES

**Document 1** : fiche catalogue des formations « la loi sur l’accessibilité (loi handicap) »

**Document 2** : fiche catalogue des formations « Introduction au développement durable »

**Document 3** : charte Plan Bâtiment Durable des Organisations Patronales

**Document 4** : décret du code de déontologie avec son annexe

**Document 5** : fiche catalogue des formations « Blanchiment des fonds »



**DROIT / JURIDIQUE**

## La loi sur l'accessibilité (loi handicap)

### PROGRAMME / 2 journées

**OBJECTIFS**

- Découvrir l'esprit de la loi et sa genèse.
- Maîtriser le calendrier initialement prévu et ses aménagements ultérieurs (*l'agenda d'accessibilité programmée*).
- Comprendre les textes réglementaires applicables à tous les secteurs.

**PRÉ-REQUIS**

- Conforme à la législation en vigueur : la loi Alur.

- ◆ 1) Prise de contact
  - Handicap, couper court aux idées reçues
- ◆ 2) Les professionnels et leurs responsabilités
- ◆ 3) E.R.P.
  - Établissements installés dans un bâtiment
  - Établissements spéciaux
  - Immeubles de grande hauteur
- ◆ 4) I.G.H.
  - La sécurité incendie
  - L'accessibilité aux personnes handicapées
- ◆ 5) Les moyens à mettre en œuvre
- ◆ 6) Établissements recevant du public et locaux de travail
  - A) – Accessibilité des établissements recevant du public (E.R.P)**
    - Obligations et prescriptions techniques
    - Système de contrôle et de sanction
    - Aides financières
    - Évacuation
    - Jurisprudence
  - B) – Accessibilité des locaux de travail**
    - Obligations et prescriptions techniques
    - Jurisprudence

28

Contact : M<sup>me</sup> DIL : [dil@vhsbs.fr](mailto:dil@vhsbs.fr) / Téléphone : 01 53 64 91 80

» Le catalogue des formations est consultable sur [www.vhs-business-school.fr](http://www.vhs-business-school.fr) et sur votre espace adhérent dans la rubrique "Vos obligations de formation continue".





## La loi sur l'accessibilité (loi handicap) (suite)

### ♦ 7) Logement

- Obligations et prescriptions techniques
- Contrôle du respect des règles d'accessibilité
- Aides financières
- Sanctions en cas de non respect des règles d'accessibilité
- Règles d'attribution des logements accessibles
- Programme Local de l'Habitat (PLH) et accessibilité du cadre bâti
- Jurisprudence

### ♦ 8) Mise en application

- Définition de l'agenda d'accessibilité programmée et mode d'identification de la catégorie d'un ERP
- Application à un établissement qui n'est pas aux normes
- Application à un ERP répondant aux règles d'accessibilité
- Application à un établissement qui ferme ou n'accueillera plus de public au 27 septembre 2015
- Sources d'informations personnalisées
- Aides financières
- Jurisprudence

## Document 2 : fiche catalogue des formations « Introduction au développement durable »

### BÂTIMENT



## Introduction au développement durable

### PROGRAMME / 1 journée

#### OBJECTIFS

- Appréhender les enjeux du développement durable dans l'immobilier
- S'approprier l'actualité et les réglementations de l'immobilier durable
- Donner un panorama des outils de valorisation environnementale dans l'immobilier

#### PRÉ-REQUIS

- Conforme à la législation en vigueur : la loi Alur.

- ◆ Enjeux et importance du développement durable dans l'immobilier :
- ◆ Impact des réglementations sur l'immobilier :
  - Grenelle de l'environnement :
    - Réglementation thermique
    - Diagnostic de Performance Energétique
    - Annexe environnementale et bail vert
    - Responsabilité Sociale et Environnementale
    - Rénovation du parc existant
    - Loi SRU, SCOT, PLU...
  - Nouvelles réglementations :
    - Loi Pinel
    - Loi de transition énergétique
    - Loi NOME
    - Loi DDADUE sur les audits énergétiques
    - ...
- ◆ Panorama des outils de valorisation environnementale :
  - Existence d'une valeur verte dans l'immobilier :
    - Genèse de la valeur verte
    - Études sur la valeur verte (Nils Kok aux Etats-Unis, Meka Brunel en France)
    - Vers une valeur immatérielle ?
  - Certification environnementale des bâtiments :
    - Certifications françaises : HQE et H&E
    - Certifications anglo-saxonnes : BREEAM et LEED
    - Comparaison du déploiement des certifications en France et en Europe
  - Labellisations énergétiques :
    - Label BBC / Effinergie
    - Démarche BEPOS / BEPAS
    - Vers une prise en compte du confort et de la santé
  - Perspectives des outils de valorisation environnementale :
    - HQE performance
    - Certifications add-on

59

VHS BUSINESS SCHOOL

Contact : M<sup>me</sup> DIL : [dil@vhsbs.fr](mailto:dil@vhsbs.fr) / Téléphone : 01 53 64 91 80

Le catalogue des formations est consultable sur [www.vhs-business-school.fr](http://www.vhs-business-school.fr) et sur votre espace adhérent dans la rubrique "Vos obligations de formation continue".





**Charte de mobilisation des acteurs professionnels en  
faveur de  
la rénovation énergétique des copropriétés**

**I. Engagements des fédérations professionnelles**

Entre

La **Fédération Nationale de l'Immobilier (FNAIM)**, représentée par Jean-François Buet, son président ;

L'**Union des Syndicats de l'Immobilier (UNIS)**, représentée par Christophe Tanay, son président ;

Le **Syndicat Professionnel des Professionnels Immobiliers (SNPI)**, représenté par Alain Duffoux, son président ;

Et

Le **Plan Bâtiment Durable**, représenté par Philippe Pelletier, son président ;

En présence

Du **Conseil National de la Transaction et de la Gestion Immobilières (CNTGI)**, représenté par Bernard Vorms, son président.

## **PREAMBULE**

### **Les logements en copropriété, un gisement d'économies d'énergie**

Avec près de 44% de la consommation d'énergie finale de notre pays, le bâtiment est le secteur économique le plus énergivore. Le bâtiment génère 123 millions de tonnes de CO2 par an, soit près du quart des émissions nationales de gaz à effet de serre.

C'est pourquoi, en application des engagements européens de la France en la matière, le secteur du bâtiment fait l'objet d'un ambitieux programme de réduction des consommations énergétiques. Ces ambitions sont renforcées dans le cadre du projet de loi relatif à la transition énergétique pour la croissance verte

Aujourd'hui, environ 8,5 millions de logements sont en copropriété dans notre pays : c'est dire l'important gisement d'économies d'énergie que représente ce segment du parc résidentiel.

Il est donc essentiel d'organiser une action coordonnée de rénovation énergétique de ces logements.

### **Les dispositions relatives à la rénovation énergétique des copropriétés**

La loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement a organisé le processus de rénovation énergétique en copropriété, pour les logements dotés de chauffage collectif, en différentes étapes :

- la connaissance de l'état énergétique de l'immeuble : c'est la réalisation d'un audit énergétique ou d'un diagnostic de performance énergétique à l'immeuble suivant le nombre de lots dans la copropriété ;
- la décision éventuelle d'entreprendre des travaux : c'est la proposition d'un contrat de performance énergétique ou d'un plan pluriannuel de travaux d'économie d'énergie.

Par ailleurs, il est rappelé que la loi du 24 mars 2014 pour l'Accès au Logement et un Urbanisme Rénové, dite loi Alur, instaure la mise en place d'un diagnostic technique global : à compter du 1er janvier 2017, tout immeuble de plus de dix ans mis en copropriété (CCH : L.731-4) ou tout immeuble en copropriété, à destination partielle ou totale d'habitation (CCH : L.731-1), fait l'objet d'un diagnostic technique global (DTG).

### **Le financement des travaux de rénovation énergétique en copropriété**

Chaque copropriétaire peut décider de mobiliser, en fonction des travaux et de sa situation, un panel de dispositifs : l'éco-prêt à taux zéro individuel, le crédit d'impôt transition énergétique et les aides de l'Anah, notamment l'aide « Habiter mieux » pour les ménages modestes en situation de précarité énergétique.

En écho aux propositions du Plan Bâtiment Durable portées en 2010 et 2011, la loi de finances rectificatives pour 2011 a étendu le dispositif de l'éco-prêt à taux zéro au financement des logements en copropriété en créant l'éco-prêt à taux zéro collectif. Sa distribution devrait entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

**Les signataires de la présente charte appellent également à ce que le dispositif d'éco-prêt à taux zéro soit inscrit dans la durée.**

**Par leurs signatures, ils s'engagent à œuvrer afin que ce dispositif puisse être rapidement proposé par les établissements de crédit.**

\*\*\*\*\*

## ENGAGEMENTS

### **Article 1 – Accompagner le processus de rénovation énergétique**

Les fédérations signataires déclarent s'engager dans l'accompagnement de leurs membres afin que soit lancé un processus volontaire et coordonné de rénovation énergétique des immeubles collectifs en copropriété.

**A cet effet, un second volet de cette charte de mobilisation des acteurs professionnels en faveur de la rénovation énergétique des copropriétés sera, dès 2015, ouverte notamment à la signature des syndics de copropriété.**

**Ce second volet de la charte proposera un ensemble de mesures destinées à favoriser la mobilisation des syndics et à inscrire notamment la rénovation énergétique dans un parcours global et une approche patrimoniale de la copropriété.**

Il appartient aux fédérations professionnelles d'encourager leurs membres à signer la charte qui leur sera consacrée et à favoriser le bon déploiement des engagements.

### ➤ **FORMER ET SE FORMER**

#### **Article 2 – Mise en place de dispositifs de formation adaptés**

Les fédérations et organisations professionnelles de l'immobilier signataires de la présente charte s'engagent à mettre en place des dispositifs adaptés de formation à la rénovation énergétique en copropriété en faveur des syndics.

Les signataires veillent à ce que leurs membres s'engagent à suivre une formation adaptée aux exigences de la rénovation énergétique en copropriété.

Il est rappelé à cet égard que différents dispositifs de formation sont déjà en place, à l'initiative des fédérations professionnelles.

Le Plan Bâtiment Durable s'engage, en partenariat avec les signataires de cette charte, à explorer l'existence et le cas échéant, la création, de dispositifs de formations innovants et ouverts.

### ➤ **ANTICIPER ET AGIR**

#### **Article 3 – Favoriser l'anticipation de l'obligation de réaliser un audit énergétique ou un DPE collectif**

L'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement, dispose qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et dans un délai de 5 ans (soit au plus tard le 31 décembre 2016), les immeubles équipés d'une installation collective de chauffage ou de refroidissement doivent faire l'objet, selon les cas, d'un diagnostic de performance énergétique collectif (DPE) ou d'un audit énergétique.



Les signataires incitent leurs membres à informer les copropriétaires et à mettre à l'ordre du jour de l'assemblée générale des copropriétaires, toutes les informations et dispositions utiles de nature à anticiper, chaque fois que possible, cette obligation d'un an, c'est-à-dire à la mettre en œuvre courant 2015.

#### ➤ **INFORMER ET S'INFORMER**

##### **Article 4 – Participer au « club de la rénovation énergétique en copropriété »**

Les signataires deviennent membres d'un « club de la rénovation énergétique en copropriété » composés de représentants des fédérations et organisations professionnelles, et des syndicats et acteurs professionnels de la copropriété signataires du second volet de la charte.

Ce club, dont le pilotage sera confié à un ou plusieurs représentants des fédérations professionnelles signataires et des signataires du second volet de la charte, sera notamment chargé :

- d'élaborer un kit de sensibilisation et de communication à l'égard des copropriétaires ;
- de veiller au déploiement à grande échelle des dispositifs de formation ;
- de préfigurer un signe de reconnaissance de la qualité et de la compétence des professionnels de l'immobilier qui s'engagent en faveur de l'efficacité énergétique.

Les volets formation et préfiguration d'un signe de reconnaissance de qualité et de compétence seront menés en coordination avec les travaux conduits au sein du Conseil National de la Transaction et de la Gestion Immobilière.

##### **Article 5 – Informer les copropriétaires**

Les fédérations et organisations professionnelles signataires s'engagent par l'intermédiaire de leurs membres adhérents à informer les copropriétaires des enjeux de la rénovation énergétique et des obligations à venir par tous moyens d'information et de communication appropriés.

##### **Article 6 – Retours d'expérience et bonnes pratiques**

Les signataires s'engagent à communiquer à l'équipe permanente du Plan Bâtiment Durable les expériences menées par leurs membres, les bénéfices acquis et plus généralement toutes les expériences sources d'enseignement.

Ces éléments seront régulièrement étudiés et portés à connaissance des signataires, des pouvoirs publics et du grand public par l'équipe du Plan Bâtiment Durable.

##### **Article 7 – Partenariats et soutien aux initiatives lancées ou futures**

Le Plan Bâtiment Durable s'engage à soutenir et à favoriser l'ensemble des dispositifs de nature à permettre une mise en mouvement des acteurs de la copropriété.

A ce titre, des actions communes et des accords spécifiques seront recherchés et mis en œuvre en partenariat entre les signataires et le Plan Bâtiment Durable.

➤ **SUIVI ET DEPLOIEMENT DE LA PRESENTE CHARTE**

**Article 8 – Suivi de la charte**

Le Plan Bâtiment Durable est chargé de suivre l'exécution de la charte et de proposer, le cas échéant, les avenants nécessaires.

Le Plan Bâtiment Durable, avec l'appui des membres du « club de la rénovation énergétique des copropriétés » dressera un bilan annuel des actions menées dans le cadre de cette charte, ce bilan étant rendu public.

Les fédérations et organisations professionnelles communiqueront régulièrement ces éléments au Plan Bâtiment Durable pour établir le bilan annuel de suivi et ajuster, le cas échéant, les actions à mener.

**Article 9 – Durée de la charte**

La charte prend effet à la date de la première signature.

Cette charte sera complétée d'un second volet intitulé « II. Engagements des acteurs de la copropriété »

Concernant les modalités relatives à l'anticipation des obligations réglementaires, elle s'étend jusqu'aux échéances visées.

Concernant les modalités relatives à la formation, l'information et le suivi des opérations de rénovation énergétique, la présente charte s'étend jusqu'à ce que la majorité des parties signataires décident d'y mettre fin.

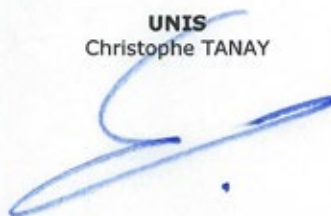
Fait à Paris, le 18 décembre 2014

En présence de Bernard Vorms, président du **Conseil National de la Transaction et de la Gestion Immobilières (CNTGI)**.

**FNAIM**  
Jean-François BUET



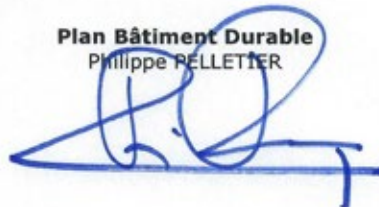
**UNIS**  
Christophe TANAY



**SNPI**  
Alain DUFFOUX



**Plan Bâtiment Durable**  
Philippe PELLETIER



## Décrets, arrêtés, circulaires

### TEXTES GÉNÉRAUX

#### MINISTÈRE DE LA JUSTICE

**Décret n° 2015-1090 du 28 août 2015 fixant les règles constituant le code de déontologie applicable à certaines personnes exerçant les activités de transaction et de gestion des immeubles et des fonds de commerce**

NOR : JUSC1505266D

**Publics concernés** : agents immobiliers, syndics de copropriété, administrateurs de biens, marchands de listes.

**Objet** : définition des obligations déontologiques incombant aux professionnels de l'immobilier.

**Entrée en vigueur** : le texte entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2015.

**Notice** : le décret définit les obligations de probité, de moralité et de loyauté applicables aux professionnels de l'immobilier. Elles doivent permettre l'exercice des activités de transaction et de gestion immobilières dans des conditions conformes aux intérêts des clients et d'assurer le respect de bonnes pratiques commerciales par tous les professionnels. Les règles édictées peuvent donner lieu, en cas de violation, à des sanctions disciplinaires prononcées par la commission de contrôle des activités de transaction et de gestion immobilières.

**Références** : le décret est pris pour l'application de l'article 24 de la loi n° 2014-366 du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové. Il peut être consulté sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la garde des sceaux, ministre de la justice,

Vu la directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles ;

Vu la directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur ;

Vu la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970 réglementant les conditions d'exercice des activités relatives à certaines opérations portant sur les immeubles et les fonds de commerce, notamment son article 13-1 ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;

Vu le décret n° 72-678 du 20 juillet 1972 fixant les conditions d'application de la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970 réglementant les conditions d'exercice des activités relatives à certaines opérations portant sur les immeubles et fonds de commerce ;

Vu l'avis du Conseil national de la transaction et de la gestion immobilières en date du 30 juin 2015,

Décète :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Les règles déontologiques applicables aux personnes exerçant les activités mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 2 janvier 1970 susvisée, titulaires d'une carte professionnelle délivrée dans les conditions de l'article 3 de cette même loi ou dont l'activité a fait l'objet d'une déclaration préalable en application de l'article 8-1 de cette même loi, figurent en annexe au présent décret.

Lorsque les personnes mentionnées au premier alinéa sont des personnes morales, leurs représentants légaux et statutaires sont soumis aux mêmes règles déontologiques.

**Art. 2.** – Le présent décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2015.

**Art. 3.** – La garde des sceaux, ministre de la justice, et la ministre du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 28 août 2015.

MANUEL VALLS

Par le Premier ministre :

La garde des sceaux,  
ministre de la justice,

CHRISTIANE TAUBIRA



*La ministre du logement,  
de l'égalité des territoires  
et de la ruralité,*  
SYLVIA PINEL

## ANNEXE

### CODE DE DÉONTOLOGIE DES AGENTS IMMOBILIERS, DES ADMINISTRATEURS DE BIENS, DES SYNDICS DE COPROPRIÉTÉ ET DES MARCHANDS DE LISTES

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

##### *Champ d'application*

I. – Le présent code définit les règles déontologiques auxquelles sont soumises les personnes exerçant une ou plusieurs activités mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970 réglementant les conditions d'exercice des activités relatives à certaines opérations portant sur les immeubles et fonds de commerce, titulaires d'une carte professionnelle délivrée dans les conditions de l'article 3 de cette même loi ou dont l'activité a fait l'objet d'une déclaration préalable en application de l'article 8-1 de cette même loi.

Lorsque les personnes mentionnées au précédent alinéa sont des personnes morales, leurs représentants légaux et statutaires sont soumis aux règles du présent code.

II. – Les activités mentionnées au I, exercées à titre habituel, même à titre accessoire, et portant sur les biens d'autrui sont les suivantes :

1° L'activité d'agent immobilier, qui consiste à se livrer ou à prêter son concours à des opérations mentionnées aux 1° à 5° et 8° de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 2 janvier 1970 précitée :

- l'achat, la vente, la recherche, l'échange, la location ou la sous-location, saisonnière ou non, en nu ou en meublé, d'immeubles bâtis ou non bâtis ;
- l'achat, la vente ou location-gérance de fonds de commerce ;
- la cession d'un cheptel mort ou vif ;
- la souscription, l'achat, la vente d'actions ou de parts de sociétés immobilières ou de sociétés d'habitat participatif donnant vocation à une attribution de locaux en jouissance ou en propriété ;
- l'achat, la vente de parts sociales non négociables lorsque l'actif social comprend un immeuble ou un fonds de commerce ;
- la conclusion de tout contrat de jouissance d'immeuble à temps partagé régi par les articles L. 121-60 et suivants du code de la consommation ;

2° L'activité d'administrateur de biens mentionnée au 6° de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 2 janvier 1970, qui consiste à se livrer ou prêter son concours à des opérations de gestion immobilière ;

3° L'activité de syndic de copropriété mentionnée au 9° de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 2 janvier 1970 exercée dans le cadre de la loi n° 65-557 du 10 juillet 1965 fixant le statut de la copropriété des immeubles bâtis ;

4° L'activité de marchand de listes mentionnée au 7° de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 2 janvier 1970, qui consiste à vendre des listes ou des fichiers, à l'exclusion des publications par voie de presse, contenant des offres d'achat, de vente, de location ou sous-location en nu ou en meublé d'immeubles bâtis ou non bâtis ou des offres de vente de fonds de commerce.

#### Article 2

##### *Ethique professionnelle*

Les personnes mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> exercent leur profession avec conscience, dignité, loyauté, sincérité et probité.

Par leur comportement et leurs propos, elles s'attachent à donner la meilleure image de leur profession. Elles s'interdisent tout comportement, action ou omission susceptible de porter préjudice à l'ensemble de la profession.

#### Article 3

##### *Respect des lois et règlements*

Dans l'exercice de leurs activités, les personnes mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> agissent dans le strict respect des lois et textes réglementaires en vigueur ainsi que des dispositions du présent code.

En particulier, elles s'obligent :

1° A ne commettre aucune des discriminations mentionnées à l'article 225-1 du code pénal, tant à l'égard des personnes physiques que des personnes morales ;

2° A veiller au respect des obligations qui leur incombent en matière de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme en application de l'article L. 561-2 du code monétaire et financier ;

3° A veiller au respect des dispositions de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;

4° A refuser leur concours lorsqu'elles sont sollicitées pour l'élaboration d'actes frauduleux.

#### Article 4

##### *Compétence*

Les personnes mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> doivent posséder les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs activités.

Elles se tiennent informées des évolutions législatives et réglementaires ayant un rapport avec leurs activités ou qui sont susceptibles d'influer sur les intérêts qui leur sont confiés.

Elles doivent connaître les conditions des marchés sur lesquels elles sont amenées à intervenir.

Elles prennent les mesures nécessaires au respect de leur propre obligation de formation continue et veillent à ce que leurs collaborateurs, habilités à négocier, s'entremettre ou s'engager pour leur compte, et leurs directeurs d'établissement remplissent leur obligation de formation continue.

Elles s'obligent à refuser les missions pour lesquelles elles n'ont pas les compétences requises ou à recourir si nécessaire à toute personne extérieure qualifiée de leur choix. Dans ce dernier cas, elles informent leur client de la nature des prestations concernées et de l'identité de la personne extérieure à laquelle elles ont fait appel et veillent au professionnalisme de cette dernière.

#### Article 5

##### *Organisation et gestion de l'entreprise*

Les personnes mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> veillent à ce que les modalités d'organisation et de fonctionnement des structures d'exercice de leurs activités leur permettent d'être en conformité avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur et celles du présent code.

En particulier, elles assurent la direction effective de leur entreprise et de leurs établissements, sous réserve de leur faculté de nommer des directeurs d'établissement.

Lorsqu'elles habilitent un collaborateur à négocier, s'entremettre ou s'engager pour leur compte ou nomment un directeur d'établissement, elles veillent à ce que ces personnes remplissent toutes les conditions fixées par la loi et les règlements et qu'elles présentent toutes les compétences et les qualifications nécessaires au bon accomplissement de leur mission. Lorsque le collaborateur ainsi habilité n'est pas salarié, elles veillent en particulier à ce qu'il soit inscrit sur le registre spécial des agents commerciaux et qu'il ait souscrit une assurance contre les conséquences pécuniaires de sa responsabilité professionnelle.

Les personnes mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> précisent avec clarté et exhaustivité l'étendue des pouvoirs confiés dans l'acte nommant un directeur d'établissement ou dans l'attestation d'habilitation établie en application de l'article 9 du décret n° 72-678 du 20 juillet 1972 fixant les conditions d'application de la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970 précitée.

#### Article 6

##### *Transparence*

Dans le respect des obligations légales et réglementaires, les personnes mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> donnent au public, à leurs mandants et aux autres parties aux opérations pour lesquelles elles ont été mandatées une information exacte, intelligible et complète de leurs activités professionnelles, y compris des services rendus à titre accessoire ou complémentaire, des montants et des modes de calcul de leurs honoraires pratiqués, de leurs compétences et de leurs qualifications professionnelles.

Elles s'obligent :

1° A présenter leur carte professionnelle et à veiller à ce que leurs collaborateurs présentent leur attestation d'habilitation et leurs directeurs d'établissement leur récépissé de déclaration préalable d'activité, à la demande de toute personne intéressée ;

2° A tenir à la disposition de leurs mandants ou des autres parties aux opérations pour lesquelles elles ont été mandatées l'identité des personnes qui interviennent dans l'exécution des missions qui leur ont été confiées ;

3° A communiquer, à première demande, les coordonnées de leur assureur de responsabilité civile professionnelle et, le cas échéant, de leur garant ;

4° Lorsqu'elles sont sollicitées pour établir un avis de valeur, à informer leur client que cet avis ne constitue pas une expertise.

#### Article 7

##### *Confidentialité*

Dans le cadre de leur obligation de confidentialité prévue à l'article 13-3 de la loi du 2 janvier 1970 précitée, les personnes mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> font preuve de prudence et de discrétion dans l'utilisation des données à



caractère personnel et des informations relatives à leurs mandants ou à des tiers dont elles prennent connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ainsi que dans la divulgation des éléments relatifs à leur mandat.

Elles veillent à ce que leurs collaborateurs et directeurs d'établissement agissent avec la même prudence et la même discrétion.

Toutefois, elles ne sont pas tenues à cette obligation de confidentialité :

1° Lorsque des dispositions légales ou réglementaires les obligent ou les autorisent à les communiquer, notamment lorsqu'elles sont tenues de témoigner en justice ;

2° Lorsque les personnes intéressées les délient de cette obligation ;

3° Dans l'exercice de leur défense en matière judiciaire ou disciplinaire.

#### Article 8

##### *Défense des intérêts en présence*

Dans l'exercice des missions qui leur sont confiées, les personnes mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> promeuvent les intérêts légitimes de leurs mandants, dans le respect des droits et intérêts des autres parties aux opérations pour lesquelles elles ont été mandatées.

Elles s'obligent :

1° A ce que les actes sous seing privé qu'elles rédigent expriment les accords intervenus entre les parties, qu'ils assurent, sans équivoque aucune, leur parfaite information et qu'ils tendent à harmoniser leurs intérêts, sans que l'une d'entre elles en tire seule les avantages ;

2° A faire preuve de prudence, en veillant à ne mettre en péril, ni la situation de leurs mandants, ni celles des autres parties aux opérations pour lesquelles elles ont été mandatées, ni la leur ;

3° A communiquer à leurs mandants et aux autres parties aux opérations pour lesquelles elles ont été mandatées l'ensemble des informations qui leur sont utiles pour qu'ils prennent leurs décisions de façon libre et éclairée ;

4° A rendre compte régulièrement et dans les meilleurs délais à leurs mandants de l'exécution de leur mission et à les avertir des difficultés rencontrées ;

5° A transmettre à leur mandant dans les meilleurs délais toute proposition répondant au mandat confié ;

6° A transmettre dans un délai raisonnable tous les fonds et documents revenant à leurs mandants, soit aux mandants eux-mêmes, soit à tout mandataire que ces derniers leur désignent.

#### Article 9

##### *Conflit d'intérêts*

Les personnes mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> veillent à ne pas se trouver en conflit d'intérêts avec leurs mandants ou avec les autres parties aux opérations pour lesquelles elles ont été mandatées.

Elles veillent à ce que l'exercice d'activités annexes ou connexes n'engendre aucun conflit d'intérêts.

Elles s'obligent notamment :

1° A ne pas acquérir, en partie ou en totalité, ni faire acquérir par un proche ou un organisme quelconque dans lequel elles détiendraient une participation, un bien immobilier pour lequel un mandat leur a été confié, sauf à informer leur mandant de leur projet ;

2° A informer l'acquéreur de leur qualité en cas de mise en vente d'un bien qui leur appartient en totalité ou en partie ;

3° A ne pas accepter d'évaluer un bien dans lequel elles possèdent ou envisagent d'acquérir des intérêts, sauf à en faire état dans leur avis de valeur ;

4° A ne pas percevoir de rémunération ou d'avantage de quelque nature que ce soit au titre de dépenses engagées pour le compte d'un mandant, sans avoir au préalable obtenu l'accord de celui-ci sur l'engagement des dépenses, les modalités de choix des fournisseurs et la facturation de leurs produits ou services devant être transparents ;

5° A informer leurs mandants et les autres parties aux opérations pour lesquelles elles ont été mandatées, de la possibilité et des raisons d'un conflit d'intérêts avec eux ou entre eux, et notamment des liens directs de nature capitalistique ou juridique qu'elles ont ou que leurs directeurs d'établissement ou leurs collaborateurs habilités ont avec les entreprises, les établissements bancaires ou les sociétés financières dont elles proposent les services, et plus généralement de l'existence d'un intérêt personnel, direct ou indirect, dans l'exécution de leur mission.

#### Article 10

##### *Confraternité*

Dans l'exercice de leurs activités, les personnes mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> entretiennent entre elles des rapports de confraternité, dans le cadre d'une concurrence libre, saine et loyale.

Elles s'abstiennent de toutes paroles ou actions blessantes ou malveillantes, de toutes démarches ou manœuvres susceptibles de nuire à leurs confrères, les dénigrer ou les discréditer.

Elles évitent tout conflit avec leurs confrères qui puisse nuire aux intérêts des mandants et des autres parties aux opérations pour lesquelles elles ont été mandatées.

Elles s'interdisent d'inciter les prospects ou les clients d'un confrère à rompre leurs relations commerciales avec ce dernier. Elles s'abstiennent de fournir des éléments d'appréciation erronés en vue de détourner la clientèle à leur profit.

Elles ne peuvent émettre un avis sur les pratiques professionnelles d'un confrère sans avoir été préalablement saisies d'une demande d'avis. Elles doivent faire preuve de prudence, de mesure et de tact dans l'avis qu'elles expriment.

Si elles exercent une fonction syndicale au sein d'un syndicat professionnel ou toute autre fonction élective ou de représentation, elles s'abstiennent de s'en prévaloir à des fins commerciales.

Si elles ont connaissance d'une atteinte au code de déontologie commise par un confrère dans l'exercice de sa profession, elles s'abstiennent de faire part de leurs critiques à la clientèle et en réfèrent immédiatement à leur confrère.

#### Article 11

##### *Règlement des litiges*

Les personnes mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> s'efforcent de résoudre à l'amiable les litiges qui surviennent avec leurs mandants, les autres parties intéressées aux opérations pour lesquelles elles ont été mandatées ou leurs confrères.

Elles répondent de bonne foi et dans un délai raisonnable à leurs réclamations.

#### Article 12

##### *Discipline*

Lorsque les personnes mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> font l'objet de poursuites disciplinaires en raison d'un manquement aux lois, aux règlements et aux obligations fixées par le présent code ou en raison d'une négligence grave, commis dans l'exercice de leurs activités, elles évitent tout comportement susceptible d'entraver ou de nuire au bon déroulement de l'action disciplinaire introduite devant la commission de contrôle des activités de transaction et de gestion immobilières mentionnée à l'article 13-5 de la loi du 2 janvier 1970 précitée.

Elles se conforment aux décisions rendues par la commission et, le cas échéant, par la juridiction administrative en matière disciplinaire.



## ASSURANCE / BANQUE / FISCALITÉ

# La lutte contre le blanchiment d'argent

## PROGRAMME / 2 journées

### OBJECTIFS

- Maîtriser les risques de fraude et de blanchiment de capitaux.
- Donner à tout collaborateur, une culture du risque et de vigilance anti-blanchiment.
- Maîtriser les différentes obligations opérationnelles et financières des métiers les plus exposés.
- Comprendre les procédures de blanchiment élaborées dans les secteurs "sensibles".
- Démontrer les processus les plus utilisés dans le secteur de l'immobilier.

### PRÉ-REQUIS

- Conforme à la législation en vigueur : la loi Alur.

#### ◆ A) Définition

- a) La définition du blanchiment
- b) Le blanchiment aggravé
- c) Le blanchiment commis de façon habituelle
- d) Le blanchiment commis en bande organisée
- e) Les 3 étapes du blanchiment

#### ◆ B) La typologie du blanchiment

- a) Le dispositif juridique
- b) Partie législative
- c) Partie réglementaire
- d) Lignes directrices des autorités de tutelle
- e) Les instances internationales
- f) Les instances nationales
- g) Les professionnels concernés

#### ◆ C) Les différents montages sur le terrain

#### ◆ D) Les risques et les sanctions pour les entreprises et les collaborateurs

- a) Les sanctions pénales du délit de blanchiment
- b) Les sanctions professionnelles

#### ◆ E) L'analyse des risques ; procédure opérationnelle

- a) L'approche par les risques
- b) Traitement des cas spécifiques
- c) Les pays / les régions à risque faible
- d) Les pays / les régions à risque élevé



## La lutte contre le blanchiment d'argent (suite)

- ◆ F) L'approche de la lutte anti-blanchiment par métiers
  - a) L'analyse des rapports annuels produits par TRACFIN
  - b) Identification lors de l'entrée en relation
  - c) Risques liés aux modes de paiement
  - d) Risques liés aux types de financement
- ◆ G) La mise en œuvre de la lutte anti-blanchiment dans les métiers de l'immobilier.
  - a) La mise en œuvre de la LCB-FT
  - b) Règle 1 : s'organiser
  - c) Règle 2 : identifier
  - d) Règle 3 : examiner
  - e) Règle 4 : déclarer
  - f) Comment concilier lutte anti-blanchiment et efficacité commerciale ?
- ◆ H) Quelques cas de fraude et leurs conclusions
- ◆ En annexe : Le dispositif juridique
- ◆ Le plus de cette formation ?  
Beaucoup de cas concrets opérationnels au fur et à mesure de son déroulement.



PREMIER SYNDICAT FRANÇAIS  
DE L'IMMOBILIER  
*DEPUIS 1960*

## **Syndicat National des Professionnels Immobiliers**

26, avenue Victor Hugo - 75116 Paris

Tél. : 01 53 64 91 91 - Fax : 01 53 64 91 92 - Email : [contact@snpi.fr](mailto:contact@snpi.fr) - [www.snpi.com](http://www.snpi.com)

PRÉFECTURE DE PARIS N°13.336