

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES GARDIENS, CONCIERGES ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES (RÉÉCRITE PAR L'AVENANT N° 74 DU 27 AVRIL 2009 PORTANT MODIFICATION DE LA CONVENTION)

IDCC 1043

Brochure 3144

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 09/07/2025

Gardiens, concierges et employés d'immeubles

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (réécrite par l'avenant n° 74 du 27 avril 2009 portant modification de la convention)	5
Chapitre Ier : Dispositions générales	5
Chapitre II : Exercice du droit syndical et représentation du personnel. - Commissions	7
Chapitre III : Conclusion et rupture du contrat de travail	7
Chapitre IV : Durée et conditions de travail. — Attribution d'un logement de fonction accessoire au contrat de travail. — Classification des emplois	9
Chapitre V : Classification des emplois, rémunération du travail, salaires en nature	10
Chapitre VI : Congés et maladie	14
Textes Attachés	19
Annexe I. Définition et évaluation des tâches en unités de valeur pour le personnel visé à l'article 18, paragraphe B.1	19
Annexe II. Valeur du point. Evaluation du salaire en nature	22
Annexe III. Dispositions transitoires	22
Annexe IV. Règlement intérieur (Avenant n° 33 du 29 juin 1995)	24
Annexe V. Accord du 14 juin 1973 relatif à la retraite complémentaire par répartition des salariés des immeubles et ensembles immobiliers	25
Annexe VI. Protocole d'accord Prévoyance du 1er avril 1981	27
Annexe VII. Avenant n° 66 du 27 juin 2006 (1) relatif à la formation professionnelle	28
Avenants départementaux ou régionaux - Région parisienne	33
Avenant n° 1 du 26 novembre 1981 (Alpes-Maritimes)	33
Avenant n° 2 du 30 mai 1983 (Alpes-Maritimes)	34
Avenant n° 1 du 18 janvier 1985 (Loire-Atlantique)	34
Avenant n° 2 du 28 février 1985 (Loire-Atlantique)	35
Annexe à l'avenant n° 2 du 28 février 1985 - Règlement intérieur de la commission départementale paritaire de la Loire-Atlantique	36
Avenant n° 1 du 10 juin 1983 relatif à l'institution d'une commission départementale paritaire de conciliation (Loiret)	36
Avenant du 18 novembre 1981 (Rhône)	37
Avenant du 3 mars 1982 (Savoie)	39
Avenant du 24 mars 1982 (Var)	41
Avenant du 3 mai 1984 portant application de l'article 2, dernier alinéa, de la convention collective nationale relatif au maintien des avantages collectivement acquis (Var)	42
Dispositions législatives et réglementaires - Mensualisation et procédures conventionnelles	42
Dispositions législatives et réglementaires - Mensualisation et procédures conventionnelles	43
Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur	43
Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 1	44
Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 2	45
Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 3	45
Décision du 22 juin 1989 du Conseil d'administration CRIP	46
Accord du 26 janvier 1993 (Alpes-Maritimes) relatif au statut des représentants des salariés siégeant aux commissions mixtes paritaires	46
Accord du 14 janvier 1994 portant révision de la classification des emplois et des dispositions relatives aux conditions de travail et de rémunération	46
Révision de la classification des emplois : Annexe visée au paragraphe C, 2°, de l'accord du 14 janvier 1994	47
Accord du 12 janvier 1995 relatif à diverses clauses (Alpes-Maritimes)	49
Accord du 16 février 1995 relatif à diverses clauses (Loire-Atlantique)	50
Avenant n° 50 du 16 juin 2000 relatif à la prime mensuelle pour la sortie des poubelles sélectives	50
Avenant n° 3 du 20 juillet 2001 relatif à la sortie des poubelles sélectives (Alpes-Maritimes)	50
Avenant n° 4 du 20 juillet 2001 (Alpes-Maritimes)	51
Avenant n° 6 du 13 décembre 2002 relatif au secrétariat de la commission paritaire (Alpes-Maritimes)	51
Avenant n° 56 du 28 janvier 2003 relatif à l'indemnisation des délégués	51
Décision du conseil d'administration de la CRIP du 18 mars 2003 portant extinction de l'allocation de départ en retraite - Avenant n° 60 du 31 janvier 2005	51
Avenant n° 7 du 11 février 2004 relatif aux commissions mixtes paritaires	52
Avenant n° 58 du 10 décembre 2003 relatif à l'exercice du droit syndical	52
Avenant n° 8 du 5 mai 2004 relatif à l'encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens-concierges	

<b>(Alpes-Maritimes)</b>	53
<b>Avenant n° 60 du 24 mars 2005 portant modification de l'article 17 « Départ à la retraite »</b>	53
<b>Avenant n° 61 du 24 mars 2005 relatif à la journée de solidarité</b>	53
<b>Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004</b>	54
<b>Accord du 9 novembre 2005 relatif au calcul de la prime d'ancienneté</b>	54
<b>Avenant n° 9 du 11 janvier 2006 relatif à la détermination des éléments constitutifs du salaire minimum (Alpes-Maritimes)</b>	54
<b>Avenant n° 64 du 26 avril 2006 relatif à l'indemnisation des délégués en 2005</b>	54
<b>Avenant n° 65 du 26 avril 2006 relatif à l'indemnisation des délégués en 2006</b>	55
<b>Avenant n° 10 du 9 mai 2006 relatif à l'encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens et concierges (Alpes-Maritimes)</b>	55
<b>Lettre d'adhésion du syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens (SNHUAB), CFE-CGC à l'avenant n° 66 du 9 juin 2006 Lettre d'adhésion du 2 octobre 2006</b>	56
<b>Lettre d'adhésion de l'association des responsables de copropriété (ARC) à l'avenant n° 66 relatif à la formation professionnelle Lettre d'adhésion du 5 octobre 2006</b>	56
<b>Avenant du 21 juillet 2006 relatif à des primes diverses</b>	56
<b>Adhésion par lettre du 16 octobre 2006 du SNIGIC à l'avenant n° 66</b>	56
<b>Avenant n° 68 du 23 mai 2007 relatif à l'exercice du droit syndical</b>	57
<b>Avenant n° 76 du 21 janvier 2010 relatif aux commissions d'interprétation</b>	57
<b>Avenant n° 77 du 9 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels</b>	58
<b>Avenant n° 80 du 16 mars 2012 portant modification des articles 16 et 17 de la convention</b>	59
<b>Avenant n° 82 du 17 juin 2013 relatif aux congés annuels et aux remplacements</b>	60
<b>Accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de soins de santé</b>	60
<b>Avenant n° 83 du 23 mai 2014 relatif à la création d'un CQP « Gardien(ne), concierge et employé(e) d'immeuble »</b>	66
<b>Avenant n° 84 du 23 mai 2014 relatif au travail à temps partiel</b>	66
<b>Adhésion par lettre du 12 août 2014 de la fédération des services CFDT à l'accord n° 82 du 17 juin 2013</b>	70
<b>Adhésion par lettre du 20 novembre 2014 de la chambre nationale des propriétaires (CHDP) à la convention</b>	70
<b>Avenant n° 86 du 12 février 2015 modifiant l'article 21 « Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles »</b>	70
<b>Avenant n° 87 du 15 juin 2015 relatif au calcul de l'indemnité conventionnelle de 10 % prévue à l'article 26 de la CCN</b>	73
<b>Avenant n° 1 du 2 juillet 2015 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé</b>	74
<b>Avenant n° 88 du 11 janvier 2016 relatif à la modification de la convention collective suite à la nouvelle classification</b>	79
<b>Avenant n° 90 du 25 avril 2016 relatif à la formation professionnelle</b>	92
<b>Avenant n° 2 du 30 juin 2016 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé</b>	96
<b>Avenant n° 88 bis du 30 janvier 2017 correctif de l'article 21 de l'avenant n° 88 « Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles »</b>	97
<b>Avenant n° 93 du 29 mai 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)</b>	100
<b>Avenant n° 94 du 29 mai 2017 relatif aux courriers et colis</b>	101
<b>Avenant n° 3 du 7 novembre 2017 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé</b>	102
<b>Avenant n° 96 du 6 mars 2018 relatif à la modification de l'article 5 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » de la convention collective</b>	102
<b>Avenant n° 97 du 8 octobre 2018 relatif à l'application des nouvelles classifications dans le calcul du salaire brut</b>	103
<b>Avenant n° 3 bis du 8 octobre 2018 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé</b>	104
<b>Accord du 11 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)</b>	107
<b>Avenant n° 99 du 4 juin 2019 relatif à la création d'une cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles</b>	108
<b>Avenant n° 4 du 7 octobre 2020 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé</b>	109
<b>Avenant n° 102 du 3 novembre 2020 relatif au repos hebdomadaire</b>	111
<b>Avenant n° 104 du 9 septembre 2021 relatif au renouvellement de la cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles</b>	111
<b>Adhésion par lettre du 20 décembre 2021 de la FESSAD UNSA à la convention collective nationale</b>	112
<b>Avenant n° 109 du 15 mai 2024 relatif au droit syndical national et au financement des projets en faveur du</b>	

<i>dialogue social</i> .....	112
<b>Avenant n° 111 du 14 février 2025 relatif au droit syndical national et au financement des projets en faveur du dialogue social</b> .....	113
<b>Textes Salaires</b> .....	115
<b>Avenant n° 34-1 du 7 septembre 1995 relatif aux salaires</b> .....	115
<b>Avenant n° 42 du 25 juin 1998 relatif aux salaires</b> .....	115
<b>Avenant n° 51 du 26 octobre 2000 relatif aux salaires</b> .....	115
<b>Avenant n° 5 du 20 juillet 2001 relatif aux salaires</b> .....	116
<b>Avenant n° 53 du 24 octobre 2001 relatif aux salaires</b> .....	117
<b>Avenant n° 55 du 29 octobre 2002 relatif aux salaires</b> .....	118
<b>Avenant n° 57 du 10 octobre 2003 relatif aux salaires</b> .....	118
<b>Avenant n° 59 du 4 octobre 2004 relatif aux salaires</b> .....	119
<b>Avenant n° 62 du 21 septembre 2005 relatif aux salaires</b> .....	121
<b>Avenant n° 11 du 5 juillet 2006 relatif à la revalorisation du salaire à partir du 1er juillet 2006 (Alpes-Maritimes)</b> .....	121
<b>Avenant n° 67 du 15 novembre 2006 - Salaires (Annexe II)</b> .....	121
<b>Avenant n° 70 du 15 février 2008 portant modification de l'annexe II relative aux salaires (1)</b> .....	122
<b>Avenant n° 72 du 3 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008 (1)</b> .....	124
<b>Avenant n° 73 du 6 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 (1)</b> .....	125
<b>Avenant « Salaires » n° 75 du 16 novembre 2009</b> .....	126
<b>Avenant n° 78 du 9 novembre 2010 portant modification de l'annexe II « Salaires »</b> .....	126
<b>Avenant n° 79 du 5 septembre 2011 portant modification de l'annexe II « Salaires »</b> .....	127
<b>Avenant « Salaires » n° 81 du 6 novembre 2012</b> .....	128
<b>Avenant n° 85 du 1er octobre 2014 portant modification de l'annexe II « Salaires »</b> .....	128
<b>Avenant n° 89 du 11 janvier 2016 relatif à la modification de l'annexe II sur les valeurs permettant le calcul des salaires</b> .....	129
<b>Avenant n° 91 du 17 octobre 2016 relatif à la prime exceptionnelle</b> .....	129
<b>Avenant n° 92 du 17 octobre 2016 relatif à l'annexe II sur les salaires</b> .....	130
<b>Avenant n° 95 du 6 octobre 2017 portant modification de l'annexe II « Salaires et évaluation du salaire en nature logement »</b> .....	130
<b>Avenant n° 98 du 8 octobre 2018 portant modification de l'annexe II « Salaires et évaluation du salaire en nature logement »</b> .....	131
<b>Avenant n° 100 du 10 février 2020 relatif à la modification de l'annexe II « Salaires et évaluation du salaire en nature logement » et de la prime de tri sélectif</b> .....	132
<b>Avenant n° 101 du 3 novembre 2020 relatif à la prime de compensation suite à l'application tardive de l'avenant n° 100 du 10 février 2020 pour certains salariés</b> .....	133
<b>Avenant n° 105 du 4 février 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022</b> .....	133
<b>Avenant n° 106 du 31 août 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022</b> .....	134
<b>Avenant n° 107 du 18 janvier 2023 relatif aux salaires 2023</b> .....	135
<b>Avenant n° 108 du 22 janvier 2024 relatif aux salaires 2024</b> .....	135
<b>Avenant n° 110 du 17 janvier 2025 relatif aux salaires 2025</b> .....	136
<b>Textes Extensions</b> .....	139
<b>ARRETE du 15 avril 1981</b> .....	139
<b>ARRETE du 20 avril 1982</b> .....	139
<b>ARRETE du 4 juin 1982</b> .....	139
<b>ARRETE du 12 août 1982</b> .....	140
<b>ARRETE du 25 novembre 1982</b> .....	140
<b>ARRETE du 16 décembre 1982</b> .....	140
<b>ARRETE du 25 février 1983</b> .....	140
<b>ARRETE du 27 octobre 1983</b> .....	140
<b>ARRETE du 17 février 1984</b> .....	141
<b>ARRETE du 11 mai 1984</b> .....	141
<b>ARRETE du 17 juillet 1984</b> .....	141
<b>ARRETE du 15 janvier 1985</b> .....	141
<b>ARRETE du 15 février 1985</b> .....	141
<b>ARRETE du 20 mars 1985</b> .....	142
<b>ARRETE du 23 juillet 1985</b> .....	142
<b>ARRETE du 6 août 1985</b> .....	142
<b>ARRETE du 4 novembre 1985</b> .....	142
<b>ARRETE du 4 mars 1986</b> .....	142
<b>ARRETE du 12 mars 1986</b> .....	142
<b>ARRETE du 16 avril 1986</b> .....	143
<b>ARRETE du 5 juin 1987</b> .....	143

<b>ARRETE du 8 octobre 1987</b>	143
<b>ARRETE du 18 février 1988</b>	143
<b>ARRETE du 20 juin 1988</b>	143
<b>ARRETE du 29 septembre 1988</b>	144
<b>ARRETE du 13 décembre 1988</b>	144
<b>ARRETE du 11 avril 1989</b>	144
<b>ARRETE du 4 décembre 1989</b>	144
<b>ARRETE du 22 janvier 1990</b>	144
<b>ARRETE du 9 février 1990</b>	145
<b>ARRETE du 25 mai 1990</b>	145
<b>ARRETE du 1 février 1991</b>	145
<b>ARRETE du 7 février 1991</b>	145
<b>ARRETE du 8 avril 1991</b>	145
<b>ARRETE du 25 avril 1991</b>	146
<b>ARRETE du 13 août 1991</b>	146
<b>ARRETE du 30 octobre 1991</b>	146
<b>ARRETE du 1 juin 1992</b>	146
<b>ARRETE du 6 octobre 1992</b>	146
<b>ARRETE du 28 septembre 1993</b>	147
<b>ARRETE du 14 juin 1994</b>	147
<b>ARRETE du 19 septembre 1994</b>	147
<b>ARRETE du 10 octobre 1994</b>	147
<b>ARRETE du 17 janvier 1995</b>	148
<b>ARRETE du 30 novembre 1995</b>	148
<b>ARRETE du 15 janvier 1996</b>	148
<b>ARRETE du 26 mars 1996</b>	148
<b>ARRETE du 26 mars 1996</b>	149
<b>ARRETE du 4 octobre 1996</b>	149
<b>ARRETE du 19 décembre 1996</b>	149
<b>ARRETE du 13 février 1997</b>	150
<b>ARRETE du 7 janvier 1998</b>	150
<b>ARRETE du 17 juillet 1998</b>	150
<b>ARRETE du 13 novembre 1998</b>	151
<b>ARRETE du 5 janvier 1999</b>	151
<b>ARRETE du 29 mars 1999</b>	151
<b>ARRETE du 20 janvier 2000</b>	151
<b>ARRETE du 6 mars 2000</b>	152
<b>ARRETE du 11 octobre 2000</b>	152
<b>ARRETE du 6 décembre 2000</b>	152
<b>ARRETE du 24 décembre 2001</b>	152
<b>ARRETE du 11 janvier 2002</b>	153
<b>ARRETE du 11 janvier 2002</b>	153
<b>ARRETE du 9 avril 2002</b>	153
<b>ARRETE du 29 avril 2002</b>	153
<b>ARRETE du 11 juin 2002</b>	154
<b>ARRETE du 2 juin 2003</b>	154
<b>ARRETE du 22 octobre 2004</b>	154
<b>Textes parus au JORF</b>	155
<b>Arrêté du 21 novembre 2018</b>	155
<b>Arrêté du 27 décembre 2018</b>	155
<b>Arrêté du 28 décembre 2018</b>	155
<b>Arrêté du 6 septembre 2019</b>	156
<b>Arrêté du 18 octobre 2019</b>	156
<b>Arrêté du 3 avril 2020</b>	157
<b>Arrêté du 20 mai 2020</b>	157
<b>Arrêté du 22 juillet 2020</b>	157
<b>Arrêté du 21 mai 2021</b>	158

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES GARDIENS, CONCIERGES ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES RÉÉCRITE PAR L'AVENANT N 74 DU 27 AVRIL 2009 PORTANT MODIFICATION DE LA CONVENTION

Signataires	
Patrons signataires	Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association nationale de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ; Union nationale des associations des propriétaires de copropriété (ARC).
Syndicats signataires	Syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges (SNIGIC) ; CSFV CTCF ; Fédération des syndicats CDTF ; Syndicat national de l'urbanisme de l'habitat et des administrations de biens (SNUHAB) CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Chambre nationale des propriétaires (CHDP), par lettre du 20 novembre 2014. (BO n°2015-2) ; Fédération USNA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD-UNSA), par lettre du 20 décembre 2021. (BO n°2022-8)

## Chapitre Ier : Dispositions générales

Article 1er - Objet et champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente convention, conclue en application de la deuxième partie, livre II, du code du travail, a pour objet de définir sur l'ensemble du territoire métropolitain et des départements d'outre-mer les conditions de travail et de rémunération du personnel dans ou non d'un logement de fonction et chargé d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien ? ou une partie de ces fonctions ? des immeubles ou établissements industriels et de leurs locaux et dépendances, qu'ils soient affectés à l'habitation, à l'usage commercial ou professionnel, placés sous le régime de la copropriété, donnés en location, ou inscrits à une association syndicale de propriétaires (ASP), quel que soit le régime juridique de l'employeur.

Toutefois, ne sont pas visés par la présente convention les personnes relevant d'une autre convention nationale.

Lorsqu'un immeuble est placé sous le régime de la copropriété, l'employeur est le syndic des copropriétaires ; le contrat de travail est signé par le syndic qui agit en tant que mandataire du syndic des copropriétaires et selon les dispositions de l'article 31 du décret n° 67-223 du 17 mars 1967 (1). Il est toutefois rappelé que le syndic a un rôle consultatif comme indiqué dans l'article 21 de la loi du 10 juillet 1965 (2).

Il n'existe aucun lien de subordination entre les copropriétaires, ou tout autre résident en tant que tel, et les salariés régis par cette convention.

Il en est de même lorsque le contrat est intervenu en référence aux articles 1984 à 2010 du code civil pour le compte d'une seule personne physique ou morale propriétaire du bien immobilier contractuel.

Des accords particuliers peuvent être conclus à tout moment pour régler les questions particulières aux diverses catégories professionnelles et aux branches coexistantes de la profession. Elles acquiescent même valuer et même champ d'application de la présente convention.

(1) Article 31 du décret n° 67-223 du 17 mars 1967 : « Le syndic engage et congédie le personnel du syndicat et fixe les conditions de son travail ainsi que les usages locaux et les taxes en vigueur. L'assemblée générale a seule qualité pour fixer le nombre et la catégorie des emplois. »

(2) Article 21 de la loi n° 65-557 du 10 juillet 1965 : « Dans tout syndicat de copropriétaires, un conseil syndical assure le suivi et le contrôle de la gestion. (?) En outre, il donne son avis au syndic ou à l'assemblée générale sur toutes questions concernant le syndic, pour lesquelles il est consulté ou dont il se saisit lui-même. (?) Il

reçoit, en outre sur sa demande, l'avis du comité d'entreprise intéressant le syndicat. »

Article 1er bis - Avenants régionaux et accords d'entreprise  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente convention ne peut en aucun cas remettre en cause les possibilités existantes de discussion et d'amélioration des salaires et des autres avantages sur le plan régional comme au niveau de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

Toutes modifications ou adaptations apportées à la présente convention au plan régional forment l'objet d'avenants locaux, départementaux ou régionaux à la présente convention sous les mêmes références d'articles que celles affectées à la rubrique concernée, suivies de la lettre A.

De même, les dispositions additionnelles ou dérogatoires adoptées dans le cadre des accords d'entreprise ou interprofessionnels sont codifiées sous les mêmes références d'articles de la convention suivies de la lettre E. Il sera procédé de même pour les accords ou avenants aux accords de la présente convention adoptés dans l'entreprise ou un groupe d'entreprises, et, plus généralement, pour tous les accords conclus au statut collectif du personnel. Il est précisé que cette disposition d'ordre ne s'applique en rien le cadre juridique particulier (hors application des articles L. 2232-11, L. 2234-1 et L. 2234-3 du code du travail) de mise en œuvre de mesures d'urgence collectives (intéressement ou licenciement et prévoyance, par exemple).

Article 2 - Avantages acquis. □ Non-cumul  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente convention ne saurait en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis et collectifs acquis antérieurement à son entrée en vigueur. Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre un avantage acquis et un avantage supplémentaire résultant de la présente convention.

Article 3 - Durée. Dénonciation. Révision  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente convention prendra effet à la date de sa signature. Elle est conclue pour une durée de 1 an et se poursuivra automatiquement par tacite reconduction d'année en année, pour une période indéterminée.

L'organisation syndicale qui dénoncera en tout ou partie la convention ou en démissionnera totalement devra le notifier aux autres organisations représentatives avant le 1<sup>er</sup> novembre de chaque année.

Toute demande de révision ou pourvoi en annulation d'adjonction devra être faite par lettre recommandée avec avis de réception et devra être accompagnée du texte proposé. En cas de dénonciation émanant de la totalité des salariés européens ou salariés, la présente convention cessera de produire effet à l'expiration de l'année civile suivant celle au cours de laquelle la dénonciation est intervenue, sauf dans le cas où, entre-temps, une nouvelle convention a été signée.

Article 4 - Formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Selon les articles L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, la présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis au ministère compétent et être déposée à la direction générale du travail.

Article 5  
En vigueur étendu en date du 6 mars 2018

1. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au sein de l'article L. 2121-1 du code du travail, ou toute organisation d'employeurs représentative au sein de l'article L. 2121-1 du code du travail, n'est pas tenue à la présente convention pour y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues au code du travail. (2)

Cette adhésion sera valable à partir du jour où elle sera déposée à la direction générale du travail où le dépôt de l'accord a été effectué.

2. Commission paritaire de négociation et d'interprétation

a) Mission et fonctionnement de la CPNPI

La commission paritaire de négociation et d'interprétation de la branche des gardiens, concorristes et employés d'immeubles exerce, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux salariés et aux employeurs et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité à verser dans la base de données nationale instituée en vue d'assurer la publicité des accords collectifs et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rapport susvisé comprend un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, les temps quotidiens, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la conciliation entre les deux vies (3) ;
- elle résout les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention.

La présente commission paritaire de négociation et d'interprétation peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

La présente commission paritaire de négociation et d'interprétation peut exercer, le cas échéant, les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

La présente commission paritaire de négociation et d'interprétation doit se réunir au moins deux fois par an en vue des négociations de branche et doit définir son calendrier de négociations annuellement.

La commission se réunit dans le délai de 1 mois sur demande d'interprétation adressée au secrétariat de l'une des organisations patronales ou salariales participant aux réunions de la CPNPI même non signataire de la convention, appuyée de devoirs soignés à examen. Le procès-verbal relatif à la décision adoptée doit être notifié par le secrétariat aux parties concernées dans le délai de 10 jours suivant la réunion.

b) Composition de la CPNPI

La commission paritaire de négociation et d'interprétation est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives (article L. 2261-19 du code du travail).

Toutefois, une spécificité marque la branche des gardiens, concorristes et employés d'immeubles. En effet, l'article 31 du décret 67-223 du 17 mars 1967 indique notamment : « Le syndicat émane et congédie le personnel employé par le syndicat et fixe les conditions de son travail suivant les usages locaux et les textes en vigueur. » (4)

En conséquence, au titre de représentants des branches de travail des salariés des copropriétés, les représentants des fédérations nationales de syndicats sont invités lors des réunions de la commission paritaire de négociation et d'interprétation. (4)

Ainsi, la commission paritaire de négociation et d'interprétation est composée :  
? pour les organisations salariales : de deux représentants par organisation syndicale représentative ;  
? pour les organisations patronales : d'un nombre équivalent de représentants, y compris les invités (fédérations nationales de syndicats). (4)

3. Commission mixte paritaire

Indépendamment de la commission paritaire de négociation et d'interprétation, la négociation des paritaires sautox peut se dérouler en commissions mixtes présidée par un représentant du ministère du travail.

4. Secrétariat de la commission paritaire de négociation et d'interprétation

La commission paritaire de négociation et d'interprétation a pour adresse électronique : ccppni-1043@gmail.com.

Son secrétariat est assuré par l'union des organisations nationales pertinantes signataires de la convention collective nationale des gardiens, concorristes et employés d'immeubles dénommée CROGEE (comité des organisations représentatives des employés de gardiens, concorristes et employés d'immeubles).

(1) Les termes « au sein de l'article L. 2121-1 » figurant à l'alinéa 1er de l'article 5 de la convention collective telle que modifiée par l'article 1er de l'avenant signé le 20 août 2008 entre les syndicats de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail publiée au Journal officiel le 21 août 2008. (Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

(2) L'alinéa 1er de l'article 5 de la convention collective telle que modifiée par l'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. (Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

(3) L'alinéa 4 du a. du 2/ « Commission paritaire de négociation et d'interprétation » est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail. (Arrêté du 21 novembre 2018 - art. 1)

(4) L'alinéa 2, l'alinéa 3 et les termes « , y compris les invités (fédération nationale de syndicats) » énoncés à l'alinéa du b. du 2/ « Commission paritaire de négociation et d'interprétation » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail. (Arrêté du 21 novembre 2018 - art. 1)

Article 6 - Mise à disposition du personnel  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

L'employeur doit pourvoir aux délégués syndicaux accrédités dans l'entreprise et aux représentants élus du personnel un exemplaire de la convention collective et de ses annexes et les tenir informés des modifications intervenues. Il doit en outre tenir un répertoire à la disposition du personnel, dans les conditions fixées par avis affiché dans les lieux de travail, sauf délivrance aux



ccngeeoires et tlruavrelais isolés de la ntoe d'information prévue par les aictrels R. 2262-1 et sanitvus du cdoe du travail. Cet avis, jiont au craontt de travail, diot préciser où la ctvioenon collveicte ntianaole des gardiens, cinrcoees et employés d'immeubles et ses atnevans snot tuens à la diotisoispn du salarié et les cdiitnoios dnas lleqelsues il puet cuselntor ces textes, pdnaent son temps de présence sur le leiu de travail.

## Chapitre II : Exercice du droit syndical et représentation du personnel. - Commissions

Article 7 - Liberté d'opinion. ☐ Droit syndical  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018*

Les pitares catnrneattocs rsenneonicast la liberté d'opinion, ainsi que le droit, assui bein puor les salariés que puor les employeurs, d'adhérer lrbienmet et d'appartenir à un sdciynat professionnel, constitué en vrteu du lirve IV, trite Ier du cdoe du travail.

L'exercice du diort scadniyl est reconnu, dnas les cndotniois prévues à l'article L. 2111-1 et dnas la ptaire 2, livre Ier, trite IV du cdoe du tviaarl rtaielf à l'exercice du diort syndical. En acun cas, les décisions prises, nneommatt en ce qui cnneroce le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, les sonnctias ou le licenciement, ne punrroot se fneodr sur le fiat qu'un salarié apitrneapt ou n'appartient pas à un syndicat, eecrxe ou n'exerce pas un madant syndical.

Tout salarié ralvenet de la présente coinvtneon puet être accrédité par l'organisation snlacdyie à llquae il adhère puor la représenter aux réunions de la csmosmoiin pitraiare prnmtaenee de négociation et d'interprétation ou de totue ature cimossimon instituée par la convention. En tnat que membre de la cmiomsoin parairite pmteannree de négociation et d'interprétation, il bénéficie aolrs de la peicoottrn prévue par l'article L. 2411-3 du cdoe du travail.

Il est également alloué aux représentants des oonigntaisras saenicdyls représentatives de salariés un tpmes de préparation. Puor cuaque réunion de la cissoiomn ptairaire ptarmenee de négociation et d'interprétation il luer srea accordé 1 demi-journée de préparation accolée à la cimmsosin prariatie pnrneetme correspondante.

Ces aebcenss justifiées par la reisme à l'employeur d'une ciope de la ltrtee de ctocovanin ne snot pas rémunérées par l'employeur, ni les frias de déplacement pirs en charge, suaf aoailtpcpn de dtnpsoioiiss prévues par l'accord d'entreprise ou emploi, à la dmandee de l'intéressé, du crédit d'heures dnot il bénéficie éventuellement dnas l'entreprise en qualité de délégué syndical.

Article 8 - Délégués du personnel et comités d'entreprise  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

### 1. Délégués du personnel

Dans les ersiereptns enlymoapt puls de 10 salariés, leurs ariitotuntbs snot déterminées dnas la patire 2, lirve III, tirtie Ier du cdoe du tirvaal retilaf au délégué du personnel.

### 2. Comités d'entreprise

Dans les eetrsreipns eaynopmlt au minos 50 salariés, il srea institué un comité d'entreprise dnot la ciuotntsiton et le fmienoonntcet snot régis par les aectirls de la pratie 2, lrvie III, trtie II du cdoe du triaval reitaf au comité d'entreprise.

### 3. Délégation unique

Dans les erpeirtesns dnot l'effectif est inférieur à 200 salariés, le cehf d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du prseoonnl contisutent la délégation du pennoserl au comité d'entreprise. Il ne puet pnedrre ctete décision qu'après avoir consulté les délégués du poernesnl et, s'il existe, le comité d'entreprise (partie 2, lrvie III, trtie II, cthirape VI).

### 4. Comités d'établissement et comité cantrel d'entreprise

Dans les errpseients cartmonopt pruisuels établissements eolnypmat cacuhn puls de 50 salariés, il srea institué des comités d'établissement et un comité cnartel d'entreprise dnot la coiitnsottun et le fecmennoonintt snot régis par les altceirs L. 2327-1 et L. 2327-12 à L. 2327-19 du cdoe du travail.

Article 9 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Une csmimooisn paritiare ntniolaae de l'emploi et de la fmtaroion psifnlsrelenooe (CPNEFP), exerçant, dnas le cmhap d'application de la cvnotnieon ctvrolecie natolinae des gardiens, cieorgencs et employés d'immeubles suos la dénomination CEGI, les aoinurttitsb dévolues par les aordccs ninouaatx ipsneneltrsnroefois du 10 février 1969 et du 3 jilulet 1991, siège au : imulbeme Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis. Elle établit son pprroe règlement. Son secrétariat est assuré à la même asersde par l'union des onasgiaritons prnaoealts siegatrnias de la cnoenoitvn cllievcote noainalte des gardiens, ccorieegns et employés d'immeubles (COREGE).

Elle est composée :

? puor la délégation salariale, de duex représentants de cchaune des otorsaangijins scylildeans ;

? puor la délégation patronale, d'un nbmore de représentants iuqndteie à cueli de la délégation salariale, répartis ernte les oinagtrinossas paanoertls sagteiniars par accord enrte elles.

## Chapitre III : Conclusion et rupture du contrat de travail

Article 11 - Embauche et période d'essai  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Le caorntt de travail, qui derva farie référence à la présente convention, diot être cnoclu par écrit lros de l'embauche et au puls trad dnas les 48 herues svaunit l'embauche s'agissant d'un CDD. Un ermpixleae diot être rmeis au salarié après signature.

L'usage du ttrie eolpmi sverie enrstripee (TESE) ne dnpseise pas les priaets de cnlrucue par écrit un cantort de tiaavrl (loi du 4 août 2008 publiée au Jnuoral oicffeil du 5 août 2008).

Le caotnrt de tavairl diot otbreolgeminiat préciser les fniotncos du salarié, le libellé de l'emploi, ses cniintodos de tvaaril (le détail et le décompte des tâches, puor les salariés catégorie B, visées à l'annexe I), sa coassctflaiin professionnelle, son cofineciat hiérarchique, le manotnt de ses appointements, le leiu de taravil et, puor le pnrsoeenl logé, l'évaluation du saarile en ntarue dnas les cnioodints prévues à l'article 23. Il diot également préciser si le catron de tvaaril est conclue puor une durée déterminée, aequul cas il diot fxeir son piont de départ et la dtae de son échéance.

Conformément à l'article L. 3221-2 du cdoe du travail, les fmemes et les junees sont, à égalité de fonctions, de traival et d'aptitude professionnelle, rétribués à égalité aevc le penonsrel masculin.

Si le crnatot de tvaaril prévoit une période d'essai, elle srea fixée en fcniootn du cefieioifnct défini à l'article 21 ci-après et srea limitée à :

? 1 mios revlaoluebne une fios puor les salariés non logés ;

? 2 mios puor les salariés logés (catégorie A ou B) ;

? 2 mois, rlueoaebvnlé une fois, puor les salariés classés agent de maîtrise, qu'ils sionet logés ou non.

Pendant cttee période d'essai, le cratont de tvaaril prroua être résilié de prat et d'autre en rtaseencpt le délai de prévenance prévu aux arlitces L. 1221-25 et L. 1221-26 du cdoe du travail. La période d'essai ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

La période d'essai des ctortnas à durée déterminée derva être crmnofoe à l'article L. 1242-10 du cdoe du travail. La ruputre de la période d'essai iinedrrrvtea dnas les mêmes coitdnos que cleels visées ci-dessus. Toutefois, puor les cnrtotas suinpalt une

période d'essai inférieure à 1 semaine, aucun délai de prévenance ne sera nécessaire en cas de rupture de la période d'essai.

Le renouvellement, avec l'accord exprès du salarié, fera l'objet d'un écrit qui sera remis ou notifié au salarié avant l'expiration de la période initiale.

#### Article 12 - Modifications du contrat *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Dans le cas de modification des tâches ou d'organisation, le contrat de travail pourra être modifié sous réserve des dispositions légales en vigueur. En aucun cas cette modification ne pourra entraîner une réduction des avantages acquis tant sur le salaire que sur la classification.

#### Article 13 - Contrôle médical *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

La surveillance médicale sera organisée conformément aux dispositions légales de droit commun.

L'embauche définitive est subordonnée aux résultats de l'examen d'embauche.

Les salariés font l'objet d'un examen médical périodique tous les 2 ans, sous réserve que leur situation n'exige pas une surveillance médicale renforcée conformément aux dispositions de l'article R. 4624-18 du code du travail.

Lors de la reprise et au plus tard dans un délai de 8 jours, les salariés doivent subir obligatoirement une visite médicale de reprise dans les cas suivants :  
? un arrêt pour cause de maladie professionnelle ;  
? un congé maternité ;  
? un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou pour cause d'accident du travail.

#### Article 14 - Rupture du contrat de travail *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Le contrat de travail conclu à durée indéterminée prend fin par la volonté de l'une ou l'autre des parties ou par consentement mutuel dans le cadre de la rupture conventionnelle sous réserve du respect des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.

Quel que soit le motif, le licenciement devra être motivé et l'employeur sera tenu dans le cas prévu par la loi de respecter la procédure prévue à la partie I, livre II, titre III du code du travail.

La notification du licenciement devra être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception.

Après la période d'essai, le préavis sera de :

- en cas de licenciement :
  - personnel de catégorie A : 1 mois ; 2 mois après 2 ans d'ancienneté ;
  - personnel de catégorie B : 3 mois ;
- en cas de démission :
  - salarié non logé dont le coefficient hiérarchique est inférieur ou égal à 602 : 8 jours ;
  - salarié dont le coefficient hiérarchique est supérieur à 602 ou salarié logé : 1 mois.

Les durées de préavis s'entendent de date en date. Dans tous les cas, le lèvement de l'interdiction devra être libéré à l'expiration du préavis sous réserve de l'application des articles L. 7212-1 et R. 7212-1 du code du travail.

Si le salarié trouve un nouvel emploi pendant la période de préavis, il pourra quitter son poste sous réserve d'en aviser l'employeur au moins 1 mois à l'avance.

Dans ce cas, ce dernier est dégagé, comme le salarié, des obligations résultant du préavis à effectuer, mais le salarié ne perd pas le bénéfice de l'indemnité de licenciement décomptée à la date de son départ.

#### Article 15 - Absences pour recherche d'emploi

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Pendant la période de préavis, dans le cas d'un licenciement, le salarié à temps ou saisonnier a le droit de s'absenter pour effectuer un emploi sans réduction de salaire 2 heures par jour, sans que le total des heures d'absence puisse excéder 40 heures, quelle que soit la durée du préavis.

Ces heures seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé, de manière que les absences de ce dernier ne soient pas préjudiciables au service. En cas de désaccord, elles seront prises alternativement au gré de l'employeur et au gré du salarié.

En cas de biosen et à la demande de l'intéressé, les heures pourront être bloquées en une ou plusieurs fois, après accord écrit de l'employeur.

#### Article 16 - Indemnité de licenciement *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Le salarié licencié (sauf pour faute grave ou lourde) recevra, après 1 an d'ancienneté chez le même employeur, une indemnité égale à :

? 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service :

-? à laquelle s'ajoute, à l'issue de la 7<sup>e</sup> année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7<sup>e</sup> année ;

-? auxquelles s'ajoute, à l'issue de la 19<sup>e</sup> année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19<sup>e</sup> année.

Au-delà de la première année, toute année incomplète sera calculée proportionnellement à la durée du service et le mois de départ du salarié.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est :

? soit la rémunération globale brute mensuelle contractuelle visée à l'article 22.2 ;

? soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;

? soit 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou goctiifairan de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pour la période temporis,

selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, étant entendu que cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

#### Article 17 - Départ et mise à la retraite *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

##### A. ? Procédure de départ et de mise à la retraite

###### 1. Départ à sa demande

Le départ du salarié s'applique au bénéficiaire de ses droits à la retraite même avec aménagement de son contrat de travail.

Le salarié est tenu au respect d'un délai de prévenance induit par le délai prévu à l'article 14 en matière de démission.

###### 2. Mise à la retraite

L'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail du salarié âgé de 65 et 69 ans qu'avec l'assentiment, exprès ou tacite, de ce dernier et en respectant la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail. La mise à la retraite d'office par l'employeur redonne aux salariés une fois que le salarié a atteint 70 ans.

Si la mise à la retraite intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter la procédure de l'entretien préalable prévu par les articles L. 1232-2 à L. 1232-4 du code du travail.

Pour les salariés catégorie A, le préavis est celui fixé par l'article 14 de la convention collective nationale, en matière de

licenciement.

Pour les salariés catégorie B, le préavis est de 6 mois à compter de la notification de la mise à la retraite. Le logement de fonction devra être libéré au terme du préavis.

#### B. ? Indemnités de rupture

En cas de départ en retraite à sa demande :

? le salarié catégorie A perçoit, en application de l'article L. 1237-9 du code du travail, l'indemnité de départ en retraite prévue aux articles D. 1237-1 et D. 1237-2 du code du travail relatives à la mensualisation, soit :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

? le salarié catégorie B perçoit :

- 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;
- auquel s'ajoute, à l'issue de la 7<sup>e</sup> année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7<sup>e</sup> année ;
- auxquelles s'ajoute, à l'issue de la 19<sup>e</sup> année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19<sup>e</sup> année.

La valeur du mois de salaire à prendre en compte est la même que celle définie à l'article 16.

En cas de mise à la retraite :

? l'indemnité de départ en retraite, pour le salarié de catégorie A ou B, est établie de la manière suivante :

- 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;
- auquel s'ajoute, à l'issue de la 7<sup>e</sup> année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7<sup>e</sup> année ;
- auxquelles s'ajoute, à l'issue de la 19<sup>e</sup> année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19<sup>e</sup> année.

La valeur du mois de salaire à prendre en compte est la même que celle définie à l'article 16.

## Chapitre IV : Durée et conditions de travail. ? Attribution d'un logement de fonction accessoire au contrat de travail. ? Classification des emplois

Article 18 - Conditions générales de travail  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

1. Les salariés rattachés de la présente convention se rattachent :

A. Sont au régime de droit commun (catégorie A) lorsqu'ils travaillent dans un cadre horaire : 151,67 heures, conformément à un emploi à temps complet ; l'horaire mensuel contractuel (H) devra être précisé sur le contrat de travail.

Les modalités de répartition de cet horaire sont celles fixées par la réglementation en vigueur, étant précisé que les dérogations prévues dans la partie 3, livre I, titre II, chapitre II du code du travail peuvent être mises en œuvre soit par accord d'entreprise, soit par annexe à la présente convention pour un secteur d'activité lorsque l'une ou plusieurs de ces dispositions répondent aux nécessités de l'exploitation et s'inscrivent dans les usages d'activité.

B. Sont au régime dérogatoire (catégorie B) défini par les articles L. 7211-1 et L. 7211-2 du code du travail (excluant toute référence à un horaire) lorsque leur emploi répond à la définition légale du régime (1).

Leur taux d'emploi étant déterminé par l'application du barème d'évaluation des tâches en unités de valeur (UV) ci-dessous :

l'annexe I à la convention :

a) Emploi à temps complet

Sont considérés les salariés travaillant entre 10 000 UV et 12 000 UV de tâches exercées dans le cadre de l'amplitude définie au paragraphe 3 ci-après.

La partie des UV excédant 10 000 doit être majorée de 25 % pour déterminer le total effectif des UV, soit 12 500 UV maximum (paragraphe I à V de l'annexe I susvisée).

b) Emploi à temps partiel

Sont considérés les salariés qui travaillent au moins 3 400 UV et moins de 9 000 UV de tâches, qui assurent la permanence de présence continue définie au paragraphe VI de la même annexe, hors le temps consacré à l'exécution de leurs tâches pendant la durée de l'amplitude définie au paragraphe 3. Il leur est possible, pendant cette permanence, de travailler à leur rythme sous réserve que cette activité ne soit ni nuisible ni nuisante ou porter préjudice à l'immeuble ou à ses occupants.

c) Emploi à temps partiel

Sont considérés les salariés qui travaillent moins de 9 000 UV de tâches et n'exerçant pas de permanence. Dans cette situation, le salarié a le droit inconditionnel, hors l'accomplissement de ses tâches définies au contrat de travail, de travailler soit à son rythme (sous réserve que cette activité ne soit ni nuisible ni nuisante ou porter préjudice à l'immeuble ou à ses occupants), soit à l'extérieur et de s'absenter à toute heure du jour. Ses tâches sont limitées à l'entretien et au nettoyage des parties communes de l'immeuble, à la toiture et la rentrée des poubelles, à la distribution du courrier une fois par jour, éventuellement à la prise en charge des locataires.

Le décompte des unités de valeur (selon modèle joint au paragraphe VII de l'annexe I susvisée) doit être annexé au contrat de travail.

2. Le caractère saisonnier de certaines tâches ne peut entraîner aucune modification du salaire tel qu'il résulte de l'application des articles 21 à 24 de la présente convention.

3. La période d'exécution des tâches et de permanence (amplitude des journées de travail minorée des périodes de repos) ne peut excéder une durée de 47 h 30.

Pour les contrats antérieurs au 26 novembre 2014 (entrée en vigueur de l'avenant n° 84), dont la période visée ci-dessus était supérieure à 47 h 30, la répartition de la réduction de la période d'exécution des tâches et de permanence sur la journée de travail est fixée à 1 demi-heure par jour du lundi au vendredi sauf dispositions contractuelles entre salarié et employeur.

L'amplitude de la journée de travail, convenue au contrat de travail, ne peut excéder 13 heures incluant 4 heures de temps de repos pris en une ou deux fois (une des périodes devra être au moins égale à 3/4 du temps de repos total), soit une période d'exécution des tâches et de permanence de 9 heures.

Le temps de repos peut, en outre, être limité à 3 heures dans une amplitude de 13 heures, pour les salariés de catégorie B à temps complet ou permanent qui, dans ce cas, bénéficient de 4 demi-journées consécutives incluant la journée complète du dimanche (au lieu du samedi après-midi ou du lundi matin), comme prévu à l'article 19, 3<sup>e</sup> paragraphe, soit une période d'exécution des tâches et de permanence de 10 heures.

L'ensemble de ces durées (13 heures/4 heures et 13 heures/3 heures) peut être réduit ; la réduction étant d'égale durée pour l'amplitude et la période de repos, étant entendu que la période de repos ne pourra être inférieure à 1 heure et que les périodes d'exécution des tâches et de permanence (9 et 10 heures) restent constantes.

Pendant les heures de repos, fixées selon les nécessités du service (prises simultanément lorsque le mari et l'épouse exercent des fonctions du même type de fonction), le(s) salarié(s) peut (peuvent) s'absenter pour des motifs personnels ou familiaux. Ils doivent faire appel à des dispositions prises par l'employeur pour assurer les services nécessaires à la

sécurité de l'immeuble pendant luer absence.

4. Les heures d'ouverture de la l'gée snot précisées dans le contrat de travail, dans le respect de l'amplitude diminuée des heures de repos et éventuellement du temps d'exécution des tâches manuelles ou tardives, telles que par exemple le service des portes et des ouvertures ménagères.

5. Antérieurement de nuit (ce qui implique ne croquer que les cortants antérieurs au 1er janvier 2003, date de la suppression de l'astreinte de nuit) : dans toute la mesure du possible, les employeurs pondront les mesures nécessaires pour, en dehors de l'amplitude définie ci-avant, réduire au maximum les amplitudes de fonction, de manière à faire assumer par le moins possible l'astreinte de nuit exigée par les impératifs de sécurité. Le salarié auquel il est ainsi demandé de ne pas s'absenter de son logement de fonction pendant la nuit est chargé de faire appel d'urgence au service approprié et d'avertir l'employeur et perçoit un complément de rémunération mensuel égale à 150 % conformément à l'avenant n° 85, divisé s'il y a lieu par le nombre de salariés se partageant le même service d'astreinte de nuit. Il ne peut y avoir atteinte de nuit pendant les nuits où il succède aux repos hebdomadaires. Lorsque le jour férié tombe en semaine, il ne peut y avoir atteinte de nuit dans la nuit qui précède l'attribution de ce jour férié.

Elle n'est pas possible pour les salariés à service partiel. Sa durée est limitée à 11 heures.

6. L'employeur doit fournir les équipements de protection individuelle nécessaires à l'exécution de certaines tâches de manipulation et d'entretien.

(1) Art. L. 7211-2 : « Est considérée comme concierge, employé d'immeubles, femme ou homme de ménage d'immeuble à usage d'habitation toute personne salariée par le propriétaire ou par le propriétaire locataire et qui, en agissant dans l'immeuble au titre d'accessoire au contrat de travail, est chargée d'en assurer la garde, la surveillance et l'entretien ou une partie de ces fonctions. »

#### Article 19 - Repos hebdomadaire et jours fériés En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les repos hebdomadaires et les jours fériés sont régis par les dispositions légales en vigueur, étant précisé que :

1. Les dispositions prévues au premier alinéa de l'article 18.1-A ne peuvent intégrer les dérogations aux repos hebdomadaires autorisées en référence aux articles L. 3132-20 et suivants du code du travail.

2. Les congés salariés travaillant pour le même employeur ont le droit de prendre leur repos simultanément.

3. Les repos hebdomadaires minimaux du personnel de catégorie B, quel que soit son service (complet, partiel ou partiel) est porté à 1 jour et demi (la demi-journée étant, lorsque la règle des repos diurnes s'applique, prise le samedi après-midi ou le lundi matin, sauf particularité dans les collectivités prévues à l'article 18).(1)

4. Dans un établissement où sont employés des salariés bénéficiant de repos hebdomadaires le dimanche, annuellement à différents moments liés par un contrat de travail, les employeurs des établissements et jours fériés, incluent les tâches de surveillance générale et les interventions éventuellement nécessaires s'y rattachant, pour être organisées par leur moyen si, pour des raisons de sécurité, elles s'avèrent nécessaires.

Cette dérogation ne peut être appliquée que dans la mesure où l'employeur en obtiendra l'autorisation des autorités compétentes dans le cadre des articles L. 3132-21 et L. 3132-23 du code du travail.

Le salarié aura droit à une prime de nuit si, d'une rémunération supplémentaire égale à 1/30 de la rémunération globale brute mensuelle conventionnelle et d'un repos compensatoire de même durée dans la quinzaine qui suit, soit d'une rémunération supplémentaire égale à 2/30 de la même rémunération. Toute prime ou pécunie sera rémunérée sur ces bases, pro rata temporis.

(1) Les dispositions du 3 s'appliquent sous réserve du respect de la durée du repos hebdomadaire prévue à l'article L. 3132-2 du code du travail, soit une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien.  
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

#### Article 20 - Logement de fonction accessoire au contrat de travail En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le contrat de travail peut prévoir l'attribution d'un logement de fonction lorsque le salarié est classé catégorie A. Il est obligatoire lorsque le salarié est classé catégorie B. Lors de l'embauche, l'employeur informera le salarié de l'existence d'un logement de fonction et du règlement intérieur de l'immeuble, s'il existe, que le salarié devra respecter.

Le logement n'est pas destiné à recevoir les effets des occupants de l'immeuble sauf accord des parties.

En cas de maladie du salarié, l'employeur devra procéder à la désinfection du logement de fonction et à sa réfection éventuelle.

La réfection des équipements (peintures, revêtements muraux) dans le logement de fonction, incombent à l'employeur, interviendra tous les 5 ans si nécessaire, et au plus tard tous les 7 ans lorsque le logement comprend une pièce unique et tous les 10 ans dans les autres cas. La réfection des revêtements de sol interviendra si nécessaire.

Le titulaire du logement de fonction bénéficiera de l'installation du chauffage par l'employeur lorsqu'il n'y a pas d'installation collective.

Le titulaire du logement de fonction prendra en charge à sa charge les frais de chauffage, d'abonnements et fournitures d'énergie à son usage personnel d'eau chaude, de gaz et d'électricité, facturés à partir de compteurs particuliers posés aux frais de l'employeur.

Dans le cas où cette prime en charge de nuit n'est pas possible (absence de possibilités individuelles et non-participation au coût des dépenses récupérables de chauffage collectif), les prestations fournies par l'employeur comprennent un salaire en nature complémentaire évalué conformément à l'article 23.

La fourniture de l'eau froide est assurée et ne constitue pas un salaire ou avantage en nature.

S'il n'y a pas de ditotisme entre le logement de fonction et la loge, l'électricité est à la charge de l'employeur et constitue de ce fait un avantage en nature, conformément à l'article 23 de la présente convention.

Ce logement devra être au moins conforme aux normes relatives au logement décent (loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale).

## Chapitre V : Classification des emplois, rémunération du travail, salaires en nature

#### Article 21 - Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente classification s'applique à l'ensemble des salariés ainsi qu'à tout type d'employeur dépendant de la branche.

Les définitions de cette classification reposent sur six critères :

1. Le niveau ;
2. La technicité ;
3. L'administratif ;
4. La spécialisation ;
5. L'autonomie ;
6. Le niveau de formation.

Chacun de ces critères est défini de façon précise dans la classification qui suit.

Pour chaque critère, puis sur les niveaux de compétences sont établis :

? le passage d'un niveau à l'autre est défini de façon assidue et précise que possible ;  
 ? pour chaque poste existant, un niveau par critère devra être défini en fonction de son contenu (c'est la « pesée » par l'employeur en collaboration avec le salarié ;  
 ? la classification précise le nombre de points attribués à chaque niveau.

Le coefficient hiérarchique est égal à la somme des points des six critères et permet de déduire la rémunération appliquée, en

fonction de règles définies à l'article 22.

À titre d'exemple, pesée d'un poste :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2017/0012/boc\\_20170012\\_0000\\_0016.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2017/0012/boc_20170012_0000_0016.pdf).)

Il est entendu que la classification définit la nature du poste, et non pas le salarié.

#### 1. Relationnel

Ce critère recouvre le lien relationnel des gendarmes et employés d'immeubles avec les occupants de l'immeuble et les personnes de passage, extérieures à l'immeuble.

Ech.	Description	Valorisation
A	Il n'est pas demandé d'échanges particuliers, simple convivialité	100
B	Échanges personnels et/ou relationnels dans un environnement complexe particulière	107
C	Échanges personnels et/ou relationnels dans un environnement complexe particulière, c'est-à-dire répondant au moins à un des critères suivants :	112
	I. ? Environnement de plus de 60 lots	
	II. ? Avoir un rôle de médiateur social et/ou gestionnaire de conflits	
	III. ? Résidence permanente à l'extérieur des occupants	
D	Échanges professionnels et/ou relationnels répondant au moins à un des critères suivants :	118
	IV. ? Avoir une responsabilité particulière en médiation sociale et/ou gestionnaire de conflits	
	V. ? Être situé dans un quartier classé par les pouvoirs publics en zone sensible au plan social et/ou sécuritaire	
	VI. ? Dans un environnement de haut standing, faire ainsi appel à la capacité d'initiative du salarié dans la réponse aux besoins variés des occupants, qui implique le recours à des prestataires extérieurs et leur suivi	
E	VII. ? Haut standing, c'est-à-dire rôle spécifique dédié aux tâches du VI (conciergerie)	125

#### 2. Compétences techniques

Ce critère évalue le niveau de savoir-faire technique à détenir pour un poste donné.

Ech.	Description	Valorisation
A	Aucune tâche technique n'est exigée	100
B	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils et matériels ne nécessitant ni expérience, ni formation, ni habillement spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité, hormis celles nécessaires à une prise de poste standard.	103
C	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils ou matériels nécessitant une expérience et/ou une habilitation spécifique(s) en matière d'hygiène ou de sécurité	107
	Réalisation de travaux de maintenance de premier niveau simples et courants	
D	Réalisation de travaux de maintenance de deuxième niveau	112
E	Réalisation de travaux de maintenance de troisième niveau	120

#### 3. Compétences administratives

Ce critère évalue l'ampleur des compétences administratives à détenir pour un poste donné.

Ech.	Description	Valorisation
A	Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives	100
B	Transmission et distribution de documents aux résidents et/ou tenue d'un registre mensuel et/ou rédaction de notes simples	103
C	Tâches de gestion administrative courantes impliquant l'usage de l'informatique et/ou gestion de fonds de caisse pour l'achat de consommables	107
D	Tâches de gestion administrative complexes : élaboration de documents, entretien d'un système de remontée d'informations, réalisation d'états des lieux, rédaction de comptes rendus.	112
E	Responsabilités administratives : élaboration de budgets	120

#### 4. Supervision

Intervient sur les parties communes de l'immeuble.

Ce critère évalue l'ampleur des compétences d'encadrement à détenir pour un poste donné.

Ainsi, il comprend deux sous-ensembles :

Ce critère recouvre le travail d'organisation, de suivi, voire d'évaluation des équipes internes et des prestataires externes

? la supervision d'autres salariés du même établissement ;  
 ? la supervision de prestataires externes.

NB : c'est le niveau le plus élevé qui sera retenu si les compétences nécessaires à un poste correspondent à des niveaux différents dans chacun de ces sous-axes.

éch.	Supervision d'autres salariés du même employeur/gestionnaire	Supervision de prestataires externes	Valorisation
A	Il n'est pas demandé de superviser	Il n'est pas demandé de superviser	100
B	Vérification du travail fait, rapporté au syndic, au gérant de l'immeuble ou à un de leurs salariés qu'ils ont mandaté	Vérification du travail fait, rapporté au syndic, au gérant de l'immeuble ou à un de leurs salariés qu'ils ont mandaté	103
C	Définition des tâches, de l'organisation et suivi technique du travail, mais sans pouvoir hiérarchique	Déclenchement de tâches simples, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	107
D	Définition des tâches, de l'organisation et suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique décrite sur moins de 5 salariés	Déclenchement de tâches complexes, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	112
E	Définition des tâches, de l'organisation et suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique décrite sur 5 salariés ou plus		120

5. Autonomie  
Ce critère mesure le niveau de responsabilité dans l'organisation du travail, l'initiative et la prise de décision.

Ech.	Description	Valorisation
A	Il n'est pas demandé d'être autonome	100
B	Autonomie limitée par des instructions précises et détaillées des tâches, avec un contrôle fréquent par le syndic, par le gérant de l'immeuble ou par un de leurs salariés qu'ils ont mandaté	103
C	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par le syndic, par le gérant de l'immeuble ou par un de leurs salariés qu'ils ont mandaté	107
D	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par le syndic, par le gérant de l'immeuble ou par un de leurs salariés qu'ils ont mandaté, et dont la réalisation fait appel à des compétences spécifiques en matière d'organisation et de planification.	112
E	Responsabilité globale de bon fonctionnement et de fonctionnement de l'ensemble immobilier, faisant l'objet d'une évaluation d'ensemble	120

6. Formation  
Ce critère mesure le niveau général nécessaire pour exercer le poste dans de bonnes conditions (et non pas le niveau de la formation en elle-même).

Ech.	Description	Valorisation
A	Poste n'exigeant pas de prérequis	80
B	Poste exigeant une maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter)	83
C	Poste exigeant un niveau correspondant à un diplôme équivalent au niveau V de l'Education nationale (CAP hors branche) ou à un CQP de la branche (niveau I)	87
D	Poste exigeant un niveau correspondant à un diplôme équivalent au niveau IV de l'Education nationale (baccalauréat), au CAP de la branche ou à un CQP de la branche (niveau II)	92
E	Poste exigeant un niveau correspondant à un diplôme équivalent au niveau III de l'Education nationale	100

Ainsi, dans l'exemple précédemment donné, le coefficient hiérarchique sera valorisé comme suit :

Critère	Echelon	coefficient
Relationnel	B	107
Technique	C	107
Administratif	B	103
Supervision	A	100
Autonomie	A	100
Formation	B	83
Total		600

Agents de maîtrise l'échelon « e ».

Seront « agents de maîtrise » les salariés dont le poste de travail exigera au moins dans tous les six critères un coefficient à l'article 22 - Appointements globaux minimaux. □ Salaire mensuel contractuel. □ Bulletin de paie. □ Gratification 13e mois

1. Le salaire minimum brut conventionnel, pour un employé à temps complet (catégorie A) ou à service partiel (catégorie B) tel que défini à l'article 18, 1er alinéa des paragraphes A et B, est calculé comme suit :

Coefficient hiérarchique × valeur du point (différente par catégorie) auquel s'ajoute une valeur fixe.

Cette valeur fixe, tout comme les valeurs de point, est définie à l'annexe II article 1er à la présente convention et précisée dans les annexes « salaires ».

Cette rémunération inclut, pour le salarié de catégorie B, la valeur du salaire en nature correspondant à l'attribution d'un logement de fonction et le salaire en nature complémentaire, évalués dans les conditions prévues à l'article 23 ci-après.

Les valeurs minimums bruts conventionnelles sont révisées en commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation réunie des lors qu'au moins deux des organisations sahariennes ou adhérentes en font la demande et dans le mois qui suit la réception de cette demande.

En tout état de cause, une réunion devra se tenir au minimum chaque année dans le respect des conditions posées par l'article L. 2241-2 du code du travail.

Des accords régionaux ou des accords d'entreprise peuvent prévoir des valeurs minimums bruts conventionnelles supérieures aux salaires minimums brut en vigueur dans la branche, à condition que la révision des valeurs minimums bruts conventionnelles soit fixée par la convention nationale.

2. Le salaire global brut mensuel d'un salarié est constitué par l'addition :

a) Du salaire minimum brut mensuel conventionnel défini au paragraphe 1 ci-avant multiplié par le taux d'emploi suivant :  
? catégorie A : nombre d'heures / 151,67 ;  
? catégorie B : nombre d'UV / 10 000 ;

b) et éventuellement de la prime d'ancienneté, calculée par application du barème fixé par l'article 24 de la convention, sur le salaire minimum brut mensuel conventionnel ;

c) D'un éventuel salaire supplémentaire conventionnel (augmenté de tous éléments qualitatifs de rémunération convenus au contrat de travail et incluant notamment l'indemnité différentielle acquise en application d'une clause d'avantages acquis, ou de la mission du salaire conventionnel à l'article 12 de la convention collective nationale des gardiens, ci-dessus et employés d'immeubles), multiplié par le taux d'emploi.

3. Le salaire est payé au plus tard le dernier jour du mois. Toutefois, si des motifs d'ordre sont intervenus en cours de mois, un acompte partiel de la rémunération réellement due est versé à la même date et la régularisation s'effectue le mois suivant.

Tout salarié doit recevoir chaque mois un bulletin de paie établi dans les conditions prévues aux articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail :

Le bulletin de paie doit, en plus des mentions légales des articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail, mentionner les éléments suivants :

1. L'emploi, la qualification professionnelle (employé ou agent de maîtrise) et le coefficient hiérarchique fixés par l'article 21 ;

2. La période d'emploi et le nombre d'heures (pour le salarié de catégorie A, soit 151,67 heures pour un employé à temps complet ou d'unités de valeur (pour le salarié de catégorie B, soit 10 000 UV pour un employé à service partiel) pendant le mois concerné).

Le calcul du salaire net à payer dû en détaillant (et par conséquent s'il y a des mois incomplets) les tirages respectifs « salaire minimum brut mensuel conventionnel », « salaire supplémentaire conventionnel » et « prime d'ancienneté » visées au paragraphe 2

ci-avant.

3. La rémunération forfaitaire globale des tâches exceptionnelles (astreinte de nuit visée à l'article 18.5), la rémunération forfaitaire à l'unité des tâches exceptionnelles (permanence des sahariens et jours fériés visée à l'article 19.4, heures supplémentaires) et les primes (par exemple le tri sélectif) ou gratifications ;

4. Éventuellement le salaire en nature logement et le salaire en nature complémentaire, déduits du salaire net en application de l'article 23 de la convention, et s'il y a lieu la nature et le montant des autres déductions effectuées sur la rémunération.

4. Gratification « 13e mois »

Les salariés jouissant d'une présence complète pendant l'année civile (toute période d'absence indemnisée à 90 % étant considérée comme temps de présence) perçoivent avec la paie de décembre une gratification égale au salaire global brut mensuel conventionnel défini au paragraphe 2 ci-dessus, acquis à cette date.

Le salarié jouissant de moins de 12 mois de présence perçoit cette gratification proportionnellement et en valeur à la date de départ si le salarié quitte l'entreprise en cours d'année.

Article 23 - Évaluation du salaire en nature et détermination du salaire en espèces

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le montant du salaire en nature représenté par la disposition d'un logement de fonction sera évalué en application à la surface utile mesurée réservée à l'habitation (sans que la surface utile puisse excéder 60 m<sup>2</sup>) le prix au mètre carré défini en annexe II, article 2, pour la catégorie à laquelle se rattache le logement de fonction.

Ces catégories sont définies comme suit :

1. L'employé dont la (ou les) pièce(s) principale(s) bénéficie(nt) d'au moins une ouverture (fenêtre ou porte-fenêtre) donnant directement sur l'extérieur et comprenant les trois éléments de confort suivants : équipement de chauffage, w.-c. intérieurs, salle d'eau intérieure.

2. L'employé dont la (ou les) pièce(s) principale(s) bénéficie(nt) d'au moins une ouverture (fenêtre ou porte-fenêtre) donnant directement sur l'extérieur et comprenant au moins deux éléments de confort suivants : équipement de chauffage, w.-c. privés, salle d'eau privée.

3. L'employé n'entrant pas dans l'une des deux catégories mentionnées ci-dessus.

Le montant du salaire en nature logement évolue à partir du pourcentage de variation de l'indice de révision des loyers (IRL) sur 1 année, ou tout indice qui viendrait s'y substituer.

Cette révision intervient tous les ans. Elle est appliquée dès la paie de janvier. La variation appliquée est celle du pourcentage au denier indice connu au moment de l'établissement de la paie de janvier.

Le salaire en nature complémentaire éventuel prévu à l'article 20 est évalué forfaitairement comme suit, par mois et pendant toute l'année :

? électricité : 55 kWh ;  
? gaz : équivalent de 92 kWh d'électricité ;  
? chauffage : équivalent de 120 kWh d'électricité ;  
? eau chaude : équivalent de 98 kWh d'électricité.

Le prix du kWh au 1er janvier est déterminé simultanément à la révision des salaires par la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation prévue à l'article 22 à partir de celui publié par EDF au jour de la révision (clients résidentiels, option base 6 kVA de l'offre de marché). Ce montant sera indiqué dans l'annexe « salaires ».

Le (ou les) salaire(s) en nature déterminé(s) comme ci-dessus

s'impute(nt) dans les conditions prévues à l'article 22 sur le salaire net pour déterminer le salaire net à verser.

**Article 24 - Primes d'ancienneté**  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Des primes d'ancienneté sont attribuées. Elles s'ajoutent au salaire minimum brut mensuel convenu et d'impôt foncier d'une manière explicite sur le bulletin de paie.

Elles sont calculées sur le salaire minimum brut mensuel conventionnel établi en application de l'article 22.2 a :

- ? 3 % après 3 ans de service chez le même employeur ;
- ? 6 % après 6 ans de service chez le même employeur ;
- ? 9 % après 9 ans de service chez le même employeur ;
- ? 12 % après 12 ans de service chez le même employeur ;
- ? 15 % après 15 ans de service chez le même employeur ;
- ? 18 % après 18 ans de service chez le même employeur.

## **Chapitre VI : Congés et maladie**

**Article 25 - Congés annuels**  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Le droit à congés payés annuels est acquis dans les conditions prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, à savoir :

- 2 et demi jours par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congé, avec application des majorations prévues(1) :

- par l'article L. 3141-9 du code du travail ;
- par l'article L. 3141-19 du code du travail,

- et de ceux attribués par la présente convention au titre de l'ancienneté de service chez le même employeur :

- 1 jour ouvrable après 10 ans de service ;
- 2 jours ouvrables après 15 ans de service ;
- 3 jours ouvrables après 20 ans de service ;
- 4 jours ouvrables après 25 ans de service.

Sur demande initiée par l'employeur, la date de départ en congé est le 1er mai et le 31 octobre est fixée, avec le salarié, avant le 30 avril de chaque année.(2)

Pour le solde, le salarié devra solliciter au moins 2 mois à l'avance les dates de ses congés.

Les congés acquis au titre de la période de référence ciblée au 31 mai doivent être pris avant le 1er juin de l'exercice suivant, à l'exception des salariés étrangers d'outre-mer qui peuvent, si les nécessités du service le permettent, reporter les congés acquis au titre de deux périodes de référence.(3)

Les conjoints salariés du même employeur ont droit de percevoir leurs congés simultanément.(4) Dans les cas où les salariés imputent des congés à plusieurs gardiens, des modalités sont assurées pendant la période des congés payés, sans pouvoir excéder le maximum d'unités de valeur autorisé par la présente convention collective.

Pendant la durée des congés payés, le salarié perçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), la rémunération globale brute calculée qu'il aurait reçue en activité sans déduction du salaire en raison s'il est logé, sauf application de la règle du 1/10 si ce mode de calcul est plus favorable (art. L. 3141-22 du code du travail).(5)

Lorsque la rupture du contrat de travail est effective avant que le salarié ait pu épuiser ses droits à congés, il perçoit une indemnité de congés non pris calculée sur la base de 1/25 de la rémunération globale brute mensuelle déclarée par jour ouvrable de congés non pris.(6)

(1) Poursuite étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3141-10 du code du travail et du respect des dispositions des articles L. 3141-8, L. 3141-19 à L. 3141-21 et L. 3141-23 du code du travail.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

(2) Poursuite étendue sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-15 et L. 3141-16 du code du travail.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

(3) Poursuite étendue sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-3, L. 3141-10 à L. 3141-12, L. 3141-17 du code du travail et du droit au report des congés rattachés par la Cour de cassation en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

(4) Poursuite étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-14 du code du travail.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

(5) Poursuite étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-24 tel qu'il résulte de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

(6) Poursuite étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-28 du code du travail.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

**Article 26 - Remplacement du salarié en congé**  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

L'employeur détermine les conditions dans lesquelles l'éventuel remplacement du salarié en congé devra en tout ou partie être assuré :

? soit, quel que soit le statut du titulaire du poste, par un ou des salarié(s) engagé(s) en contrat à durée déterminée, à temps complet ou partiel (catégorie A), à service partiel, permanent ou temporaire (par roulement, équipe de suppléance) pour les salariés de catégorie B (dans la limite de 12 500 unités de valeur) ;

? soit par une entreprise titulaire de services (éventuellement régie par les dispositions de la partie 1, livre II, titre V, chapitre I du code du travail relatif au travail temporaire).

Le salarié logé a la possibilité de choisir son remplaçant conformément aux dispositions de l'article L. 7213-2 du code du travail. Ce choix doit recueillir l'agrément de l'employeur dans les conditions des articles L. 7213-6 et R. 7213-8 du code du travail.

Si l'employeur refuse le remplaçant proposé, ce remplaçant ne pourra pas être un salarié logé (cat. B), la mise à disposition du logement de fonction ne pouvant être imposée au salarié titulaire. Suel la loi ou la partie du règlement de fonction réservée au service et pouvant être isolée sera laissée à la disposition du remplaçant.

Les remplaçants, lorsqu'ils sont salariés de l'employeur du titulaire du poste, perçoivent une rémunération décomptée en fonction de la qualification exigée et du taux d'emploi (nombre d'heures ou d'unités de valeur), par application des dispositions des articles 21, 22.2 a et, éventuellement, 22.2 c de la convention. La rémunération ainsi établie est majorée de l'indemnité légale de fin de carrière (10 %), de l'indemnité compensatrice de congés payés, du paiement de l'indemnité (« 13e mois »). Pour tout remplacement d'une durée inférieure à 2 mois, une indemnité compensatrice de 10 % s'ajoute aux modalités précédentes.

**Article 27 - Congés pour événements personnels**  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Des congés spéciaux pour les salariés et les conjoints mariés ou pacsés sont accordés dans les conditions suivantes :

1. Mariage ou Pacs :  
? mariage ou Pacs du salarié : 6 jours consécutifs ;  
? mariage ou Pacs d'un enfant du salarié : 1 jour ouvrable.
2. Décès :  
? décès du conjoint, d'ascendant ou descendant en ligne directe : 2 jours ouvrables ;



? décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 1 jour ouvrable.

3. Ncncisaae :

? nncsaae ou aipdotn d'un enfant du salarié : 3 jours ouvrables.

Ces jours d'absence enteloclenpaxe dorevnt être pirs au moenmt des événements en csuae et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils soenrt assimilés à des jours de travail ectfeffix puor la détermination de la durée du congé annuel.

Le remlencapemt du salarié oapucnct un lmgeonet de focitonn s'effectue dnas les coidonitns prévues à l'article 26 de la présente convention.

*(1) Arcilte étendu suos réserve de l'application des dsipsootiins des arlites L. 3142-1 et siautvns du cdoe du travail, tles que modifiés par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 riaetlve au travail, à la mroesditaonn du duoagile siacol et à la sécurisation des puoracrs professionnels.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)*

Article 28 - Suspension du contrat de travail, maladie, accident du travail

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Les arrêts de tivraal justifiés par incapacité résultant de maillae ou d'accident nruceos par la sécurité soialce et dnot l'employeur a été avisé dnas les 48 heures, suaf cas de fcore majeure, par une nctatitioofn écrite du salarié et accompagnée d'un ccarefitt médical ne cttuennioist pas une rptuue du catornt de tivaarl mias une splime sisoenspun de celui-ci dnas les litimes snuivaets :

? 4 mios puor les salariés dnot l'ancienneté est coprmsie entre 3 mios et 5 ans, décomptés sur une période de 12 mios consécutifs ;

? 6 mios puor les salariés dnot l'ancienneté est supérieure à 5 ans, décomptés sur une période de 12 mios consécutifs.

Pendant ces périodes, et en cas d'accident du tarvail dnas les cnoiotnds prévues par les arielctcs L. 1226-9, L. 1226-13 et L. 1226-18 du cdoe du travail, le cnatort de triaval ne puorra être résilié.

Le replmcneeamt du salarié oucpncat un lomngeet de fntioocn s'effectue dnas les coontdinis prévues à l'article 26.

Les cnntdioios dnas lqelesules le tiaeternmt est, en tuot ou partie, mnntateu peadnt l'arrêt de travail, suos déduction des indemnités journalières versées par la sécurité saolcie et, éventuellement, les ogsenirmas de prévoyance complémentaire aexuqls adhèrent l'employeur, snot fixées à l'article 30.

La rpruute éventuelle du cnroatt de traaiavl au temre de la période de soepiunssn du cratont imulqipe le rpecset des procédures de liniemcnceet prévues au chitrpae II du lirve Ier du cdoe du travail.

Article 29 - Maternité, paternité et adoption

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

#### A. Maternité

Conformément aux doptioissins de la pitrae 1, lvire II, ctrphaie V, stoicen 1 du cdoe du taiarvl rltaeives à la peotrctoin de la gesorsse et de la maternité et suos réserve de l'application de l'article L. 1234-1 du cdoe du tiaravl :

1. L'employeur ne puet résilier le cratnot de tiraval d'une salariée :

? lorsqu'elle est en état de goesssse médicalement constatée, suaf en cas de ftuae garve ;

? et pdnanet une période de 6 sainemes anavt et de 10 seimaens après l'accouchement. Dnas ce cas, la rurptue du catornt de traiaavl ne puet pdrnree efeit ou être notifiée, la salariée bénéficiant d'une poiecorttn absolue.

Si un lmneenieccit est notifié avnat la ctnaooaitsn médicale de

la grossesse, la salariée peut, dnas un délai de 15 jorus à ctempor de la niitftoaocn du licenciement, juefisitr de son état par l'envoi d'un cfetrciait médical par ltrtee recommandée aevc ddmanee d'avis de réception. Le liecieencmnt se trouve, de ce fait, annulé suaf s'il est prononcé puor futae gvrae non liée à l'état de gsresosse ou en cas d'impossibilité de mineatin du cornatt puor des rnsaais autres.

2. La fmeme a le dirot de spdnesre le crtnoat de tvaaril padnent la période qui cmmecone 6 smeinaes aanvt la dtae présumée de l'accouchement et se tiernne 10 smeneias après la dtae de celui-ci. Cttee période puet être adaptée en aitplapiocn des dioponistsis légales (loi n° 2007-293 du 5 mras 2007).

Si un état pathologique, attesté par un caetrffiict médical cmme résultant de la gsersssoe ou des couches, le rned nécessaire, la période de sunoesipsn est augmentée de la durée de cet état pathologique, snas poviour excéder 8 snimeas aanvt la dtae présumée de l'accouchement et 12 seienmas après la dtae de celui-ci.

En cas de nscnasaeis multiples, le congé est prolongé.

Quand l'accouchement a leiu anvat la dtae présumée, la période de spnisueson du caotnrt de tiraavl porrua être prolongée jusqu'à l'accomplissement des 16 siameens de sessnpuion du cartnot aleqxeulus la salariée a droit.

La fmeme drvea aritevr l'employeur du miotf de son acbsene et la dtae à lellaque elle etnend rrtmtee en vuueigr son crtnoat de tvaaril ;

3. L'employeur ne puet résilier le catornt de taivarl puor quleuqe mtoif que ce siot pdaennt la période de siusnspoen du cratont de taviarl définie au pprrhraage précédent ;

4. Pandent la durée de sa grossesse, la fmeme porura se friaaie aiedr puor l'exécution des taauvrx pénibles, naetmnmot la sitore des poubelles, le laagve des glaces, etc., par une tciree prsonene recrutée et rémunérée dnas les ctdnooinis prévues à l'article 26 de la présente cievnottonn ;

5. À l'expiration du congé maternité, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, snas délai-congé et snas aovir de ce fiat à peayr une indemnité de rupture, de rrpdeenre son emploi. Elle diot alors, 15 jorus au mnios aanvt le tmere de la période de suspension, atevrir son employeur, par ltrete recommandée aevc ddaenme d'avis de réception, qu'elle ne rprdrneea pas son eoipmi au tmere de la sspeosiunn du contrat, le lgmoenet de focitnn (s'il existe) étant libéré à cttee date.

#### B. Paternité

Le cionnojt d'une femme etincnee bénéficie de toris airsantotius d'absence rémunérée puor l'accompagner lros d'examens de siuvi de gsrssseose (art. L. 1225-16 du cdoe du travail).

Conformément aux artclies L. 1225-35 et L. 1225-36 du cdoe du travail, le salarié puet bénéficier d'un congé de paternité qlleue que siot la nurate de son cnrotat de taviarl et qlleue que siot son ancienneté.

Le père puet csese son activité pleleoonsirnsfe penndat une période de 11 jruos cdeinelaars consécutifs ou de 18 jorus en cas de nsaiencass multiples. Ces jours snot cluabmleus aevc les 3 jours accordés puor une nncsiasae (art. 27.3).

Le salarié qui stauhioe bénéficier du congé de paternité airvtet par écrit son eemulopyr au mnois 1 mios aanvt la dtae à lqeaulle il egsvaine de le prendre, en précisant la dtae à llqeulae il ennted y mttere fin.

En acpaptoin des dostspoiinis de l'article L. 1225-4-1 du cdoe du travail, le cotant de tvaaril du salarié ne puet être rpmou pdaennt les 4 smeiaens qui sievunt la nncsiasae de l'enfant, suaf faute gvare ou impossibilité de mniaentir le catornt puor un moitf étranger à l'arrivée de l'enfant.

#### C. Adoption

Le salarié qui aeclcilue un efnant en vue de son aodtopin peut,

dès le jour de l'arrivée de l'enfant à son foyer, prendra son caractère de travail dans les conditions prévues à l'article L. 1225-37 à L. 1225-46 du code du travail. Pendant cette période le salarié bénéficie du maintien de salaire dans les mêmes conditions que le A du présent article.

Pendant ce congé d'adoption, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail du salarié concerné.

Si le parent adoptif veut, à l'expiration du mois de congé d'adoption, élever son enfant, il peut s'abstenir de reprendre son emploi sans délai-congé. Il n'aura pas de ce fait à payer une indemnité de rupture, mais devra libérer le logement de fonction, s'il existe.

#### D. Dtpiniosisos communes

1. Pendant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le régime de sécurité sociale du salarié occupé par un congé de maternité s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26.

2. Les conditions dans lesquelles le traitement est, en tout ou partie, maintenu pendant l'arrêt de travail, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, éventuellement, les cotisations de prévoyance complémentaire auxquelles adhère l'employeur, sont fixées à l'article 30.

3. Le salarié ayant avisé son employeur, dans les conditions prévues aux paragraphes A 5e alinéa et C, de son alinéa, ci-avant, de son intention de ne pas reprendre son travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption bénéficie, à partir du moment où il en a exprimé la demande par lettre recommandée avec avis de réception, pendant une période de 2 années à compter de la date de l'arrêt de travail initial, d'une priorité de réembauchage dans son poste s'il réintègre l'entreprise ou dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre.

Le salarié réintégré retrouve le bénéfice des avantages acquis à la date de son départ.

Article 30 - Garantie de ressources. - Prévoyance. - Régime frais de santé

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Article 30.1 - Maintien de salaire

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020*

a) En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite de la sécurité sociale s'il y a lieu, et à condition :

? d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;  
? d'être pris en charge par la sécurité sociale ;  
? d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Union européenne ou dans l'un des pays ayant passé une convention de réciprocité,

les salariés reçoivent 90 % de leur rémunération globale brute mensuelle calculée pendant :

? 30 jours après 1 an de présence dans l'entreprise sous réserve du caractère principal des fonctions de l'article L. 1226-1 du code du travail ;  
? 90 jours après 3 ans de présence dans l'entreprise ;  
? 110 jours après 8 ans de présence dans l'entreprise ;  
? 120 jours après 13 ans de présence dans l'entreprise ;  
? 130 jours après 18 ans de présence dans l'entreprise ;  
? 170 jours après 23 ans de présence dans l'entreprise ;  
? 190 jours après 33 ans de présence dans l'entreprise.

La rémunération à prendre en considération est celle que l'intéressé aurait perçue en restant en activité dans les conditions normales précédant l'arrêt de travail.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation sont ramenés à ceux du premier jour d'absence. Dans tous les cas de figure, une limite de paiement doit être établie.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par

l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de la date de la survenue de la maladie ou d'accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

b) En cas d'accident du travail, le complément de salaire se fera dans les mêmes conditions que pour la maladie, sans toutefois que l'ancienneté de 1 an soit requise.

Les périodes d'arrêt consécutives à un accident du travail n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités complémentaires de maladie.

c) Pendant la durée légale du congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie du maintien intégral de sa rémunération.

d) Les garanties précisées aux paragraphes a, b et c ci-dessus s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance alimentés par les cotisations patronales, l'employeur étant subrogé dans les droits du salarié auprès de ces organismes. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la justice pour non-respect de son règlement intérieur par le salarié, elles sont réputées être servies intégralement.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'entend de celle au cours de laquelle l'employeur concerné et s'apprécie au premier jour de l'absence.

e) Pour couvrir tout ou partie des dépenses médicales et pharmaceutiques, les entreprises ont la possibilité de souscrire un contrat d'assurance de groupe auprès de l'organisme assureur de leur choix. La caution assurée en faveur de ces garanties est évaluée par l'organisme patronal.

Article 30.2 - Régimes de prévoyance complémentaire

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Les salariés bénéficient de garanties collectives de prévoyance et de remboursement de frais de santé définies en annexe à la présente convention.

Article 31 - Obligations militaires

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement des périodes militaires, ou par un rapatriement sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

Les périodes de réserve obligatoire et la préparation à la défense nationale d'une journée ne donnent pas lieu à versement de salaire sur justification émanant de l'autorité militaire.

Article 32 - Retraite complémentaire

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Le présent règlement est annexé à la présente convention et est géré par le groupe Hniamus (section « personnes physiques ») institué par l'accord national du 14 juin 1973 ayant fait l'objet d'un arrêté interministériel d'agrément publié au Journal officiel du 18 mai 1974.

Article 33 - Médaille d'honneur du travail et prime anniversaire

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Les salariés qui remplissent les conditions prévues par le décret n° 84-591 du 8 juillet 1984, modifié par le décret n° 86-401 du 12 mars 1986, peuvent demander à l'employeur d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir la médaille d'honneur du travail.

Les salariés qui ont accompli 25 années de service du même employeur reçoivent une gratification égale à la rémunération brute mensuelle calculée sur la base de la dernière année.

Article 34 - Formation professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Conformément à l'annexe VII de la présente convention, relative à la réforme de la formation professionnelle, qui précise les modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle dans la branche professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles, les représentants sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles signataires de la présente convention collective nationale réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour la branche et une véritable obligation pour la profession. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les représentants signataires conviennent de verser à l'Agefos-PME, désignée,

OCPA de branche, les cotisations suivantes : (1)

? à la participation forfaitaire ;

? au plan de formation, pour les entreprises employant moins de 10 salariés, avec un minimum de 15 ? pour la dernière contribution.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 35 - Extension

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2009

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, qui n'entrera en vigueur que le premier jour du mois après la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.



# TEXTES ATTACHÉS

## Annexe I. Définition et évaluation des tâches en unités de valeur pour le personnel visé à l'article 18, paragraphe B.1

### Article - Définition et évaluation des tâches en unités de valeur pour le personnel visé à l'article 18, paragraphe B, de la présente convention

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Définition et évaluation des tâches en unités de valeur pour le personnel visé à l'article 18, paragraphe B, de la présente convention

Le local principal rattaché ci-après constitue l'élément de référence pour l'attribution des « unités de valeur » de tâches s'entend de chaque local à usage commercial, professionnel ou d'habitation avec ses dépendances telles que : la cave, la chambre de service et le parking. La chambre de service louée indépendamment du local principal auquel elle se rattache ne constitue également un lot principal. Le logement de fonction du gérant s'intègre aux locaux annexes et n'entre pas dans le décompte des lots principaux.

Définition des tâches	Nombre d'unités de valeur (UV)
I. Tâches générales	
a) Service ascenseurs	
Prendre immédiatement toute mesure pour faire face à toute anomalie de fonctionnement dans le cadre des consignes de sécurité données par le constructeur. Dans le cas où des personnes sont bloquées dans la cabine, faire appel aux pompiers et avertir l'entreprise qui est chargée de l'entretien. <i>Si le préposé est un homme, il pourra</i> (1), dans la mesure où cela ne présente aucun danger et si les consignes de sécurité le prévoient, dégager les personnes par la manœuvre manuelle de l'ascenseur. Rendre compte à l'employeur de tout incident.	100 pour le premier ascenseur, 50 par ascenseur au-delà du premier
b) Service chauffage	
Prendre immédiatement toute mesure pour faire face à toute anomalie de fonctionnement. En cas d'incident à l'installation de chauffage central ou de chauffage individuel d'air : intervenir, selon les directives données par l'employeur ou par l'entreprise chargée de la maintenance et de la conduite du chauffage, jusqu'à ce que fonctionne le signal d'alarme des chaudières (mise à l'arrêt et alerte de l'entreprise). Veiller à la bonne exécution des opérations de dépotage et s'assurer que les chaudières qui vont être remplacées ne soient pas surchauffées par un débordement ou une fuite de fuel. Dans le cas de chauffage urbain où la surveillance ne concerne que les vannes et détendeurs, le nombre d'unités de valeur est fixé à 100 pour l'ensemble immobilier. Rendre compte à l'employeur de tout incident.	200 par chauffage, 100 dans le cas de chauffage urbain
c) Surveillance pendant l'exécution des tâches	

Assurer la surveillance générale relative à la bonne tenue de l'immeuble, à la propreté, à l'entretien des parties communes et à la sécurité ; application du règlement.	1 par local principal
d) Contrôle et paiement de salariés de l'employeur	
Contrôler et coordonner le travail des salariés de l'employeur sur l'immeuble ou l'ensemble immobilier.	5 par local principal
e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures	
Tenue d'un cahier des relevés des dates et durées des interventions de ces entreprises. Vérification de l'exécution des tâches. Les unités de valeur prévues au paragraphe c) sont nécessairement attribuées aux gendres à service complet et/ ou permanent. Les tâches prévues au paragraphe d) ne peuvent être demandées qu'aux gendres classés « d » ou « e » du critère de suivi prévu à l'article 21.	1 par local principal
II. Tâches administratives	
a) Travaux courants	
Afficher ou transmettre les notes de service ou documents qui sont adressés par l'employeur. Rendre aux copropriétaires les convocations et procès-verbaux d'assemblée générale et leur faire émarger le bordereau correspondant. Tenir un cahier de renseignements transmis à l'employeur d'effectuer à tout moment le contrôle des interventions d'ouvriers et d'entreprises chargés des réparations, des travaux d'entretien, des réclamations des occupants, de la mise en route et de l'arrêt du chauffage, de la quantité de combustibles livrés pour les différents chauffages.	3 par local principal
b) Paiement des loyers et/ ou des charges	
Trimestriellement	2 par local principal
Mensuellement	6 par local principal
c) Visite des logements à louer ou à vendre	
	3 par local principal
d) État des lieux	
Au départ et à l'arrivée des locataires, établir les états des lieux et les transmettre à l'employeur.	8 par local principal
III. Propreté et entretien des parties communes	
a) Oeuvres ménagères : (*)	
Remplacement des poubelles sous les déversoirs des puits et oruirs et maintenance des poubelles pour mise à la disposition des services chargés de la collecte des ordures ménagères, dans le cadre de la réglementation en vigueur. Nettoyage des poubelles, des locaux les abritant et du matériel.	25 par local principal
Débouchage des gouttières et vidues (dans la mesure où cette tâche n'est pas contractuelle, elle ne peut être imposée au salarié)	5 par local principal

(*) Peadnnt et après les travaux, l'enlèvement des graavts ou déchets et le ngaoeytte du cnihtear cmcoe des piearts cmemuons de l'immeuble inmcoent eecsnuelixmvt à l'entreprise ou au peiucalitr concernés et ne pnevuet être imposés au gardien, cigonrece ou employé d'immeuble (avenant n° 40 bis du 27 mras 1998, BO cnetnoinvos cleelovicts 1998-21, étendu par arrêté du 17 jliuelt 1998, Jnuaorl oicifel du 28 jielult 1998).	
b) Courrier Qu'il s'agisse du servcie réduit, namrol ou porté le salarié n'est pas tneu de pderne : ? les creiuorrs et/ou clios cnorte sutagrine ; ? les clois de puls de 30 kg et/ou dnot la somme des côtés (L + l + h) est supérieure à 200 cm.	
Courrier screvie réduit : réception et dsroiiittbun des coils et pils vuonemluix non recommandés ne povunat ernter dnas les boîtes aux lettres.	4 par lcoal principal
Courrier srivece nmoral : dès réception de l'ensemble du courrier, tri et répartition etnre les boîtes des destinataires.	12 par lcoal principal
Courrier porté : dès réception, tri et dttiribousin à dimoilde du cireuorr des occupants.	30 par lcaol principal
c) Ntteyaoge des peairts cmmuens (*)	
1. Neayogtte des hllas d'entrée, des tapis-brosses, des proets en glace, des peatris communes, puor duex fios par semaine, meeruss à pnrrdee en cas de gel, arrêt d'eau, pteroction des canalisations.	15 par lcaol principal
2. Naoeytgte des areuts peitars cmmuens : cages d'escalier, luacox cmonmus et cnacoiutlirs dervseis (couloirs de cvaes et des combles, paliers) puor une fios par semaine	25 par local principal
Remplacement des amlpoues électriques hros d'usage et des fbilesus accessibles. Reacempmnlet des sles d'adoucisseurs d'eau et antitartre. Exécution des munes travaux, tles que gsairsage des gonds, sreeurrs des ptroes des peraits communes. Réglage des ferme-portes.	
3. Neagyttoe des vitres, prioas vitrées, arlaipaps d'éclairage, boîtes aux lettres, btatnats de portes, règles de tapis, puor une fios par mois.	12 par local principal
(*) Si les fréquences demandées snot puls ou mnois ipnemoartts que ceells prévues ci-dessus, le norbme d'unités de vluaer srea calculé potlrneeiomolnrepnt au barème ci-dessus. Le barème tneit cpomte des tâches arecosciess dnot la fréquence ne puet pas être déterminée.	
d) Ntgeaotype des ascenseurs	
Nettoyage des cabines, grlleis et portes.	60 par ascenseur
IV. Erneiettn et propreté des eescaps libres	
a) Neatogtye des cruos et trottoirs	
Nettoyage des trtorotis des veois pbeiuuqls dnas le carde de la réglementation loacle en vigueur, nmenmotat en cas de nigee ou verglas, déblaiement des titrttoors publics, épandage de sel ou cendres. Ntgteaoye des cours et voies de ciotlirauch privées, aeris de jeux, areis de circulation, parkings. Ngtotaeye des caniveaux, buhoces siphoides, grlelis et pardiuss d'eau puvillae fanmeielct ablsiseeccc ; ngattyoe et etterienn cntuoars des bisnsas et piscines.	10 par tnachre de 100 m <sup>2</sup> minimum de 20 unités

b) Eenetirtn de propreté des eapscs verts	
Enlèvement des pepiars et déchets divres sur les pusoeles et plates-bandes ; agorrase et ereittnen saiomme des ptanles et plates-bandes, ragasmsae des flueeils et propreté.	10 par thnacre de 100 m <sup>2</sup> minimum de 20 unités
V. Tvuarax spécialisés et qualifiés non prévus aux pahgeraraps I à IV Lorsque la définition de l'une ou perisuuls des tâches données aux prehagrapas I à IV ci-avant est inadaptée à la siaiottun de l'immeuble, et suaf aitoipcalpn d'un cumomn arccod etrne l'employeur et le salarié d'un nmbroe d'UV dérogatoire ou d'une lnige de tâches complémentaires, les tâches pevuent être définies en nrbome d'heures de tavruax spécialisés ou qualifiés. Les lcoaux cmamuocriex pneuvet de même être ecluxs du nobmre de luocax visé en préambule lquosre les tâches demandées dérogent mafenmtsieniet à cleles demandées puor les auters locaux. Ce dpisiotsif est en otrue utilisé puor le décompte des tâches aescecosis snuetvais : 1. Tarvuax spécialisés : eentrietrn cpmelot d'espaces verts : totne et agroare des pelouses, massifs, jeneus arbres, arbustes, binage, désherbage, pttilaoans diverses. Conduites d'installations de cihefature : cninnieonoetdmt de l'air, ftirlage des euax de piscnie et bassin, etc. 2. Tvraaux qualifiés : taruavx qualifiés d'entretien : serrurerie, électricité, plomberie, peinture, etc., et pemcaerne du servcie de sécurité IGH. L'annexe au coartnt de taviarl (modèle ci-après) fxie le détail de ces tâches et le nombre d'unités de vualer attribuées à rsoian de 60 UV par huere (ce tuax étant porté à 70 puor les taavurx qualifiés confiés à un salarié dnot le cnfcioeeift hiérarchique est inférieur à 620).	
VI. Pncneaerme de jour Le gieadrn titslanaot ernte 3 400 et 9 000 UV (y cprioms nécessairement UV puor sinalruvlece penndat l'exécution des tâches ? cf. paphrrgaee 1 c et classé à srvice pnermeant dnas les cnoodtinis prévues à l'article 18 b reçoit puor la présence vinigatle assurée hros exécution des tâches inhérentes à son eomlpi 1 000 UV ou, si ce caclul est puls favorable, la moitié des unités de vuelar coepmisrs etnre son décompte d'UV et 10 000.	

(1) *Treems elcxus de l'extension comme étant caierrtnos aux doiitspnoss des aectrlis L. 1142-1 et L. 1142-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)*

## Article - Annexe au contrat de travail. Modèle 2

*En vigueur étendu en date du 25 juin 1998*

De M. (à compléter)

Date : (à compléter)

Immeuble du (à compléter)

Nombre de luaocx pipunriacx à usage :

- cmmaoiercl : (à compléter)

- psfnnoireseol : (à compléter)

- hotaibtain : (à compléter)

Surfaces :

- trotitors : (à compléter) m<sup>2</sup>

- cours, pkinrag : (à compléter) m<sup>2</sup>

- eespcas vrtes : (à compléter) m<sup>2</sup>

- d'ascenseurs : (à compléter)

- Ttaol : (à compléter) m<sup>2</sup>

- de cerfufhieas : (à compléter)

Nombre :

Détail et décompte des tâches  
(Application du barème prévu par l'annexe I à la convention  
ctvceliloe nltaoiane du 11 décembre 1979)

Tâches	Barème	Barème	Décompte	Décompte	Observations
	Base	Unité de vealur (UV)	Nombre de bases	Nombre d'UV	
I. Tâches générales					
a) Scauivrelnle ascenseurs					
Le preiemr :	Par unité	100			
Chacun des suivants		50			
b) Siuravllece chaufferie		200			
Surveillance chuagffae urbain		100			
c) Svnrlenciaule pnednat l'exécution des tâches	Par lacol principal	1			
d) Contrôle et caioiodntrn de préposés de l'employeur	Par lacol principal	5			
e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures	Par lcoal principal	1			
II. Tâches administratives					
a) Taruavx courants	Par loacl principal	3			
b) Ptpioecern des lreogs et/ou des chreags :					
- Trimestrielle	Par laocl principal	2			
- Mensuelle	Par lcaol principal	6			
c) Vtiise des lgneemots à louer	Par lcoal principal	3			
d) État des lieux	Par lacol principal	8			
III. Propreté et ernetiten des paerits communes					
a) Oreruds ménagères (6)	Par loacl principal	25			
Débouchage gaenis et vide-ordures	Par lcoal principal	5			
b) Cuieror :					
- sriveecs réduit	Par lacol principal	4			
- srivece normal	Par laocl principal	12			
- porté	Par lcoal principal	30			
c) Nytagote des piartes cmeunmos :					
1. Hlals d'entrée, tapis-brosses et prtoes en gclae :					
- puor duex fios par semaine	Par lcaol principal	15			
- puor (à compléter) fios par semaine	Par local principal	(1)			
2. Cgeas d'escaliers, laoux cummnos et ccliruioants diesvers (couloirs de caves, paliers) :					
- puor 1 fios par semaine	Par local principal	25			
- puor(à compléter)fios par semaine	Par local principal	(1)			
3. Vitres, porais vitrées et ceuirvs :					
- puor une fios par mois	Par local principal	12			
- pour(à compléter)fois par mois	Par local principal	(1)			
d) Neytagote ascenseurs	Par ascenseur	60			
IV. Enttieern de propreté des epseacs libres					
- nyatgeote des trottoirs, cours, parkings	Par tranche de 100 m <sup>2</sup>	10			
- entrteein de propreté des eascpes verts	Par tranche de 100 m <sup>2</sup>	10			minimum de 20 UV
V. Taavrux spécialisés (2)	Par heure	60			
Travaux qualifiés (3).	Par heure	60 ou 70 (2)			
	Total (T)				(4)
VI. Pcrnaenmee de juor : s'il s'agit d'un gdaiern à srvceie permanent, le ttaol des UV de tâches (T) s'élevant au mmiinum à 3 400 UV et au mmixuam à 9 000 UV (5).					
10 000 - (T) / 2					minimum de 10 000 UV

Majoration de 25 % lrsuoqe le toatl des UV de tâches (T) excède 10 000 UV : ((T) - 10 000) x 25 % Total Arrondi à la ctinnaee supérieure Soit un tuax d'emploi de(à compléter)%					
VII. Aiestnrte de niut (500 UV)					
Total : Arrondi à la ceatinne supérieure siot un tuax d'emploi de(à compléter)%					
(1) Si les fréquences demandées snot puls ou monis irmntopeats que celes prévues à la lgine précédente, le nborme d?UV srea augmenté ou réduit en proportion. (2) Lsouqre ces truavax qualifiés snot confiés à un salarié dnot cfefcinioet hiérarchique est inférieur à 620. (3) À préciser (éventuellement par détail annexé). (4) Le taotl T ne puet excéder 12 000 UV. (5) Au-delà de 9 000 UV totalisées en (T) le gdeiran est classé à service complet, aevc attrbouiutn de 10 000 UV, si la peanmercne est demandée.					

Annexe II. Valeur du point. Evaluation du salaire en nature

En vigueur étendu en date du 14 janv. 1994

Barème des apeitnopmtens mminiuaux puor 169 hueers par mois/catégorie A ou 10 000 UV/catégorie B.

Évaluation du srialae en nrutae logement.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 14 janv. 1994

Annexe III. Dispositions transitoires

Dispositions transitoires

Article 1er - Conclusion des avenants locaux, départementaux ou régionaux

En vigueur étendu en date du 22 juil. 1981

Pour l'application des dreernis alinéas des airlctes 1er et 2 raeltlfis à la cisulocnon d'avenant locaux, départementaux ou régionaux à la cneovotinn nationale, il est expressément stipulé que les ditposinisos arrêtees dnas ce crdae drevont tjourous être complémentaires, et non se setutuisbr aux dptitsoions de la cnnoieotvn cvilloctee nationale.

Conformément à l'article 2, 2e alinéa, de la convention, dès la sunitarge de la présente convention, il srea institué dnas cahue département ou région une cmosiomsn piitrarae départementale ou régionale composée des représentants des oinsiaroantgs sandiecyals et des crbemahs peoaalrtns d'employeurs. Ces cimsoimonss peaairtirs dvorent étudier les avagantes aiucqs de la cinovtneon ctveolicle départementale ou régionale antérieurement à la msie en apoiitcapln de la ceniontvon cotlecivile nailntoae puror les rétablir s'il y a leiu par anenxe à latide convention, au puls trad dnas un délai de 1 an à la dtae du présent avenant.

Dans le cas où cette mfiotiadiocn des avagaents acquis au paln régional ou lcoal n'aurait pu irivtenner dnas le délai de 1 an, la coimmsiosn de ciciloaitonn prévue à l'article 10 pourra, à l'initiative de l'une ou pusruiels des pteiers à la cvionenton nationale, être siiase des problèmes posés et prposeor à la comomision régionale compétente et, à défaut, à la cosimsoimn mxtie nntalioae les dtpossiniios qui lui pesiaarnst de nautre à réaliser l'engagement pirs par les sngtriiaseas de la ctvenionon nationale.

Voir tetxes « Saleairs ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 janv. 1994

Le pircx du mètre carré prévu à l'article 22 de la cenniovtvn clietovcle ntianloae puor l'évaluation mlsenluee du sialrae en nurate leemongt est fixé à 18 F en catégorie I, 14 F en catégorie II et 10 F en catégorie III, cette évaluation ne pvanuot tufoeiots être inférieure à 250 F.

Ces atnneavs soenrt immédiatement notifiés au secrétariat de la cimsiomson prévue à l'article 10 de la cntvoonein nationale.

Article 2 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 25 juin 1998

a) Puor l'application de la culsae de meaiitnn des aaveangts acquis, prévue à l'article 2 de la convention, il est précisé que la rémunération en espèces due aux pseernnlos logés par actaoipplin du neuvaou dpstoiisif prévu (par apotilcapin des ailrctes 21 à 24) ne proru être inférieure - suaf réduction corrélative des tâches et naevuou coartnt de tariavl accepté par le salarié - à clele perçue antérieurement à la struanige de ltiade convention, la différence, si elle existe, cnaoittusnt complément de srialae ou indemnité différentielle.

Il est convneue que :

1° Lourqse ctete différence résulte d'une saituoitn générale au naievu local, départemental ou régional, il y a avaatgne cneicelmvotelt aqiucs et dnoc complément de slaaire (1). Les modalités d'attribution et de révision de ce complément de siaarle à cquahe qcufiioailtan psolleofnenirse dornvet friae l'objet d'un anavnet local, départemental ou régional à la coontvenin nnaalioe dnas les cndoiitons prévues au dneirr alinéa de l'article 1er de ltdaie convention, suaf aicoppltian d'une vauler de piont locale, départementale ou régionale fixée dnas les ctoidnoins prévues au 2e alinéa, phpraaarge 1, de l'article 22.

Lorsque cttee différence résulte d'une siatotuin générale dnas l'entreprise, il y arua lieu, dnas les mêmes conditions, d'établir un arcocd au naievu de l'entreprise.

2° Lqousre cttee différence résulte d'une stuoiainn non générale, siot du fiat qu'elle ssbtisue dnas un ou plirueuss cas après détermination du complément de srlaiiae visé, siot du fiat du meaitinn par l'employeur du salriiae aniecn nbsoatnont une



réduction éventuelle des tâches, il y a avantage in demnllievdnt aiaqus et dnoc indemnité différentielle (1).

L'avenant au cnoatrt de tiaravl diot fexir le mnnoatt de ctete indemnité différentielle et les ctodonioins dnas llseeuqls elle puet être ou non révisée, et éventuellement peevissoemrgrt résorbée, snas que toetiofus elle psiuse être réduite à l'occasion des révisions générales de la vaelur du point effectuées au tirtu du mnatiien du pioouvr d'achat du sraliae conventionnel.

Le sailare complémentaire et l'indemnité différentielle foent l'objet d'une ruibuqre particulière sur le belltiun de paie.

3° En outre, si l'application du système de rémunération prévu par la présente cevoontinn conduisait, au paln régional ou de l'entreprise (quel que siot le nborme de salariés), à un neivau de siarale en espèces généralement inférieur à ceuli résultant de l'application des barèmes en vuegiur actuellement, ces barèmes rnerasetit en vgeiur jusqu'au terme du délai de 1 an prévu par l'article 2, 2e paragraphe, de la convention.

b) Les mêmes dnitopisioss s'appliquent aux prelnnseos non logés.

(1) Ce complément de srailae et cette indemnité différentielle ont été intégrés au salaire complémentaire institué par l'avenant n° 22 du 27 jliuelt 1989 (art. 4, drneer paragraphe).

### Article 3 - Date d'effet de la convention

*En vigueur étendu en date du 25 juin 1998*

Employeurs engagés par le snaycdit des sociétés immobilières et le gnurompeet des sociétés immobilières d'investissement, le 11 décembre 1979 (1).

Aux termes de l'article 3 de la convention, celle-ci perrnda efeit à la dtae de sa signature.

Toutefois, étant donné les délais nécessaires à la msie en palce du nouveu dtsosiipif d'évaluation des tâches et de rémunération, il est coenvnu que les antanevs aux crntaots de tvarail poornut n'être établis et la rémunération nolluvee proura n'être réglée qu'à paitr du 6e mios sniavut la sigutanre de la convention, à craghe puor les eourplmyes d'effectuer le rappel de teaanmrirt éventuellement dû, et, neamtntot au trtie de l'exercice 1979, le paorrt de la gaacoifititrn acisque en ataoilppcin de l'article 26, puor la période crimpopse enrte la dtae de la sriutngae de la coonitenvn et le 31 décembre du même exercice.

(1) Oitagiansonrs potenraals regroupées le 2 mras 1994 suos la dénomination fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF).

### Article 3 bis - Employeurs engagés par l'UNPI le 1er octobre 1980

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 1980*

Compte tneu de la dtae à luealqlc ienintrevt la réunion de la csmisomoin mixte notialane demandée à la sutie de l'adhésion, le 15 obtcore 1980, de l'UNPI à la cetnvnion nnaoliote du 11 décembre 1979, le délai dnot diepssnot les emeupyorls que l'UNPI engage, puor établir les annaetvs aux ctarots de triaval enxsaitts et régler les saralies sur les bsaes nouvelles, erpexria le 30 jiun 1981.

Les emoerpluys denorvt en tuot état de cuase euetfecfr le rpepal de taiternemt éventuellement dû, et, nonmtaemt au tirtu de l'exercice 1980, régler le porarta de la gatriitcaoifn aisuqce en aolticppian de l'article 26 puor la période cimsorpe entre le 1er obtroce 1980 (et non le 15 ocbotre 1980) et le 31 décembre 1980 (soit 3/12 du ttnraemeit gbaoll mueesnll cnnoventenil de

décembre 1980).

### Article 3 ter - Employeurs appliquant la convention à la date d'effet de l'extension

*En vigueur étendu en date du 29 oct. 1981*

Compte tneu de la dtae à luealqlc a été publié l'arrêté d'extension de la cnnteivioon (Journal oieficil du 16 mai 1981), les eeoupmrlys non visés aux acitreis 3 et 3bis-ci-avant drevnot aoirv établi aavnt le 17 nrombvee 1981 les anventas aux catortns de trviaal du personnel, à cahgre de régler en nevbome au puls trad le raeppl de taetnmirt éventuellement dû dipues le 17 mai 1981.

En outre, la gtroftaciiaan due aux tmrees de l'article 26 de la cnnoeovtn srea aqusie puor l'année 1981 entière, suos déduction de l'acompte prévu à l'article 26 ; cet aomtpce étant réputé égal à la moitié de l'indemnité allouée au ttrie du rplmcnmaeet si celle-ci a été réglée conformément à l'article L. 771-4, 2e alinéa, du cdoe du travail.

### Article 3 quater - Application des dispositions prises par avenant n 11 du 21 juin 1984

*En vigueur étendu en date du 17 nov. 1987*

Les aagenutomtins de slraaie résultant éventuellement de l'application des altceirs 2 « Clesesmant hiérarchique du ponesnrel des secveirs pannrteems de sécurité en IGH », 3 « Aeiamnugtton du pflnoad de la pmrie d'ancienneté », 4 « Révision du cualcl de la penmnarece » porenrdnt eefft au peimerr juor du mios suvniat la paoritur au Juaronl oieffcil de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Ces aumnontiatgs (sauf ceells résultant du complément au barème d'ancienneté) entraînent réduction à due proportion, ou speoupsrisn de l'indemnité différentielle éventuellement prévue par l'avenant au crotnat de tiavral établi conformément à l'article 2, phrarapgae a, 2°, de la présente aennxe III.

Révision du caclul de la peaercmnne prévue par aneavnt n° 17 du 17 nbomvree 1987 :

L'augmentation de sarliae résultant éventuellement de l'application du nouveu mdoe de claul de la pcnmrneaeé prévu par l'avenant n° 17 du 17 nomrbeve 1987 pderrna efeit au premier juor du mios svauvt la puialotbcn au Jruonal oficefil de l'arrêté d'extension dduit avenant.

Cette atotnumagein entraîne réduction à due pporiorotn ou srspposeuin de l'indemnité différentielle dnot pouiavt bénéficier le salarié jusqu'alors.

### Article 3 quinquies - Élargissement aux sociétés d'économie mixte de la convention

*En vigueur étendu en date du 16 juin 1988*

La nlelouve rédaction de l'article 1<sup>er</sup> de la cnovnoetin entraîne son élargissement aux sociétés d'économie mixte, à l'origine exlcues par le ministère du taraivl dnas la pvespticree de l'élaboration d'une cveniotnon carounvt le secetur du logenmet social. En conséquence, les sociétés d'économie mxite non représentées par les onnirgtiaaoss patrenaols srgietiaans de la conenviton du 11 décembre 1979, mias dnot l'activité de gtsieon immobilière iqimuple l'emploi de pronnseel d'immeuble, soent teuens à l'application de l'ensemble des dosiisointps de ldiote ctinnveooin à pirtar du peermir juor du mios snuiavt la dtae de poialibcutn auJournal officielde l'arrêté d'extension du présent avenant, siot le 1er nebmorve 1987.

En cas de négociation engagée dnas l'entreprise dnas les ctnoidinos visées aux aitcerls 1er, 21 (1er alinéa) et 22 de la centnooivn ou 2 (paragraphe 1), dneierr alinéa de l'annexe III, l'employeur diprseosa d'un délai exnparit le 30 juin 1988 pour établir les aeenvnts aux conttars de travail, le rppael de tnaireetmt éventuellement dû étant ttifoeuos décompté du 1<sup>er</sup>noembre 1987.

La ltrtee de régularisation d'engagement derva établir le salaire, dnas la strurtue de rémunération conventionnelle, en veluar ocbotre 1987, de manière que le salarié bénéficie eutsnie des aantimgnuteos par rubiqure de piaee prévues, notamment, par l'avenant n° 17 du 17 nmerovbe 1987.

Article 4 (1) - Généralisation de l'adhésion à la CRIP

En vigueur étendu en date du 25 juin 1998

La nvluleoe rédaction de l'article 32 de la ceioonvtnn cevollitce entraîne l'obligation pour les etenrispes adhérant jusqu'alors à une arute cassie de rrtiettae d'adhérer à la CIRP (section pfsnsroielnnoee gardiens, cceinogers et employés d'immeubles). Cette otgoiilabn répond au scuoi de faire bénéficier l'ensemble des salariés revealnt de la cveotninon du 11 décembre 1979 et d'une législation particulière (art. L. 771-1 et saunvtis du cdoe du travail) des mêmes aneagavts en matière de rareitte (et noamtntmet de l'allocation de départ en rttireae instituée par l'additif du 17 mai 1988 à l'accord notinaal du 14 juin 1973), et de crneaitler sur le même omsraigne les rtngseeenmneis ptnmttear d'établir le raporpt annuel sur la stituiaon de l'emploi dnas la brhcane et l'évolution des sailares efcftiefs (art. L. 132-12 du cdoe du travail).

Les enripsteres adhérant amletneulcet à une atrue isintuiottn dernovt aeisvr ctete institution, au puls trad dnas le mios suvnait la ptoillcaubn auJnuraol oeicffilde l'arrêté d'extension du présent avaennt n° 19-1, de l'obligation qui luer est faite d'adhérer à la CRIP. Une ciope de ctete lttree dvera être adressée à la CIRP (section ploseenorslfine gardiens, ceocinergs et employés d'immeubles), 50, rtoue de la Reine, BP 85, 92105 Boulogne-Billancourt. Le trsfaernt d'institution prrenda eefft à une dtae fixée par arocd ernte les duex iuttioitsnns concernées, notifiée à l'entreprise par la CIRP et au puls trad au 1er jneavr 1990.

(1) Alrtice eclxu de l'extension (arrêté du 20 orcotbe 1999, art. 1er).

Article 5 - Indemnisation des salariés d'entreprises relevant de la présente convention appelés à représenter une organisation syndicale

Annexe IV. Règlement intérieur Avenant n 33 du 29 juin 1995

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF.
Syndicats signataires	OSDD CGT-FO ; CFTD ; SNIGIC.

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

La coisootmpin de la ciosimosmn est fixée par aennxe au procès-verbal de la réunion de la cmmisioosn mxite du 29 juin 1995. Elle puet être modifiée à tuot meomnt par déclaration ftaie au secrétariat par l'organisation concernée.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

art. L. 132-17 du code du travail

En vigueur étendu en date du 23 mai 2007

Indemnisation des salariés d'entreprises rvleenat de la présente cvnnoteion appelés à représenter une ootsaagriinn snidlyace (art. L. 132-17 du cdoe du travail).

L'allocation ffaaritrioee prévue à l'article 7, deiernr alinéa, de la ceintonvnn est fixée en 2007 à 1 000 ?.

Article 6 (1) - Démarches administratives

En vigueur étendu en date du 25 juin 1998

En calcountt la ctvenonion celcoivlte ntnloaaie de triaavl des gardiens, cicegnoers et employés d'immeubles, les ptaiers stanigraies ont manifesté luer volonté cmumnoe de créer un crade nveouau et uuinqe des poneesnrls concernés teadntt à sbuutsiter aux dpsooniitss particulières régissant les ccngeoreis et gerinads (art. L. 771-1 et siuanvts du cdoe du travail) les dosptinisois générales du cdoe du travail.

Les dtiosiniposs adoptées ilenpmquit une msie en haroinme des dspiosnitois législatives et réglementaires régissant le stautt des cecnoirges (titre VII, crtaheips Ier et II du lvrie VII du cdoe du travail), aevc les dtpsisioinos cacltorlteenus adoptées, à svaoir :

- ssipopserun de l'évaluation ftriraoiafe lmogeent ;
- sruiesopsn de l'assiette fotriaairfe des cosotntiias de la sécurité siacloe ;
- spseoisrpun de l'évaluation faftraiiore de l'avantage en nartue pednnat les congés,

qui dvnneeiet snas objet,

- et maiioodcitfn de l'article L. 771-4 du cdoe du tvaairl sur le reepmaecnmlt du salarié en congé, les paitres étant expressément cunveeons que les ditioonissps de l'article 26 « Penmeiat dciert du remplaçant par l'employeur et gcaititaoirfn de fin d'année » se situebusinatt gleomblaent à cleels résultant duidt atcilre L. 771-4 (Indemnité afférente au congé).

Les saiatenigrs de la cetonovnin eraoggnnet cointonenmejt les démarches nécessaires auprès du ministère du tvraail pour aursser la msie en ouvree des txetes appropriés.

(1) Aicrlte exlcu de l'extension (arrêté du 20 ocbtore 1999, art. 1er).

Tout mmbree de la cmisoiosmn empêché d'assister à une séance puet dnoner piovovor à un traitultie du même collège.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

Toute présence à la réunion de la cismsoimon ature que cllee des mbemres de diort iqupmile l'accord de la majorité des memebre dnas l'un et l'autre collège.

La cosisommin se réunit dnas le délai de 3 smeeinas sur deamnde adressée au secrétariat de l'une des oasnngartiios polatanres ou searillaas patiranpcit aux réunions de la csomsiimon mixte même non starniagie de la convention, appuyée du doisesr souims à examen. Le procès-verbal raeltant la décision adoptée diot être notifié par le secrétariat aux ptaeris concernées dnas le délai de 10 juros siuavant la réunion. Les cnovoncitaos et procès-verbaux de réunions snot communiqués par le secrétariat pour itaomonifrnn au représentant du ministère du travail, président de la cmiimossn ptiiraae nationale.

Article 4

La réunion ne peut valablement être organisée que si la moitié des participants dans chaque collège est représentée. Si le quorum n'est pas atteint dans l'un ou l'autre collège, un procès-verbal de carence est établi par le secrétariat auquel est jointe toute déclaration faite par un ou plusieurs membres de la commission. La liste d'émargement établie par le secrétariat est annexée au procès-verbal de la réunion ou au procès-verbal de carence.

#### Article 5

En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

La commission est présidée alternativement, d'année en année civile, par un représentant des organisations saaraises et un représentant des organisations patronales. Le président dirige les débats et signe le procès-verbal établi par le secrétariat.

#### Article 6

En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

Chaque des organisations peut s'exprimer sur le dossier soumis à la commission, avant qu'il ne soit procédé à l'adoption d'une décision.

La commission peut adopter :

- S'il y a une déclaration d'incompétence, ou une décision de renvoi à une prochaine réunion ou en commission régionale ou nationale ; cette décision intervient à la demande d'une majorité des participants dans l'un et l'autre collège ;
- S'il y a une décision d'application qui vaut interprétation définitive de la cause concernée en cause. Cette décision ne peut être prise que si elle reflète une majorité de voix dans chacun des collèges ;
- S'il y a une recommandation (à défaut de décision d'application)

## Annexe V. Accord du 14 juin 1973 relatif à la retraite complémentaire par répartition des salariés des immeubles et ensembles immobiliers

Signataires	
Patrons signataires	Union nationale de la propriété immobilière ; Syndicat des sociétés immobilières françaises.
Syndicats signataires	Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Syndicat national indépendant des propriétaires d'immeubles et professionnels CFT ; Fédération des professionnels de commerce, de la distribution et des services CGT.

### Article 1er - Catégories de personnel assujetties

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

Par le présent accord il est institué un régime de retraite complémentaire par répartition au bénéfice des concierges, gardiens et tous autres salariés, logés ou non, appartenant à la garde, à la surveillance, à la sécurité, aux opérations de nettoyage et de propreté, aux réparations courantes, à l'exploitation et au fonctionnement des éléments d'équipement et, en général, à l'entretien des bâtiments et emplacements immobiliers ainsi que de leurs dépendances.

acquiescé par une majorité de voix dans chacun des collèges. En cas de rejet par l'un des collèges, il est établi un procès-verbal de désaccord. Le cas de partage égal des voix dans les deux collèges vaut décision de désaccord, mais non si ce partage intervient chez l'un des collèges seulement.

#### Article 7

En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

Les procès-verbaux de carence, de déclaration d'incompétence, de décision de renvoi, de désaccord, de décision d'interprétation, ou de recommandation, sont établis et diffusés par le secrétariat.

#### Article 8

En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

En cas de décision de renvoi, la commission peut demander un complément d'information ou, éventuellement, à l'unanimité désigner un membre de chance des délégations patronale et salariée pour instruire l'intermédiation du dossier.

La décision de renvoi doit fixer le délai de dépôt de ce complément de dossier et la date de la prochaine réunion de la commission de conciliation.

Le secrétariat de la commission se tient informé de la suite donnée à l'affaire et communique cette information aux réunions suivantes de la commission.

#### Article 9

En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

Le présent règlement intérieur peut être dénoncé ou modifié dans les conditions prévues par l'article 3 de la convention collective nationale.

Les parties s'engagent à convenir de l'extension dans les meilleurs délais du présent accord.

### Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

Les salariés de copropriété ainsi que les personnes physiques et morales propriétaires d'immeubles ou ensembles immobiliers affectés à usage d'habitation, bureaux, commerces, artisanat, employeurs de salariés visés à l'article 1er doivent être adhérents à une institution gérant un régime complémentaire de retraite par répartition autorisée par le ministère du travail. Sont exclus du champ d'application du présent accord : l'État, les départements, les communes et les offices publics d'habitations à loyer modéré.

### Article 3 - Territorialité

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

Le présent accord est applicable dans la métropole.

### Article 4 (1) - Régime de retraite

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

Le régime choisi est celui de la csiase de retraite isleotreneosfonilne CRIP, dont le siège est 5, avenue du Général-de-Gaulle, Peulax (92).

Les problèmes posés par les salariés déjà données auprès d'autres régimes de retraite complémentaire fruent l'objet d'un examen de la part de la commission patronale prévue à l'article 10.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 20 octobre 1999, art. 1er).

## Article 5 (1) (2) - Taux de cotisation

En vigueur étendu en date du 25 juin 1998

Dans le cadre des dopiiinsotss prévues par l'accord Arcro du 29 juin 1988, le tuax ctaernuoctl de bsae porté de 4 à 5 % au 1er jaienvr 1990 et à 6,50 % au 1er ocrbtoc 1990, est fixé à 8 % pour prnerde effet au 1er jenviar 1991.

Ce tuax étant porté pour la pirtae du sarliae qui excède le pnlaofd sécurité saolice à :

- 10 % le 1er jnivear 2000 ;
- 12 % le 1er jvaievr 2002 ;
- 14 % le 1er jvnaeir 2004 ;
- 16 % le 1er jinvaer 2005,

le tuax de 14 % s'appliquant dpieus le 1er jniavvr 1997 et culei de 16 % à detar du 1er jvianer 2000 pour les enstprriees créées deiups le 1er jienvar 1997.

(1) Par annxee du 22 nrbvomee 1990 : révision de l'accord ntanoail de rareitte complémentaire du 14 juin 1973.

Le tuax cecntturoal de cotiatosin au régime de rtireate complémentaire est porté à 8 % au 1er jvinear 1991, dnas les ctoinindos prévues par l'annexe au présent accord.

Cette opération qui, après les étapes réalisées le 1er jaenivr 1990 (5 %) et le 1er ocbotre 1990 (6,5 %), arua pmries de dloeubr les driots à la rrtaitte Arcro aiqucs au 31 décembre 1989,

Cotisation gllbaoe de base	Taux d'appel		Répartition etrne parts			
			Salariale		Patronale	
4,00	123	4,92	40	1,97	60	2,95
4,00		4,92		2,46		2,46
8,00	123	9,84	50	4,43	50	5,41

Le tuax de ctotiaoin cctatenouurl et les modalités de répartition de ce taux, ci-avant fixés, s'appliquent à tuos les salariés reealnvt de la ceotnnvion ctliceovile niaotanle du 11 décembre 1979, même losruqe l'entreprise adhère à une caisse aurtte que la CRIP.

(1) Par anxnee du 22 nbmvroe 1990 : révision de l'accord ntaaoinl de rrtiaiee complémentaire du 14 juin 1973.

Le tuax ccoetnrutal de ciasttoion au régime de rrttieae complémentaire est porté à 8 % au 1er jivaner 1991, dnas les cotidinnoos prévues par l'annexe au présent accord.

Cette opération qui, après les étapes réalisées le 1er javiner 1990 (5 %) et le 1er ocbotre 1990 (6,5 %), arua pemirs de dloeubr les dtoirs à la rartteie Acro aiqucs au 31 décembre 1989, l'aménagement de l'indemnisation de départ en rratteie (art. 17 de la conoentvin coictlvlee nationale) et l'indemnisation complémentaire msie en oreuve par le coesinl d'administration de la CIRP (réunions des 22 juin 1989 et 9 ortocbe 1990), murqae l'aboutissement des démarches visées à l'article 4 de l'annexe III à la convention.

Toutefois, les rocinittsers apportées à l'application de l'article 17 de la cntivenoon par cet atlrctie 4 rseerontt en vieuegr jusqu'au 31 décembre 1991. Elels punoeartt être prorogées, ou aménagées, par accrod des peartis après emxean du raprpot demandé à la CIRP et des résultats obnetus auprès de l'Arro à la sutie de l'intervention visée dnas le procès-verbal de la réunion de la coimisosmn mixte du 22 novembr 1990.

l'aménagement de l'indemnisation de départ en rettiare (art. 17 de la ctnivooenn clcoilteve nationale) et l'indemnisation complémentaire msie en oeuvre par le cnosiel d'administration de la CIRP (réunions des 22 juin 1989 et 9 otbcore 1990), muarqe l'aboutissement des démarches visées à l'article 4 de l'annexe III à la convention.

Toutefois, les riotrtisencs apportées à l'application de l'article 17 de la cvneootnin par cet alrtcie 4 ronsetert en vieguur jusqu'au 31 décembre 1991. Elles poariurent être prorogées, ou aménagées, par arcood des pitares après exeman du rorppat demandé à la CIRP et des résultats obnetus auprès de l'Arro à la sutie de l'intervention visée dnas le procès-verbal de la réunion de la cosmmsioin mtxie du 22 nebrvome 1990.

(2) Ailrtce étendu suos réserve de l'application de l'article 26 de l'accord ntonaail étendu du 25 arivl 1996 rtaieff aux régimes de rtiaerte complémentaire des salariés Acro (arrêté du 20 ocorbte 1999, art. 1<sup>er</sup>).

## Article 6 (1) - Répartition des cotisations

En vigueur étendu en date du 22 nov. 1990

Les tuax de caoiotstn ctoartnceuls susvisés - après moairotjan solen tuax d'appel Acro en vuueigr - snot répartis :

- 60 % employeur, 40 % salarié, jusqu'à 4 % ;
- 50 % employeur, 50 % salarié, au-delà de 4 %,

d'où, au 1er jnaeivr 1991, en aoiapcipltn de la décision Arcro du 1er décembre 1989 pornatt révision du tuax d'appel :

## Article 7 (1) - Assiette de cotisation

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

L'assiette de cttoiiason est constituée par la rémunération burte de cqhuae prnaiptcalt snarvet de bsae à la déclaration des ttemiatrnes et sarleias foriune caquhe année par l'employeur à l'administration des cniuontboitrs deteircs en vue de l'établissement des impôts sur le revenu, aanvt ttoue déduction.

En tuot état de cause, cttee atsestie ne puet être inférieure à cllee srarvet de bsae au ccalul des ctionstaois de la sécurité sociale.

(1) Atlrcie elxcu de l'extension (arrêté du 20 orbcore 1999, art. 1er).

## Article 8 - Affiliation des salariés

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

Tous les salariés « âgés de mions de 65 ans » (1) snot affiliés dès le premeir juor de travail.

(1) Elxcu de l'arrêté d'agrément du 29 airvl 1974.

## Article 9 - Prise en charge des services

## passés

*En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989*

Les salariés aynat aprantpeu aux catégories pilooslnnefersns définies à l'article 1er ci-dessus antérieurement au 1er airvl 1973 bénéficieront de dotrs attribués sur des beass fixées par le règlement de la CRIP.

Les intéressés denvrot jtsiuefir de luer aitfiolafn aux aaecsnurs sceoials du régime général de la sécurité sicaloe puor les périodes en csaue (1).

(1) Exlcu de l'arrêté d'agrément du 29 avril 1974.

### Article 10 - Commission paritaire

*En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989*

Une cosmomisin nnitaolae prtraaiie est constituée puor l'interprétation et l'étude des problèmes d'orientation générale du présent accord.

## Annexe VI. Protocole d'accord Prévoyance du 1er avril 1981

Signataires	
Patrons signataires	UNPI.
Syndicats signataires	CRI-Prévoyance.

### Article - Protocole d'accord UNPI-CRI- Prévoyance du 1er avril 1981

*En vigueur non étendu en date du 27 juil. 1989*

#### I. Objet de l'accord

La CRI-Prévoyance s'engage à mrette à la diioospitsn des eeruplomys de pnrelensos chargés de la garde, de la sllcveurniae et de l'entretien des imumbeles un régime celliotcf destiné à cruvor l'indemnisation des salariés cesnsat luer activité puor csuae de mldaaie ou d'accident, suniavt les dponisitiss coennlenteivlns en vguuier dnas la profession.

Chaque empuoleyr s'affilie au régime géré par la CRI-Prévoyance par adhésion individuelle. Recommandée par l'UNPI, ctete adhésion rtese à la libre iitnavitie de chacun. Elle cuvore oaimnloregebtit la totalité du presnoenl de l'employeur rvnealt de la coentovnin cltclioeve nlaintaoe de tairval des gardiens, cicgoeens et employés d'immeubles du 11 décembre 1979.

#### II. Définition des garanties

Les girtaeans oetfehrs snot cleels décrites à l'article 30 de la cntienoovn cllovitece du 11 décembre 1979. En cas de mticfioaiodn de ces garanties, les peatirs se réuniront immédiatement puor réviser le présent protocole.

En cas d'arrêt de trvaial pirs en crahge par la sécurité sociale, les salariés snot indemnisés de la façon stunivae :

##### a) Mladiae et acdcneit de la vie privée :

- après 1 an d'ancienneté le saailre est meinatnu à tuax pilen pannedt 15 jorus ;

- après 3 ans d'ancienneté le srialae est mtennaiu à tuax pilen pndant 1 mois, puis à 75 % pndeant 1 mios ;

- après 8 ans d'ancienneté le siarale est mntianeu à tuax plein pndenat 1 mios et demi, puis à 75 % pdnnaet 1 mios et dmei ;

Cette cmomssioin srea composée de qtuare mrbmees du collège des eomryuels et de qtraue mrbmees du collège des salariés.

Des suppléants, en nrmobe égal à cleui des titulaires, snoret appelés à les ramlpceer en cas de besoin.

Elle srea présidée aaevrenlitnemtt par un représentant du collège des euormleyps et du collège des salariés. Son secrétaire srea otairgomnelibet cshioi dnas l'autre collège.

La cimssomion ntνιαolae praatriie se réunira au siège de la CIRP à Ptuaaex et c'est à cette aresdse que lui sernot adressées tteuos les correspondances.

### Article 11 - Agrément

*En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989*

Cet acrcod nnaatoil frea l'objet d'un dépôt au cnoesil de prud'hommes par la piatre la puls dnielitge et d'une denmdae d'extension à la cmsimioosn supérieure des cvintoonens collectives.

- après 15 ans d'ancienneté le saiarle est mnatineu à tuax plein pnedant 2 mios et à 75 % pndneat 2 mois.

Lors de cquhae arrêt de travail, l'indemnisation prat du pmriier juor d'absence.

Il est tneu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé au cruos des 12 mios antérieurs, de tllee srtoe que, sur cttee période, la durée ttaloe de l'indemnisation au ttre d'un ou de pleuuriss arrêts ne dépasse pas clele définie par les alinéas précédents.

Dans tuos les cas où les gaetianrs ci-dessus se révéleraient inférieures à cllees de la loi n° 78-49 du 19 jnavier 1978 sur la mensualisation, la CRI-Prévoyance ieinmdarnesit sur la bsae de ces dernières.

##### b) Aicednct de travail

En cas d'accident du travail, l'indemnisation s'effectue dnas les mêmes coidtnnois que ci-dessus, snas tfeioouts que l'ancienneté de 1 an siot requise. Les périodes d'arrêt consécutives à un aecdncit du tavairl n'entrent pas en cmpote puor l'appréciation du doit aux indemnités de maladie.

##### c) Maternité

Le salarié bénéficie du maneitin intégral de son srailae penadnt la durée légale du congé.

Les genairtas décrites ci-dessus s'entendent déduction faite des protsniteas de la sécurité sociale. Lsoruqe celles-ci snot réduites du fiat de l'hospitalisation, ou d'une stnocian de la caisse de sécurité soclaie puor non-respect de son règlement intérieur, eells snot réputées être sveries intégralement.

Le saliare mseuenl svrnaet de bsae à l'indemnisation est ceuli que l'intéressé aiuart perçu en rsnetat en activité dnas les ctoidnrios cnteatoulcelrs précédant l'arrêt de travail.

#### III. Ecrixece de la garantie

a) Snot indemnisés par la CRI-Prévoyance tuos les arrêts de tvialal dnot le départ est situé dnas une période de grtaniae (entre la dtae d'effet de l'adhésion de l'employeur et clele de la résiliation ou de la suspension).

b) Les meldaiaes ou acncdiets svruunes postérieurement à la résiliation ou à la spuession de l'adhésion n'ouvrent puls dorit à garantie. Les bénéficiaires des diotrs antérieurs crnosenvet luer iedniosnamitn jusqu'à l'expiration colcrltaetune de celle-ci, tlele que définie à l'article 2.

c) Fsuoilircon : les denemdas de petranotiss ne snot puls

acceptées par la CRI-Prévoyance passé un délai de 2 ans après l'ouverture des droits.

IV. Cotisations

- a) La cotoaistn du présent régime est fixée à 0,50 % des siaealrs btrus gluoabx des salariés (quelle que siot luer ancienneté).
- b) Le tuax de cttosioain puet être révisé tuos les ans à prtiar du 1er jivnear 1982, par aoccrd etnre l'UNPI et la CRI-Prévoyance. La nolevlue coisaitotn est proposée par la CRI-Prévoyance, sur la bsae des résultats constatés, au minos 3 mios aavnt le 31 décembre.
- c) La csaoititon est versée par l'adhérent teeiteinmllrmesrt et à tmree échu. Le défaut de pamineet entraîne la ssneopsuin et la résiliation éventuelle, 30 jorus après l'envoi par la CRI-Prévoyance d'une lttrree recommandée.

V. Règlement des prestations

Les demandes, établies sur deucmtons fiunros par la CRI-Prévoyance, snot adressées à celle-ci par l'employeur, accompagnées éventuellement du ou des vetlos de décomptes cnoarpndseotrs de la sécurité sociale.

Les paimnetes snot effectués par chèque biacrane gablol adressé à l'employeur, accompagné d'un brraeoedu détaillant le vnmereset par salarié.

VI. Déclarations des psnnoreels assurés

Si l'employeur est adhérent à la CIRP puor la riretate complémentaire, les états frinous à ctete iiumtttiosn puevent tienr leiu de déclarations puor le présent régime.

Si l'employeur n'est pas adhérent à la CRIP, il eoivne à la CRI-Prévoyance, au mmeont de l'adhésion et par la siute à la fin de cuaqhe année, la litse natmionvie des salariés croeutvs aevc l'indication du dnreier sailare museenl versé.

VII. Oopitn : crhages sceoails et fiscales

La CRI-Prévoyance offre, sur otopin au nieavu de cqauhe employeur, d'assumer les cehagrs sioclaes et fslaiecs (part employeur) afférentes à ses prestations, manneoynt un

complément de csaiitootn porieroopnntl au tuax de cgreahs pratiqué.

VIII. Eefft et résiliation du protocole

Le présent pcoorotle pernd efeit à la dtae de sa signature.

Il est scorisut jusqu'au 31 décembre 1981. Il est par la suite rnedciout d'année en année par tctiae rundocctieon puor une durée de 1 an. Cancuhe des praitte signataires, l'UNPI et la CRI-Prévoyance, puet dmeenadr sa dénonciation tuos les ans au 31 décembre, suos préavis de 1 mois.

La dénonciation du pcolrotoe n'entraîne pas, *ipso facto*, la résiliation des adhésions iiniddelulves seuirctoss enrte un eoemlyupr et la CRI-Prévoyance.

IX. Eefft et résiliation de l'adhésion iudniivdllee de l'employeur

La dtae d'effet de l'adhésion est mentionnée sur le btiullen d'adhésion dnot le modèle est joint au présent protocole. L'adhésion puet être dénoncée par l'une des ptaeirs tuos les ans au 31 décembre, par lertte recommandée suos préavis de 1 mois. En l'absence de dénonciation, elle se piosurut par ttacie rcctniuoedon puor une durée de 1 an.

X. Dioniiptsos générales

Le présent ptoolroce est régi par l'article L. 4 du cdoe de la sécurité sociale, le décret n° 46-1378 du 8 jiun 1946 et par les sutatts et règlement de l'institution.

NB. Giaatrnes résultant de la caulse prévue au prpghraaae II (a)(*in fine*). Apaiilcpotn de l'article 7 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 jiavenr 1978 sur la mensualisation.

- après 23 ans de présence : 60 jrous à 100 %, 10 jruos à 90 %, 50 jruos à 75 % et 20 juors à 2/3 ;
- après 28 ans de présence : 60 jrous à 100 %, 20 juors à 90 %, 40 juors à 75 % et 40 juors à 2/3 ;
- après 33 ans de présence : 60 jrous à 100 %, 30 jorus à 90 %, 30 jorus à 75 % et 60 jours à 2/3.

CRI-Prévoyance : (Formulaire CRI-Prévoyance non reproduit.)

Annexe VII. Avenant n 66 du 27 juin 2006 1 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FEPL (anciennement FNSEM) ; ANCC ; FSIF.
Syndicats signataires	CFDT.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat nnoatail de l'urbanisme, de l'habitat et des airnsdmitotains de benis (SNHUAB) CFE-CGC, par lertte du 2 orobtce 2006 ; Association des rblaensospes de copropriété (ARC), 29, rue Joseph-Python, 75020 Paris, par lrtete du 5 obctore 2006 (BO n° 2006-47) ; Syndicat naniotal indépendant des garnedis d'immeubles, cerngecios et psosifsoerns cnenxeos (SNIGIC), 51, rue de l'Échiquier, 75010 Paris, par lettre du 16 ootbcre 2006 (BO n° 2007-15).

Titre Ier : Formation professionnelle

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

Les pnaaerriets saoucix de la bhcrane des gardiens, ccnegreois et employés d'immeubles sigrtieaans de la cinevonton ciletovcle niontlaae du 11 décembre 1979 réaffirment que la fotmoiar n pfsesleoiornnle isuse de la loi du 4 mai 2004 ctontusie une priorité puor la bcarnhe et une viasaoortiln puor la profession. Ils considèrent que l'accès à la fomoiar n tuot au lnog de la vie penisrfoleolsne cnusttoie puor les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les prnaeeairts suaocix de la bnchrhae des gardiens, crcoengies et employés d'immeubles shatnuoiet en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la csimsiomon pitaairre notaaillne emploi-formation piseofrlsneole des gardiens, cicgoeerns et employés d'immeubles (CEGI) cmmoe oiutl piiaatrrre de définition d'une piliquote de fraotmoin de la bhcnare ;
- cmeinrfor Agefos-PME comme OCPA (organisme prtaraaiie ceeultclor agréé) dnas son rôle de ctecolle et de gsioten des fdons de la foirmtoan ;
- dnas l'attente de créer un oaerrsiiovbte des métiers des gardiens, ccingeeros et employés d'immeubles puor préconiser les évolutions de l'emploi et de la formation, la bcnrhae utiersila les données du ctanort d'étude perctspovie (CEP) qui est en cuors

de réalisation ;

- initier les employeurs à acquiescer leurs besoins en compétences et les salariés à motiver en œuvre le droit individuel à la formation tennat compte de la spécificité de la branche.

## Article 1er - Plan de formation

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2006*

### 1.1. Règles générales

Un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan est élaboré au vu des besoins du personnel, avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, ou lors de l'assemblée générale des copropriétaires dans le cadre de ses décisions de gestion courante, avec l'avis du comité syndical.

Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

Les entreprises établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux représentants du personnel lorsqu'ils existent. Dans le cas contraire, le bilan sera communiqué aux salariés au moment de l'assemblée générale annuelle.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la qualification acquise.

L'ensemble des dépenses engagées par l'employeur (rémunération, matériel de formation, coût pédagogique et frais annexes) est imputable au plan de formation (1).

### 1.2. Catégorisation des actions de formation et rémunération

Le plan de formation comporte trois types d'action de formation.

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de deux principaux critères :

- l'objectif de la formation ;

- la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

#### a) Catégorie 1 : les actions d'adaptation au poste de travail

Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences professionnelles requises dans le cadre du poste qu'il occupe et s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

Elles doivent être organisées par l'employeur.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au paiement de la rémunération et sont assimilées au temps de travail effectif ou de présence.

#### b) Catégorie 2 : les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui permettent au salarié d'acquiescer ses besoins

Ces actions ont pour objectif d'apporter aux salariés les compétences requises dans leur emploi.

Elles consistent à une anticipation, à une évolution et/ou une mise à jour prévue dans l'emploi.

Comme pour les actions d'adaptation au poste de travail, ces actions entraînent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié. Elles concernent l'évolution de l'emploi.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail, dont

le temps de la rémunération et sont considérées comme un temps de travail effectif ou de présence.

Elles peuvent également conduire à dépasser la durée légale, conventionnelle ou collective du travail dans la limite de 50 heures par an et par salarié de catégorie A, dans le cas de dépassement ne s'imputant sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires, et dans la limite d'un forfait de 7 jours pour les salariés de catégorie B dans le cas d'un forfait de jours ou à l'attribution de repos compensateurs.

Dans ce cas, le départ en formation des salariés nécessite leur accord écrit.

### c) Catégorie 3 : les actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui vont au-delà de celles requises dans le poste et l'emploi, qu'il s'agisse d'un projet de promotion, de mobilité professionnelle avec ou sans promotion ou d'une action visant un développement des compétences.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser en dehors du temps de travail.

Dans ce dernier cas, un accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Outre la durée, le lieu, la nature de la formation et les conditions de réalisation de cette dernière (montant de l'allocation de formation, frais annexes), l'accord doit également définir la finalité de la formation si le salarié la suit avec assiduité et satisfait aux obligations prévues.

L'employeur définit avec le salarié les conditions dans lesquelles sa candidature, aux formations d'intérêt professionnel, est soumise à l'examen de sa candidature, aux formations d'intérêt professionnel, est soumise à l'examen de sa candidature, aux formations d'intérêt professionnel, est soumise à l'examen de sa candidature.

Le refus du salarié ou la démission dans les 8 jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

### 1.3. Utilisation des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA

L'ensemble des versements des entreprises de moins de 10 salariés au titre du plan sont mutualisés au premier euro et sont affectés aux actions de formation, en fonction des priorités prévues par la CGEI et des critères définis par l'instance paritaire compétente de la branche au sein d'Agefos-PME, sous la forme d'une délibération annuelle.

Toute partie en charge d'une action de formation ne peut prétendre que des dépenses postérieures au dépôt de la demande de financement, sauf dérogation accordée dans des conditions définies par l'instance paritaire compétente de la branche au sein d'Agefos-PME.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-2 du code du travail, les dépenses liées au développement de la formation professionnelle aux frais de formation, à la rémunération des stagiaires et à l'allocation de formation (arrêté du 12 février 2007, art. 1er).*

## Article 2 - Droit individuel à la formation DIF

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2006*

### 2.1. Acteurs éligibles au titre du DIF

Le DIF a pour objet d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet professionnel (bilan de compétences, VAE...), pour répondre de ses besoins de formation, de l'acquisition de compétences ou d'une qualification professionnelle.

## 2.2. Astuqiciion du DIF

2.2.1. L'appréciation du droit au DIF se fera au 31 décembre de chaque année.

2.2.2. Au 1er janvier d'une année N donnée, tout salarié à temps plein jouissant d'une ancienneté d'au moins 1 an, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, aura acquis un droit au DIF de 21 heures par an au titre de l'année N -1.

2.2.3. En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 126 heures sur 6 ans, ou pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année dans la limite de 126 heures.

2.2.4. Chaque salarié est informé au moins une fois par an du total des droits acquis au 31 décembre au titre du DIF, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante. Cette information pourra être donnée par tout moyen écrit, notamment le bulletin de salaire.

2.2.5. Les salariés catégorie A à temps partiel pourront leur droit calculé *pro rata temporis*.

Les salariés catégorie B qui ne sont pas à scierie peuvent voir leur droit calculé au prorata du taux d'emploi.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé *pro rata temporis* dès lors qu'ils jettent avant travaillé au moins 4 mois dans la même entreprise.

2.2.6. Pour les salariés embauchés au cours d'une année N donnée, l'entreprise peut utiliser les droits acquis selon l'une ou l'autre des méthodes suivantes :

- au 31 janvier de l'année N + 1, les droits sont notifiés à hauteur du prorata mesuré de l'année N ;

- au 31 janvier de l'année N + 1, l'entreprise informe le salarié des droits qu'il a acquis au terme de sa première année d'ancienneté.

## 2.3. Mise en œuvre du DIF

Le DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Cet accord est arrêté par écrit entre le salarié et l'employeur. Avant ou pendant la procédure, le salarié, s'il le désire, peut être assisté d'un représentant du personnel ou, à défaut, par un représentant syndical d'une organisation représentative de la collectivité nationale du 11 décembre 1979.

Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec d'autres moyens d'accès à la formation (périodes de professionnalisation, plan de formation, congé individuel de formation...).

Les heures de formation effectuées hors du temps de travail au titre du DIF sont indemnisées par une allocation de formation égale à 50 % du salaire net. Toutefois, afin de faciliter l'utilisation du DIF, sa mise en œuvre peut s'effectuer en tout ou partie pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Cet accord fixe les modalités concrètes de mise en œuvre du DIF.

Les dépenses effectuées par l'employeur dans le cadre du DIF sont imputées sur sa participation financière à la formation.

Après avoir, le cas échéant, consulté Agefos-PME sur les possibilités de financement, l'employeur informe le salarié des modalités de financement du DIF.

Lorsque le total des heures de formation excède le droit acquis au titre du DIF, l'accord précise le statut des heures excédentaires.

## 2.4. Transférabilité du DIF

Au vu des spécificités de la branche, les paritaires sciées s'efforcent de réunir ultérieurement pour définir les modalités de mise en œuvre de la transférabilité.

## 2.5. DIF prioritaire

Chaque année, la CGEI détermine, en fonction de l'analyse du secteur, les priorités en matière de DIF.

## 2.6. Fonctionnement

Pour utiliser son DIF, le salarié doit adresser une demande écrite à son employeur, lui indiquant l'action éligible au titre du DIF envisagée, son coût et ses dates, pour qu'il puisse se prononcer. L'employeur dispose de 1 mois pour répondre en le notifiant par écrit au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation (art. L. 933-3).

En cas de refus, le salarié peut effectuer une nouvelle demande. Si le désaccord se prolonge sur deux exercices civils consécutifs, le salarié pourra bénéficier d'une prise en charge financière par l'organisme paritaire agréé au titre du DIF (Opacif).

L'employeur s'efforce 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.

## Article 3 - Congé individuel de formation CIF

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2006*

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié représentant les conditions légales d'ancienneté, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux actions de formation dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Le droit au CIF est un droit individuel, mis en œuvre à l'initiative du salarié. Dès lors qu'il remplit les conditions nécessaires, le salarié doit solliciter de l'employeur l'autorisation de s'absenter de l'entreprise pour suivre la formation qu'il a choisie. L'employeur ne peut lui refuser. Il peut sembler cependant la date de son départ. Le salarié a la possibilité de faire une demande de prise en charge de sa formation à l'Opacif.

Le CIF offre la possibilité au salarié de suivre une formation de son choix qui doit lui permettre d'atteindre un ou plusieurs objectifs :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;

- changer d'activité ou de profession ;

- s'ouvrir à l'immersion à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF-CDD est :

- de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs et la durée de l'entreprise, au cours des 5 dernières années ;

- de 4 mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF-CDI est de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, de 12 mois dans l'entreprise.

## Article 4 - Contrats de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2006*

### 4.1. Contrat de professionnalisation



Le contrat de paroiissosofinoslnetn est un canortt de froaitmon en anetnlrace à durée déterminée ou indéterminée, associant, dnas le cdrae d'une aocitn de professionnalisation, des esgenienmtnes généraux, pnonrleseisofs et toeuunheiqclgos dispensés dnas des omrnrgsieas de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eprstrinee d'une ou de pislurues activités peloesneoislrfsn en raeliotn avec les qnaoiaicilufts recherchées.

Ce crntaot est mis en oeuvre sur la bsae d'une paoniolinstreasn des pacruors de formation, d'une aetnlrcane etrne cterne de frtamoion et etpirenrse et d'une ctciiroeaftn des cassnieannocs acquises.

## 4.2. Obitjcfes du contrat

Le cnotart de pflssinrttooioenaain pmeert :

1. De fsvaeiorr l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

2. De préparer à l'obtention d'une qiutaficoialn plinflosnseeoe :

2.1. De préparer l'obtention d'un trtie ou diplôme d'État icrnsit au répertoire noaatnil des cottraficneis pneonrfilseoss (RNCP) usietblilas dnas la bacnhre des gardiens, ciegcenros et employés d'immeubles ;

2.2. De préparer l'obtention d'un cafrcriteit de qiofitucliaan porsesfenllnioe (CQP) de la bnrrache ;

2.3. De préparer l'obtention d'une qoufacaiitlin peosesfrlinnloe rnoecune par la CGEI et/ou cosrprdrnenoot à un neaviu de la cnvooniety collective.

## 4.3. Pbulic visé

Ce contrat, qui diot prrteemte de rmliper l'un de oitbcejfs fixé à l'article 4.2, est ovreut :

a) Aux poeernsns âgées de 16 à 25 ans révolus stihuaoot compléter luer fatoroimn initiale, qeul qu'en siot le naeviu ;

b) Aux dderaumens d'emploi âgés de 26 ans et plus.

## 4.4. Modalités

### 4.4.1. Durée

L'action de piisorntafooesiansln qui fiat l'objet d'un cnaotrt à durée déterminée (CDD) ou l'action de psoliesirnfiaonisoatn qui se situe au début d'un crantot à durée déterminée (CDI) est d'une durée cpsoimre ernte 6 mios et 12 mois.

Cette durée puet être portée à 24 mios puor les pluibcs snas quotclliiafan polesoefnlisre rcunenoe ou shauoitnat obtnier une des qlancouiaftiis penslleoeirfsnos visées à l'article 4.2, lsqorue la durée de la foiotmran le nécessite.

Ce catrnot s'achève en tuot état de cause, au puls trad à l'échéance du deuxième mios savuint culei au cours duequl le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

Dans le cdare de l'action de professionnalisation, réalisée en CDD ou CDI, les acniots d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les eineeensnmgtis généraux, pesfsnroonleis et tgeloneiohuqcs ont une durée coisrpe etrne 15 % et 25 % de la durée du contrat, snas puovoir être inférieure à 150 heures.

Il est cenvonu que cette durée puet être portée à 50 % mxamuim de la durée du CDD ou de l'action de psanietaosilinsrofn du CDI, puor les ciinoctafrets patrriiores mentionnées ci-dessus.

### 4.4.2. Rémunération

Les salariés âgés de monis de 26 ans et tialieruts d'un ctrnoat de psfrntoooleisaiaisnn perçoivent penadnt la durée du CDD ou de l'action de poraoaisflisositenn du CDI une rémunération calculée en ftoioonn du sailrae muuim de cisrocane et dnot le monntat est fixé par décret. Ce mnotant puet vreiar en ftioncon de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation.

Les tartllieus de canortts de potalrinnessofiaosin âgés d'au moins 26 ans perçoivent, peandt la durée du CDD ou de l'action de

pnraafileossiotsoinn du CDI, une rémunération qui ne puet être inférieure ni au saairle miimnum de croissance, ni à 85 % de la rémunération maiimle prévue par les diistpinsoos de la cvotonnien ou de l'accord cceiloltf de branche.

### 4.4.3. Tutorat

Les preainetars scoaux considèrent que le ttruaot est de ntarue à accroître la qualité et l'efficacité des aoitcns ctdunioes dnas le cdrae des dsfiipostis de pnaiooaossrseniliftn : ils itennict dnoc les erelymopus à vlroesair la focotnin tuaoltre exercée par les salariés.

Pour prtmetere au salarié tueutr d'exercer ses mosinsis dnas les citnonoids optimales, les ptraeis sitngiraees cvenenonint que celui-ci :

- puet srvuie 3 salariés au plus, tuos cntoatrs cdonnfous ;

- diot bénéficier d'une préparation à sa fonction, vroie d'une fmoiraotn spécifique ;

- diot desospir du tpmes nécessaire au suvii des tetrliuais de cotntras ou de périodes de professionnalisation.

## Article 5 - Périodes de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2006*

La bhnrrae des gardiens, cceoingers et employés d'immeubles satuhioe puivoor fivsreoar le mtiainen en activité et développer la pnsoitnofiisraolesan de ses salariés.

Afin de gatrnair de véritables praourcs professionnalisants, les staiiregnas cnnvnnoieet que les périodes de pisroianiofseanlostn eratnnt dnas les priorités de la bhcnrae rnepetcest les pceiinprs snautvis :

- le suvii de l'alternance puet être assuré par un tuteur, dnas les cntnidioos fixées à l'article 4.4.3 et par un feruamotr dnas le crade d'action d'accompagnement ;

- elles dovient denonr leiu à une évaluation des compétences et des auiedtpts peelselsrifonnos acquises.

Les périodes de praeoinsolitsfionsan snot mseis en ?uvre à l'initiative de l'employeur mias pvenuet l'être également, en aroccd avec l'employeur, à l'initiative du salarié.

### 5.1. Salariés periotarriis (1)

Les sntiraagies décident que les périodes de paiofssisoeninroltan snot outevres pmratierrienoit à l'ensemble des salariés svnituas :

- les salariés dnot la qalifaiitocun est inifstfunase au reagrd du ptose ou inadaptée au rraged de l'évolution des tcnighoeoes ou des meods d'organisation, nmtanemot les salariés aaynt les priereims nuvaix de qualification, ou anayt occupé dlnbmeurat des elpimos à tpmes peatirl ;

- les salariés handicapés ;

- les femems ou les hmemos rnrpnaeet une activité pirnofllsosenee après un congé midlaae d'au moins 6 mios ou un congé ptaneral ;

- les salariés de puls de 45 ans et les salariés ayant de puls de 20 ans d'activité professionnelle.

### 5.2. Aocitn de formation

Les périodes de pooiraasnesiointlfsn ont puor objet de pmtretere aux salariés d'acquérir une qaiclaaitfuon :

- siot validée par un diplôme, un titre ou une cecaotriitfin enregistrée au répertoire ntaioanl des cntftcoieiaris professionnelles, en rcenuroat si plsobise à la VAE ;

- siot runceone par la branche.

Les périodes de ptnassiaorosielfon pvueent asusi ptrremtee aux salariés de pieatricpr aux types d'actions de foirmaton sventaus :

- atoicns ayant puor objet de fivarsoer l'adaptation des salariés asni que luer maeiintn dnas l'emploi ;
- anotics de développement des compétences ou d'acquisition d'une qiaaftcoiulin puls élevée.

Quand une piarte de la ftmraion se déroule en dhoers du tmepe de travail, l'entreprise définit aevc le salarié aanvt son départ en fimoaortn la nature des egtneangms aluuqexs elle souscrit, si le salarié siut aevc assiduité la friomaotn et stsfiaait aux évaluations prévues. Ces eenetngamgs pteornt également sur les citndoinos dnas leeqlesus la cnduridtaae du salarié est examinée en priorité dnas un délai de 1 an à l'issue de la fitrooman aux focnnitos dsnibloieps ceradnroopnst aux cnnoicssnaae asni acquises.

(1) *Aticrle étendu suos réserve de l'application des dioposnsiits de l'article L. 982-1 du cdoe du travail, aux temres deequeslls les périodes de prfassooolnisaieitn snot également oevtuers aux salariés qui ennievasgt la création ou la rpseie d'une eirnsretpe ainsi qu'aux fmemes qui rnneepenrt luer activité pnonrlsliefsooe après un congé maternité (arrêté du 12 février 2007, art. 1er).*

## Article 6 - Contributions

*En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010*

### 6.1. Répartition des fonds

#### 6.1.1. Esitnrepers de 20 salariés et puls :

- 0,20 % au ttire du CIF ;
- 0,50 % au ttire de la pionfieaitnsoslsarn et DIF praoriitire ;
- 0,90 % au tirtre du paln de fiotmaorn et DIF.

#### 6.1.2. Enretisreps de 10 à 19 salariés :

- 0,15 % au tirtre de la pistneisnaosroliafon et DIF prtiririoae ;
- 0,90 % au trtie du paln de ftaoiron et DIF.

#### 6.1.3. Enpitresres de mions de 10 salariés :

- 0,15 % au ttire de la pealnsitriiosfnaoson et DIF pirriatioie ;
- 0,40 % au tirtre du paln de foartmin et DIF.

### 6.2. Olbtiiioagn cnvolteelnonnie de versement

Les eneriesptrs snot tueens de veesrr à l'Agefos-PME, désigné OCPA de branche, les cutiionnrtbos svteaiuns :

- la pnoisintslsofaeaairon et le DIF pairitirore ;
- le 0,40 % dû par les ereeprsnits elmynoapt mnios de 10 salariés au trtie du paln de frmaooin et du DIF, aevc un muinimm de 15 ?.

### 6.3. CIF-CDD

Conformément à la loi du 12 jliulet 1990, teutos les ernsrpeetis snot aijsesuttes au vsrnemeet d'une ctaoisotin de 1 % assie sur la masse siaralale des caotrtns à durée déterminée au titre du CIF-CDD.

Cette smome est versée à l'Opacif compétent.

Ne deviont ttfieoous pas être pirs en coptme :

- les salariés dnnot le CDD s'est pruuovsii par un CDI ;
- les apprentis, les salariés en ctraont de psaliioitoisseonarnfn ;

- les jneues étudiants recrutés en CDD pdenant luer crusus slricoae ou universitaire.

## Article 7 - Répartition de la contribution professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2006*

L'ensemble des somems collectées par Agefos-PME au ttrie de la prsaeoisiootnlsniafn et du DIF ptririoriae fcneniaa les aointcs définies ci-dessous :

- cnaottrs et périodes de polafnsniinooaetrnsin ;
- feenmcanint des DIF piriraetoris ;
- fntomncinneet de l'observatoire prtocseipf des métiers et des qfiotaiacunlis visé à l'article 8.

Chaque année, une délibération de l'instance piaarrtie compétente de la bnrhcae au sien d'Agefos-PME frxeia la prat de la clletcoe affectée à cchuan des oiebjctfs ci-dessus.

La CGEI établira la lstie des aicotns de ftmiaoron panuvot ernter dnas la catégorie des « DIF protirriieas » et pnuovat être financées par Agefos-PME aevc les fdnos collectés ci-dessus.

## Article 8 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2006*

### 8.1. Diniitossops générales

L'observatoire pctpeiorsf des métiers et des qiaiflcoaitnus de la banhrce des gardiens, cierocongcs et employés d'immeubles est un otuil au svercie de la pqtliuioe de l'emploi et de la frotamoin professionnelle. Il diot amgceocpnar les eoyrpleums dnas la définition de lerus peiutiolqs de footirman et les salariés dnas l'élaboration de lerus ptreajs professionnels.

Les taravux amclpoics par l'observatoire vnnineet en appui des réflexions menées au sien de la CGEI à lqlaulee ils snot régulièrement communiqués.

L'observatoire s'inscrit dnas une démarche gloable et permanente, ipmqiulnat les drevis paneairerts concernés par les qutnoieess d'emploi et de foatoimrn dnas la brcnhae des gardiens, cnecierogs et employés d'immeubles.

Les modalités de msie en pcale et de fennmncteioont de l'observatoire snot confiées à la CGEI.

### 8.2. Objet

L'observatoire diot aterpopr :

- les itfninromaos qatiitvnutaes et qevitlitaas prenmttaet d'identifier et de museerr les évolutions des métiers asini que les compétences et frinamoots nécessaires à luer ercecixe ;
- son cnuroocs à l'identification des cehemtagnns qui accfetnet ou snot sespibutlecs d'affecter le niveau et le ctenou des qficiulonitaas et par vioe de conséquence les bnoesis de formation.

## Article 9 - Extension

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2006*

# Avenants départementaux ou régionaux - Région parisienne

## REGION PARISIENNE

### Article 1 A - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 1984*

Le cmahp d'application du présent aeannvt régional est constitué par les départements de Paris, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise, Yvelins et Seine-et-Marne, citanntsout la région parisienne.

## Avenant n 1 du 26 novembre 1981 Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des propriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	Syndicat des cieoergcns et employés d'immeubles CGT des Alpes-Maritimes ; Syndicat CGT-FO de cneioercgs et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes ; Syndicat CDFT de cingorcees et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes ; Union départementale CTFC des Alpes-Maritimes.

### Commission paritaire

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 1981*

Il est constitué dnas le département des Alpes-Maritimes une coossimimn départementale paiarrtie de ccaiolniton qui arua puor rôle :

- de résoudre les problèmes généraux d'interprétation et d'application de la cvoetnnion coëcivltle nonatalie de tiavarl des gardiens, cenoegcirs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 ;

- d'étudier les éventuels cas pturiaelrics de désaccord etrne eremoylups et employés simous à son examen, aifn de psoreopr une sltouiou équitable conmfrofe aux tetexs en vigueur.

Cette cmiosisomn fconenentoia conformément aux dnoptisiisos de l'article 10 de la cneivotonn ctvelcloie nationale.

Son secrétariat srea assuré par le syiacndt des cnecoegrts et employés d'immeubles CGT des Alpes-Maritimes.

Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2002*

Il est constitué dnas le département des Alpes-Maritimes une cssoommiin départementale patrriiae de ciitoclaonn qui arua puor rôle :

- de résoudre les problèmes généraux d'interprétation et d'application de la cveoonintn ctlvieolce nlaniatoe de tvaialr des gardiens, cocengries et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 ;

### Article complétant l'article 10 de la convention

#### Article 10 A - Commission paritaire de conciliation

*En vigueur étendu en date du 19 oct. 1984*

Une ciosimomsn régionale paairrte de cioictnilaon foninctnoant dnas les liitmes du cmhap d'application susvisé et solen les mêmes règles et cdonnoitiis que la coiosmmsin nntaloaie siègera à Pairs au siège de l'une des osnriianoatgs signataires.

La crmbhae snclidaye peianrisne des propriétaires d'immeubles ou d'appartements, 274, blervouad Saint-Germain, à Paris, arsusrea le secrétariat de cette commission.

- d'étudier les éventuels cas preitucarils de désaccord entre eyperoulms et employés souims à son examen, aifn de pesropor une soloiutn équitable coronfme aux teexts en vigueur.

Cette ciosoimmsn frononetcnia conformément aux ditssnioopis de l'article 10 de la cootninven cilocevlte nationale.

Son secrétariat srea assuré à tuor de rôle, puor une période de 3 ans, par les ornsiaoatngis seaincydls veanloiotrs mrbmeees de la commission.

### Article 2 - Suppression de l'aide bénévole du conjoint

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 1981*

En alpociatiptn du piicpnre posé par la cnonievotn cvloitlcee ntoinaale que tuot taavril diot être rémunéré, la ptuariqe antérieure de l'aide bénévole est prohibée. Ctete règle est générale et s'applique, notamment, aux conjoints. Si un employeur, puor le sceirve de l'immeuble, diot répartir les tâches demandées ernte duex conjoints, un cnoratt de traaivl devra être établi puor cacuhn d'eux aux cionidtons de la cteoiovnnn cevoiltctle nationale.

### Article 3 - Repos hebdomadaire des jours fériés

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 1981*

Si le rnueelomt prévu à l'article 19 de la coonnetivn ctcivlleoe nonaatlie ne puet être assuré, l'employeur prruoa pioouvrr au remcelnmpeat du pesnorenl asarsnut une pmeercanne complète, tuot au minos en ce qui ccnenoe le sceirve des oderrus ménagères.

Dans le cas où clea ne se fearit pas, le peeonnsrl concerné, qui est obligé de friae ce taaivrl les ldmenaenis des jrous de repos, est dispensé de tuot arute tiraavl dnas le cadre du tepms nécessaire puor aopcmiclr cette tâche.

### Article 4 - Définition des tâches

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 1981*

La hateuur maalmxie des leamps à relapecmr et des verits à laevr est fixée à 3 mètres par roprrpat au sol.

## Article 5 - Taxe d'habitation

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 1981*

## Avenant n 2 du 30 mai 1983 Alpes-Maritimes

### Article 1er - Conditions générales de travail

*En vigueur étendu en date du 30 mai 1983*

Dans le cadre de l'amplitude de la journée de travail, les salariés s'engagent à travailler à heures régulières, sauf cas particuliers, de ne pas travailler plus de 3 heures de pause la période de 12 à 13 heures.

### Article 2 - Prime d'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 30 mai 1983*

La prime d'ancienneté doit être calculée sur le salaire de base global annuel net et s'y ajoute pour déterminer la rémunération brute.

La prime d'ancienneté calculée sur le salaire ne s'impute

## Avenant n 1 du 18 janvier 1985 Loire-Atlantique

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale de la propriété immobilière Nantes - Loire-Atlantique.
Syndicats signataires	CFDT Loire-Atlantique.

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 18 janv. 1985*

Il est constitué, dans le département de la Loire-Atlantique, une commission départementale paritaire de conciliation qui aura pour rôle :

- de résoudre les problèmes généraux d'interprétation et d'application de la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 ;

- d'étudier les éventuels cas particuliers de désaccord entre employeurs et employés, soumis à son examen, afin de proposer une solution équitable, conformément aux textes en vigueur.

Cette commission fonctionnera conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention collective nationale.

Son secrétariat sera assuré alternativement d'année en année par la délégation paritaire et la délégation syndicale et pour la première fois par la chambre syndicale de la propriété immobilière de Nantes - Loire-Atlantique.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 18 janv. 1985*

Par dérogation aux dispositions de l'article 14, 7e et 8e alinéas, de la convention collective nationale, les salariés des entreprises de services de sécurité ne sont pas soumis aux dispositions de l'article 14, 7e et 8e alinéas, de la convention collective nationale.

- alinéa 7 : « Les salariés de catégorie A dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 141 : 1 mois » ;
- alinéa 8 : « Les salariés de catégorie B : 1 mois » ;

Il est reconnu pour la patrie convenue que les dispositions de l'article 13.11 de l'ancienne convention collective des concierges d'immeubles à usage d'habitation des Alpes-Maritimes contiennent un avantage acquis.

En conséquence, la taxe d'habitation afférente au logement de l'employeur du salarié versée à la charge de l'employeur.

pas sur l'éventuelle indemnité différentielle.

En tout état de cause, le salaire net ne peut pas être inférieur au précédent salaire versé, hors prime d'ancienneté.

### Article 3 - Remboursement de frais

*En vigueur étendu en date du 30 mai 1983*

Dans le cas où le salarié utilise pour son service de l'eau chaude facturée au compteur individuel de la loge, cette somme doit être remboursée au même titre que les autres dépenses de travail.

### Article 4 - Litiges

*En vigueur étendu en date du 30 mai 1983*

Les organisations syndicales représentant les employeurs, d'une part, les organisations syndicales représentant les employés, d'autre part, conviennent que tous les litiges individuels ou collectifs doivent être réglés par voie amiable.

Il est convenu que les employés démissionnaires de ces catégories ne doivent attendre qu'à un préavis de 15 jours.

Concernant les licenciements, il est convenu que le préavis sera de 3 mois quelle que soit la catégorie du salarié et sauf faute grave de celui-ci.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 16 févr. 1995*

Compte tenu de la spécificité de la fonction des employés d'immeubles à usage de logements en Loire-Atlantique, et notamment dans les zones d'activité saisonnière (zones côtières), les employés d'immeubles bénéficieraient, aux termes de la convention collective départementale de Loire-Atlantique du 28 janvier 1972, d'un mode de calcul de salaire à la fréquence.

En ce qui concerne cette catégorie précise de salariés, le mode de calcul du salaire sera celui du barème d'évaluation des tâches de la convention collective nationale des concierges, soit : évaluation des tâches en unités de valeur. La base de 60 unités de valeur est égale à 1 heure.

Il est précisé, en tant que de besoin, qu'en aucun cas l'application de cette disposition ne pourra avoir pour conséquence une réduction de la rétribution antérieure du salarié concerné.

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 18 janv. 1985*

En application des dispositions de la convention collective nationale du 11 décembre 1979, les femmes enceintes ont droit au repos prévu par la loi dans la période qui précède et qui suit l'accouchement.

Dans le cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité, l'employé doit percevoir 50 % du salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé, cette somme s'ajoutant aux prestations versées par la sécurité sociale, et ce pendant :

- 1 mois par année civile pour une ancienneté comprise entre 3 et 12 mois ;
- 2 mois par année civile pour une ancienneté de plus de 1 an ;

- 3 mois par année civile pour une ancienneté de plus de 5 ans ;

- 3 mois au taux plein, outre 1 mois à 75 % du salaire par année civile pour une ancienneté de plus de 15 ans (1).

Il dresse une convention de travail qu'en aucun cas le salarié ne pourra révoquer une indemnité totale supérieure au montant de son salaire normal.

(1) Alinéa étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 et de l'article 30 de la convention collective naatuelle (arrêté du 23 juillet 1985, art. 1er).

#### Article 5

*En vigueur étendu en date du 18 janv. 1985*

En application de l'article 32 de la loi relative à l'égalité territoriale, les préavis conventionnels de licenciement de droit privé et les dispositions de l'article 21 de l'ancienne convention collective départementale ainsi conçue :

#### « Article 21

Les parties saignantes conviennent d'affilier le personnel à un

régime de retraite complémentaire.

Elles décident de choisir le régime de retraite complémentaire de la caisse de retraite interprofessionnelle Crip, dont le siège régional est à Cholet (Maine-et-Loire).

La cotisation est supportée à raison de 40 % par le salarié et de 60 % par l'employeur.

Les dispositions relatives au service des prestations sont celles définies par le règlement de la caisse de retraite interprofessionnelle. »

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 18 janv. 1985*

Le paiement du salaire est effectué mensuellement le dernier jour du mois au plus tard.

#### Article 7

*En vigueur étendu en date du 18 janv. 1985*

Les parties conviennent de donner sans délai l'extension du présent avenant.

de la commission.

Ces journées forment l'objet d'une inscription financière par la chambre syndicale de la propriété immobilière Nantes - Loire-Atlantique, calculée sur la base de 8 heures par jour, au chiffre 255 du plan de catégorie A de la convention collective nationale.

## Avenant n 2 du 28 février 1985 Loire-Atlantique

### Article 1er - Règlement intérieur

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985*

Conformément aux dispositions de l'article 10 de la loi relative à l'égalité territoriale des gardiens, agents et employés d'immeubles, la commission départementale paritaire adopte un règlement intérieur dont le texte directeur est annexé au présent avenant.

### Article 2 - Protection des salariés

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985*

Hors le cas de licenciement pour motif économique d'ordre structurel ou conjoncturel, pour motif disciplinaire ayant pour cause une faute grave ou lourde, ou pour cas de force majeure, les salariés, à raison de 3 au plus par entreprise syndicale, qui siégeront à la commission départementale paritaire ne pourront être licenciés sans qu'un avis préalable ait été donné par cette commission. Une liste des membres de chaque délégation, paritaire et salariale, devra être déposée par les parties concernées auprès de M. le directeur départemental du travail au début de chaque année civile. Ne seront considérés comme bénéficiant de la protection spéciale ci-dessus prévue que les salariés figurant effectivement sur l'état ainsi déposé.

Pour la première fois, la liste des membres paritaires des deux délégations devra être déposée dans un délai de 1 mois à compter de la signature du présent avenant.

### Article 3 - Crédit d'heures

*En vigueur étendu en date du 16 févr. 1995*

En application des dispositions de l'article L. 132-17 du code du travail, les salariés membres de la délégation paritaire à la commission départementale paritaire, à raison de 3 au plus par entreprise syndicale, et dont les noms auront été régulièrement déposés au début de chaque année civile auprès du directeur départemental du travail conformément aux dispositions de l'article 2 ci-dessus, pourront bénéficier de 2 jours par an à compter de la journée ou demi-journée, pour préparer les réunions

### Article 4 - Dispositions particulières aux stations balnéaires de la Loire-Atlantique

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985*

Les salariés ainsi que les salariés des entreprises ménagères les dimanches et jours fériés dans les communes du littoral ayant la qualité de station balnéaire, et sous réserve de l'autorisation préalable de l'autorité administrative compétente, bénéficieront :

- soit d'un repos compensatoire majoré de 100 %, calculé proportionnellement, hors des heures de travail ;

- soit de l'application des dispositions de l'article 19 de la convention collective nationale.

### Article 5 - Débouchage des vidues

*En vigueur étendu en date du 16 févr. 1995*

Si ce type de tâche n'est pas prévu au contrat de travail avec affectation postérieure soit d'unités de valeur, soit d'un horaire mensuel et, même en ce cas, si la fréquence des interventions nécessaires s'avère anormale, l'employeur devra faire appel à une entreprise spécialisée. Si le salarié accepte d'effectuer ce travail, il percevra une indemnité de 75 F par intervention et il lui sera fourni, chaque année, une prime de gestion et un tablier.

Plus d'une intervention par mois pour déboucher un vidue est considérée comme anormale. Dans ce cas, il conviendra de prévoir l'intervention d'une entreprise spécialisée.

L'indemnité de débouchage des vidues est fixée à 126 F pour tenir compte de l'évolution des salaires. Au 1er janvier de chaque année, cette indemnité sera revalorisée sur la base des salaires définis par la profession.

## Article 6 - Extension

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985*

### Annexe à l'avenant n 2 du 28 février 1985 - Règlement intérieur de la commission départementale paritaire de la Loire-Atlantique

#### Règlement intérieur de la commission départementale paritaire de la Loire-Atlantique

##### Article 1er - Objet de la commission

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985*

La commission a un double objet :

a) Négocier toutes modifications ou ajonctions apportées à la convention collective nationale d'activités relevant de l'objet d'avenants départementaux ;

b) Veiller à la bonne application de la convention collective nationale, résoudre les problèmes généraux relatifs à son interprétation, étudier les cas particuliers de désaccord entre employeur et employé soumis à son examen afin de proposer une solution équitable.

##### Article 2 - Fonctionnement de la commission

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985*

a) Dans le cas visé à l'article 1<sup>er</sup> ci-avant :

Les convocations sont adressées par le directeur du travail et les séances présidées par un directeur ou un représentant du travail.

Dans le cadre départemental, la commission est consultée si elle est demandée par une organisation représentative.

Les accords intervenus doivent être soumis à la rédaction d'un avenant soumis à la signature des organisations représentatives.

b) Dans le cas visé à l'article 1<sup>er</sup> b ci-avant :

Les réunions peuvent se tenir hors la présence d'un représentant de la direction du travail. Les réunions se forment sur convocation de la partie la plus diligente.

La commission agit pour la validité de telles réunions

### Avenant n 1 du 10 juin 1983 relatif à l'institution d'une commission départementale paritaire de conciliation Loiret

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale de la propriété bâtie d'Orléans et du Loiret.
Syndicats signataires	CGT Loiret ; CGT-FO Loiret.

Les parties s'engagent à demeurer l'extension sans délai du présent avenant.

est qu'il y en ait convoquées toutes les organisations représentatives.

En l'absence d'un représentant de la direction du travail, la présidence revient alternativement à chacune des parties, l'autre ayant automatiquement le secrétariat de la séance.

La commission prendra ses décisions, en cas de vote, à la majorité des voix des délégués officiels présents ou représentés, tous collèges confondus et la voix du président n'étant pas prépondérante.

Les décisions prises forment l'objet d'un procès-verbal signé conjointement par les président et secrétaire de séance.

##### Article 3 - Composition de la commission

*En vigueur étendu en date du 16 févr. 1995*

La commission départementale paritaire comprend les représentants des organisations syndicales suivantes :

- organisations patronales : chambre syndicale de la propriété immobilière ;

- organisations ouvrières : CGT, CGT-FO, CFTC, CFDT, SNIGIC.

##### Article 4 - Méthode de travail

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985*

La commission ne pourra être saisie d'un sujet à l'initiative que par une organisation représentative.

Dans un but d'efficacité, afin d'éviter le report de décisions d'une séance à l'autre pour complément d'information, il est admis et accepté par les parties que toutes les décisions utiles pour délibérer sur l'ordre du jour soient communiquées préalablement par la partie concernée aux autres parties, dans un délai raisonnable pour en permettre l'examen. Très particulièrement, toute organisation représentative désirant proposer une modification au texte de la convention collective doit en informer la chambre syndicale de la propriété bâtie d'Orléans et du Loiret.

##### Article 5 - Modification du règlement intérieur

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985*

À la demande d'une organisation représentative, le présent règlement intérieur peut être modifié par la commission à la majorité prévue à l'article 2 b ci-avant.

##### Article unique -

*En vigueur étendu en date du 10 juin 1983*

Il est constitué dans le département du Loiret une commission départementale paritaire de conciliation qui aura pour rôle :

- de résoudre les problèmes généraux d'interprétation et d'application de la convention collective nationale du travail des gardiens, cogérants et employés d'immeubles en date du 11 décembre 1979 ;

- d'étudier les éventuels cas particuliers de désaccord entre employeurs et employés, soumis à son examen, afin de proposer

une slooitun équitable cnfmoroe aux tetexs en vigueur.

Cette csimmisoon ferconntinoa conformément aux ditiopnsoiss de l'article 10 de la cnintvooen clvtcloiee nationale.

Pour la première session, la présidence srea tirée au srot entre les duex collèges ; après la durée de celle-ci, la présidence srea

## Avenant du 18 novembre 1981 Rhône

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des sociétés immobilières françaises ; Groupement des sociétés immobilières d'investissement ; Chambre sdyclnaie des propriétaires et copropriétaires imbemioirls de Lyon, affiliée à l'Union nnitlaoae de la propriété immobilière.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC.

### Article 6 (1) - Avenant intervenu dans le cadre de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979

*En vigueur non étendu en date du 18 janv. 1991*

En référence à l'article 23 de la ciovennton clvecotile nltaanioe :

Après l'avant-dernier paragraphe, auejtor :

« Évaluation fratoafirie des fournitures, électricité, gaz, eau cdahue ; le pirq du klehutatwiore srea fixé anavt le début de cauhqe année par la cimomsosin paritaire. »

Décision de la cioismmson ptaiairre du 20 décembre 1990 (applicable au département du Rhône à cptemor du 1er jaienvr 1991) (2)

Entre :

La cmrabhe syncaldie des propriétaires iimbimroels ;

Le sdncaiyt des sociétés immobilières françaises ;

Le goumeenrpt des sociétés immobilières d'investissement,

D'une part, et

Le snyidact CDFT ;

Le scndyiat CTFC ;

Le scadyint CGT ;

Le sndicayt SNIGIC,

D'autre part,

il a été cvnneou ce qui siut :

Le mntoant des indemnités cinnttosuat le sariale en nturae est modifié, à cptmoer du 1er jniaevr 1991, siot :

1° La vualer du kuhloartwteie pssae à 0,8328 F, d'où les évaluations snievatus des saelrais en nurtae :

- électricité : 55 kawlttios : 45,80 F ;

- gaz : équivalent de 92 keleruhitwatos d'électricité : 76,61 F ;

assurée aenvaneertilmitt ertne les collèges. Le secrétariat srea torojuus occupé par un memrbe du collège opposé à culei du président.

Le président et le secrétaire seonrt désignés, à la stiuie d'un vote, pmrai les cntdradiaues présentées par les oanniaorgstis scdyaeinls d'employeurs et de salariés. Suel le collège intéressé prendra prat au vote. La durée de luer maadt srea identique.

- cfhaafuge : équivalent de 120 kliueotatewhrs d'électricité : 99,93 F ;

- eau cdahue : équivalent de 98 kautlttheiewors d'électricité : 81,61 F.

2° Le rremsmeueonbt de la frnrirtuoue d'eau cdhaue s'effectue à rosain de 47 F le mètre cbue d'eau chaude.

3° L'indemnité en cas de grève des éboueurs est fixée à 0,48 F par juor et par appartement.

(1) Actilre étendu snas préjudice de l'application de l'article 23 de la cnvoneiotn clcetlvoie nationale.

(2) Doniotpiiss non étendues.

### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 1981*

En référence à l'article 1er de la ctnoonvein ctlcovleie noaltaine : « Le cmhap d'application géographique du présent annaevt cmprnoed le département du Rhône. »

### Article 2 - Commission paritaire de conciliation

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 1981*

En référence à l'article 10 de la coteiovnnn clcotieve nainotale :

L'article 10 de la coeotnnvin cltocvilee nioaantle est complété asnii qu'il siut :

« Une cimmiosson départementale piraiarte siégera à Loyn dnas les buuarex de la dteriicon départementale du travail. Elle arua puor moissin l'examen des différends nés de l'application de la convention.

Elle cepdmorrna en nmrbœ égal, d'une part, des représentants des oesngrmias d'employeurs signataires, d'autre part, des représentants des sinydatcs de salariés signataires. Elle srea présidée par le decuetrir départemental du tvriaal ou son représentant. Elle se réunira au monis une fios par tseirtme sur conaootvicn du président.

La cimoiosmsn patirarie pruroa connaître également des ligties peitaruclirs avnat ttuoe iancstne et désignera à cet eefft catinres de ses mebmres en qualité de conciliateurs. »

### Article 3 - Rupture du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 1981*

En référence à l'article 14 de la cnivnoeton ccleltovie naiatlnoe :

Le drieenr prhgaparae de l'article 14 de la cnveiotonn ceollitcve noaltinae est modifié asini qu'il siut :

« Si le salarié truvœ un neouv l eolmpi pnneadt la période de préavis, il prruoa qitetur son ptose suos réserve d'en asvier l'employeur au monis 1 mios à l'avance. En cas de licenciement, ce délai est ramené à 15 jours. Asnii ce dnreeir est dégagé... » (Le

## Article 4 - Absence pour recherche d'emploi

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 1981*

En référence à l'article 15 de la coivneotnn ctcivlloee nntaioale :

Le peeimr paaghrpae de l'article 15 est asini complété :

« Toutefois, la durée de l'absence est portée à 60 hures dnas le cas d'un préavis de 3 mois. »

## Article 5 - Conditions générales de travail

*En vigueur étendu en date du 31 déc. 1989*

En référence à l'article 18 de la ciovnotnen ctovclile ntiaanloe :

La phrsae sauntive est ajoutée après le troisième paharpgrae :

« La durée journalière d'ouverture de la lgoe srea diminuée du tmeps d'exécution des tâches metlaanis et tardives, tleels que le sicrvee de l'éclairage, des ptores et des pbeoleuls ; ce tpems srea fixé par le cnoatrt de travail. »

Le deiren paaghrare est modifié cmome siut :

« Dnas le carde de l'amplitude de la journée de taravil de 13 heures, le salarié bénéficiera d'un tpems de pasue mniimum de 3 heures. Padennt ce tpems de pause, les salariés puveent s'absenter puor des motfis penrsoelns et familiaux.

Ils drnovet faire en store que cttee aebnsce ne siot pas préjudiciable au siervce et ils dvenort pacler sur la porte de luer logement une ntoe iinqadunt l'heure de luer rtuoer anisi que les noms, adeesrss et numéros de téléphone des epsiretrnes qui aeruniat à ietnvrenir en cas d'urgence ; ascenseurs, chaufferie, csnaïtaolnis rompues, etc.

Si l'emploi est confié à un couple, les duex époux bénéficieront elmensbe de cette possibilité d'absence, de cotrue durée.

Les heuers de pusae ponruort être prseis en une ou duex fios et snoert fixées par le ctrnoat de travail. »

Les ognoartansiis paoaenlrts s'engagent à cinlosleer à lreus adhérents d'inclure, suaf cas particulier, dnas les heerus d'ouverture de la lgoe fixées par le cntaort de travail, la période de 12 hures à 13 h 30.

## Article 7 - Congés payés

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 1981*

En référence à l'article 25 de la cionnevton ctcelvlloe nliaanote :

La prshae sunivate est ajoutée anavt le pimeerr paphgarare :

« L'octroi du congé est olibtaogire puor l'employeur. »

## Article 8 - Remplacement du salarié logé et gratification annuelle

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 1981*

En référence à l'article 26 de la coeinntovn clteicovle naloitane :

Les 2e et 3e alinéas du prpgaahrae a de l'article 26 snot modifiés asnii qu'il siut :

« Le remplaçant srea rémunéré derecmentit par l'employeur aux cnoiotidns de la présente convention.

Dans le cas où le remplaçant n'effectuera pas la totalité des tâches hlteieaubls du salarié en congé, son saliare srea fixé de gré à gré.

L'employeur ne pruroa exegir que le lmeognet de fnoticon du salarié en congé siot mis à la dtpsioision du remplaçant. Toutefois, la priate du lnemeogt réservée au siverce de l'ensemble iimbmler et pvoaut être complètement isolée srea laissée à la diiiospstn du remplaçant.

Si l'employeur n'accepte pas dnas les 8 jruos le remplaçant présenté, il lui aiaertpnpt de puoovrr lui-même au remplacement.

## Article 9 - Congés pour événements personnels

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 1981*

En référence à l'article 27 de la ceotvnnoin coieillvcte nltaanoie :

Une mtofcioiadn est apportée qaunt au nbrmoe de jruos accordés dnas les cas sanviuts :

« 2° Décès du conjoint, d'ascendant ou ddncaneest en ligne dceitre : 3 jruos ouvrables.

3° Nicsnasae ou apdotoin d'un efnnat du salarié : 1 juor oulrabve de congé en supplément du congé légal siot au ttoal 4 jruos ouvrables. »

## Article 10 - Suspension du contrat de travail, maladie, accidents du travail

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 1981*

En référence à l'article 28 de la cetnivoon cveoctllie nautilane :

Le denerir alinéa du pgraahrpae 1er est modifié de la façon stvainue :

« 6 mios puor les salariés dnot l'ancienneté est supérieure à 15 ans, décomptés sur une période de 12 mios consécutifs. »

## Article 11 - Indemnité de grève des éboueurs

*En vigueur étendu en date du 21 juil. 2006*

Un atrcile 24 bis est inséré dnas la covtoinnen clvtcelioe nitloanae et s'intitule :

« Alictre 24 bis. Indemnité de grève des éboueurs

En cas de grève des éboueurs se paonlorgent au-delà de 5 jours, il est attribué une indemnité. Cttee indemnité ne srea versée qu'au salarié eufetcnfat preemneslonelt la miaipoualtnn des pobuelles et suos réserve que les tâches supplémentaires soniet etenevfemfict accomplies. Elle srea due dès le prmieer juor de la grève et calculée à piatrr d'une bsae déterminée anavt le début de cuhaqe année par la csoimmiosn paritaire.

À cmpetor du 5 décembre 2005, l'indemnité est fixée à 0,10 ? par lot principal. »



## Article 12 (1) - Fournitures voir exclusion figurant dans l'arrêté du 4 juin 1982

*En vigueur étendu en date du 21 juil. 2006*

Un ailtrece 35 est ajouté à la cnonvitoen ciclleotve ntonaliae et s'intitule :

« Alcitre 35. Fournitures

Eau froide. Puor le cas où l'immeuble ne dssiope pas de ptose d'eau dnas les preitas coumenms et ou le gardien-concierge diot utiliser, puor le sievrce de l'immeuble, le ptose d'eau de son aeatnrmpet sur son compteur, une indemnité fforataiire melseulne srea versée cdpesnrnoant au 1/12 d'un foriaft aeunnl csreodnnaropt au pircx de 1 mètre cbue par an et par laocl piaicrpnl aevc un mxuimam de 100 mètres cubes. Le moatnt de ce fafoirt srea fixé anavt le début de chuaqe année par la cismsoimon paritaire.

Eau chaude. Puor le cas où l'immeuble ne disopse pas de potse d'eau cuahde puor les patiers cmmoenus et ou le gardien-concierge diot utiliser, puor le service de l'immeuble, le poste de son aermeatppnt ou procéder lui-même au caugahffe de l'eau, il lui srea versé une indemnité farafriitoe csodepnaronrt au pircx de 1 mètre cbue par an et puor 5 loaucx au muaxmim de 20 mètres cubes. Le mtoannt de ce ffoairt srea fixé aanvt le début de cuhaqe année par la cosimmison paritaire.

À cmptoe du 1er mai 2006, le pircx de l'eau cdhuae est fixé à 8,75 ? le mètre cube.

## Avenant du 3 mars 1982 Savoie

Signataires	
Patrons signataires	Chambre sacdyinle des anegts ioiemrilmbx de la Soiave (FNAIM) ; Chambre syncidlae des propriétaires ibomimelris de la Savoie.
Syndicats signataires	CFDT.

## Article 1er - Annexe au chapitre II de la CCN

*En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982*

Si un lgiite svnrieaut dnas une copropriété entre un ou pslireux propriétaires et un ou pusrlieux préposés, ces denreirs pourront, sur luer demande, être ennetdus par le ciosenl sdinycal de la copropriété, voire l'assemblée générale, en présence des paeirts intéressées.

## Article 2 - Annexe à l'article 10 de la CCN

*En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982*

Il srea constitué d'un cmoumn accrod une ciismoosmn pitrriaae départementale pretanmene chargée de vleelir à l'application de la présente convention, d'en interpréter otniveeejcmbt les clauses, de régler les citonfls nés de l'application de cttee convention, ou de roeeivcr les doléances des paeirts en ce qui conerzne les problèmes du tiaavrl ou de sa rémunération.

Cette cmmsiooisn srea composée de 4 salariés représentant les ornaioigtnass de salariés sgtienriaas et d'un nmbroe égal de représentants employeurs.

Ces mrebmcs snoret désignés par les parties, au siège des aeurts sgrnaieitas dñs le dépôt légal de la convention, puor une durée de 1 an, ce mndaat étant renouvelable. La présidence redenivra amnvnlatreieett à cucahne des parties, l'autre anyat aomtuaumineqtt le secrétariat de séance.

Fourniture d'un belu de tvaaril puor les hommes, d'une boslue puor les femmes. Ces vêtements sneort reims à l'expiration de la période d'essai et eitsnue une fios par an et également en cas d'accident.

Fourniture saivunt les beinoss d'une vetse imperméable, d'une piare de gatns insdeturlis puor la mauanoliitpn des poluebles et d'une piraie de bttoes ou creahsuuss de sécurité. »

(1) Dénonciation par lrttee du 13 jiun 1991 de la CTFC de l'article 12, caonnncet l'eau froide.

## Article 13 - Taxe d'habitation

*En vigueur étendu en date du 30 janv. 2002*

À cmpoter du 1er jnaveir 2002, la txae d'habitation srea remboursée par l'employeur à hutuaer de 60 % à tuot salarié bénéficiant d'un lgneomet de ftocoinn accirsoese au cnoartt de travail. Ctete doitisipson ne rmeet pas en cusae les ataevngas inldieudvis acquis, les diostioinsps cnutllaecetros ou les accdors d'entreprise puls fablaevros prévoyant ce remboursement.

La quote-part de la txae d'habitation rlieatve à la pitare du lmegonet qui sret à ailcciluer du public, à espetoernr du matériel, à ilstleanr les systèmes de sécurité, est remboursée intégralement par l'employeur.

Ces nuoevllcs dniisoposits négociées par les pateirs se sustnbuiet à l'usage dnas le département du Rhône dénoncé par les eulroyemps les 18 et 21 ocrtobe 1993.

La réunion de la cimsosmoin pratiriae de cticlinioian se frea sur ctvnaoocin de la piatre la puls diligente, dès que les mmebers sroent saisis d'une requête, au puls trad dnas les 2 saemiens qui sveneit ctete cncoaoovtin dnas un local chosii par le président en foctinon puor cette réunion.

En cas de cneerae de l'une des parties, la coinovcoatn srea adressée par l'inspecteur du tairavl qui présidera aux tavurax de la csomimison puor ce qui ccnerone le problème évoqué aaynt fiat l'objet de cette carence. Dnas tuos les cas, les meermbs de la cosiomimisn penveut ddamneer l'assistance de l'inspecteur du travail.

La cosmimison établit un procès-verbal de sa délibération, qui srea communiqué aux pearits signataires.

Lorsque la ciioosmsn arua émis un aivs à la majorité de ses mebmres présents, le procès-verbal didnreva patire intégrante du présent annveat et mioiedrfa de ftcao la ou les caeluss ojbct de ce procès-verbal, dnas la meusre où les cditonoins de parité ont été rpmleeis lros de ces délibérations.

## Annexe à l'article 11 de la CCN

Article 3

*En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982*

En ce qui ccnenroe les plrenoens saisonniers, le caotrnt ieduidivnl dvera mitonnneer la dtae du début et de la fin de ssiaon et cquahe itireroputnn cernttosuia une sspiusnoen du ctnoart de travail, aeuuttaioemnmqt terminée à la dtae de rseripe de la siosan suivante.

Article 4

*En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982*

L'employeur anyat recruté du prensnoel hros de la localité ou le salarié dreva erceexr ses fincntoos srea tneu de régler au salarié :

a) Le coût du tprroasnt aellr et, dnas le cas de rtoeur du salarié à sa localité d'origine, le coût du tnarpsot retour, y coimprs pdnanet la période d'essai, dnas la mresue où l'initiative de la

rrputue inbcmoe à l'employeur, homris le cas de ftaue lrdoue ;

b) Le sraiale en espèces des journées de déplacement et les fairs de nruutorrie et d'hébergement afférents à ces journées.

## Article 5 - Annexe à l'article 14, § 1, de la CCN

*En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982*

La dnmeade par le salarié de la réunion de la cmimosison partiaire départementale prévue à l'article 2 ci-dessus puor ennedtre les pireats en cfionlt srduensipt de facto, suaf en cas de ftaue grave, la procédure prévue aux atreicls L. 122-14 et svniuats du cdoe du travail. Cette procédure ne reecmaoeinrcmt qu'après les délibérations de lidtae commission.

## Article 6 - Annexe à l'article 18 de la CCN

*En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982*

Les vêtements et ascercoises exigés par le tvaairl tles que bottes, gants, blouses, livrées, buels de chauffe, etc., froent l'objet de bnos d'achat aunlns dnot le mtaonnt srea fixé en même tmpes que la vauler du piont et ne poournt être déduits du salaire, suos geulque forme que ce soit.

Le matériel nécessaire à l'exécution des tâches fixées par le catront de taaivrl tel que récipients, détergents, outillage, tsodeneus à gazon, matériel de déneigement, etc., srea fonuri et etntnreeu par l'employeur, le préposé ayant la responsabilité du meiaitnn en bon état de fonnonntnemceit et de propreté.

## Article 7 - Annexe à l'article 19 de la CCN

*En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982*

Dans les ibemmelus situés en sinattos de vaeancs et où les salariés ne snot pas aessz nuroembx puor prteterme l'organisation de pcnareemnes par roulement, le roeps heidbamodare des dnaihcmes et jorus fériés purora être différé pndeant une période de 3 mios au maximum. Dnas ce cas, le salarié arua dirot à 2 juros de congés pirs en dorhes de la soasin d'ouverture de la station. Ctete dérogation ne purora être appliquée que dnas la mserue où l'employeur en onitebrda des autorités compétentes.

Dans les atuers iemuelmbs et dnas le cas où le rnemlaeepmct d'un salarié un juor férié s'avérerait iiposmsble et si celui-ci n'a pu bénéficier de cttee journée du fiat des cnntoaeitrs du travail, cette sujétion lui oivrura le doit à antaut de juors de congés supplémentaires, qui pourront, sur sa demande, être accolés au congé principal, qu'il arua travaillé de jours fériés dpeuis son drineer congé.

## Article 8 - Annexe à l'article 22, § 1, de la CCN

*En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982*

La cssiimomon ptiarie de la Sivaoe prévue à l'article 2 ci-dessus srea réunie à l'initiative de la pratie soussignée la puls dletigine puor fixer, à trite provisoire, une nvlouele vulaer du piont cahuque fios qu'une réunion sur le paln nntioaal prévue à cet effet dnas le

crade de la coieontnvn celocitvle naltoinae n'aura pas été teune depius puls de 12 mois.

## Article 9 - Annexe à l'article 22, § 2, de la CCN

*En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982*

Pour teinr ctopme du surcroît de triaval occasionné par les arrivées masvseis de nveuoux oaucnctps dnas les ileebmmus des saoitnts therlemas ou des sottinas de spots d'hiver et d'été, il srea attribué un supplément de 5 % sur le sailare golbal des préposés de ces saotntis pnaedt la période d'occupation mimxaale des immeubles, ces périodes étant oeomiltineagrbt mentionnées dnas le ctanrot iiduivnel des intéressés.

On etennd par périodes d'occupation mixmalae les mios de décembre, janvier, février, mars, avril, jilluet et août puor les sinoatts de strops d'hiver et les mios d'avril, mai, juin, juillet, août, septmterbe et ootrbce puor les stnitaos thermales.

Par ailleurs, puor teinr copmte du coût de la vie dnas les sainotts de sptos d'hiver, la bsae de claucl des slireaas des préposés de ces staionts srea majorée de 15 %.

## Article 10 - Annexe à l'article 23 de la CCN

*En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982*

Un anteaembtt de 15 % srea appliqué sur le mnnoatt de l'avantage en ntuaer loegment dnas les imbelmeus situés dnas les stnitaos de vnaceacs puor tneir cmptoe fomfairatiernet des cdnnooitis particulières de l'habitat en stations.

## Article 11 - Annexe à l'article 24 de la CCN

*En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982*

Puor l'attribution des piemrs d'ancienneté il srea tneu cpmote des années de srevise dnas la poosrfesin et non snueleemt cehz le même employeur.

Puor les employés saisonniers, l'ancienneté se détermine en adnnationidt tuos les mios travaillés diepus la première echmbuae dnas la profession, snas que ce cclaul pssuie avoir puor efeit l'attribution de minos d'une année puor duex ssoians consécutives.

## Article 12 - Annexe à l'article 26 de la CCN

*En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982*

Dans le cas où un salarié désirerait s'absenter puor cenvenoacs pelrseelonns en derhos des cas prévus par les dososiiitnps des aretclis 19 et 26 de la cineotnvon ccliltvoee nationale, il srea tneu de se friae rpeaemclr par une pnsnoee de son choix et dnas les cnoodinits fixées par la réglementation du traival et après en aoivr informé son elopeuymr ou son représentant. Le salarié ne pceverra pas son salaire. Le reenlpcmmeat srea payé par l'employeur sur une bsae égale à celle du salarié remplacé.

## Article 13 - Annexe à l'article 26, § a, de la

*En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982*

Si 10 jours avant son départ en congés le salarié n'a pu trouver de remplaçant, il en avertit son employeur qui avertit la commission de désigner le personnel de remplacement.

## Article 14 - Annexe à l'article 28 de la CCN

*En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982*

Lorsque le contrat de travail a été résilié dans les conditions de l'article 28 de la convention collective nationale et que le salarié retrouve ultérieurement une nouvelle embauche, les parties époux s'engagent à lui réserver une priorité d'embauche.

## Article 15 - Annexe au § 4 de l'annexe I à la CCN

### Avenant du 24 mars 1982 Var

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Toulon et du Var ; Chambre syndicale des agents immobiliers de Toulon et du Var, fédération nationale du patronat.
Syndicats signataires	Union départementale et syndicat CGT-FO des enseignants et employés d'immeubles de Toulon et du Var.

## Dispositions de la convention collective particulières au département du Var

*En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982*

Conformément à l'article 2 de la convention collective nationale, il a été conclu le présent avenant à la convention collective nationale des gardiens, enseignants et employés d'immeubles.

Article 1er à 13

*En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982*

Sans changement.

Article 14 - Rupture du contrat de travail (démission, licenciement)

*En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982*

Ajouter in fine :

- le licenciement d'un membre du bureau syndical est soumis à la commission paritaire (art. 5 de la convention collective de Toulon et du Var) ;

- le licenciement d'un gardien, enseignant ou employé d'immeuble âgé de plus de 65 ans et qui cumule un cas social sera soumis à la commission paritaire (art. 17 de la CCN de Toulon et du Var).

Tous travaux de déneigement effectués à la main dans les stations de sports d'hiver sont rémunérés sur la base du tarif fixé pour les travaux qualifiés majoré de 50 %.

## Article 16 - Annexe à l'article 2 de l'annexe III de la CCN

*En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982*

Les salariés embauchés avant le 1er janvier 1982 bénéficieront des avantages découlant de la convention collective départementale à laquelle s'est substituée la convention nationale.

Pour les employés embauchés avant le 1er janvier 1982 et si le nouveau décompte de leur salaire (établi dans le cadre de la convention collective nationale) fait apparaître à ce titre une indemnité différentielle, celle-ci évoluera comme l'ensemble du salaire en fonction des variations de la valeur du point fixée en vertu de l'article 22 de la convention collective nationale.

Article 15 à 17

*En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982*

Sans changement.

Article 18 - Conditions générales de travail

*En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982*

Ajouter au deuxième alinéa :

"Dans les 3 heures de pause prévues ci-dessus, 2 heures sont réservées aux activités personnelles du salarié."

Article 19 - Repos hebdomadaire et des jours fériés

*En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982*

Ajouter au deuxième alinéa :

"Le gardien, concubine ou employé d'immeuble bénéficiaire des avantages pour la copropriété en dehors des heures citées à l'article précédent bénéficie des garanties légales en cas d'accident de travail."

Article 20 - Logement de fonction accessoire au contrat de travail

*En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982*

Alinéas 1, 2 et 3 sans changement.

Les alinéas 4 et 5 sont supprimés et remplacés par :

"Maintenance des avantages en nature : eau chaude, eau froide, gaz, électricité, chauffage, dans la limite des quantités prévues à l'article 13 de la convention collective de Toulon et du Var et taxe d'habitation."

"En ce qui concerne le logement de fonction, référence sera faite à l'article 20, 1er alinéa, de la CCN et à l'article 13 de la convention collective départementale de Toulon et du Var."

Article 21 à 25

*En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982*

Sans changement.

Article 26 - Remplacement du salarié logé et gratification annuelle

a) Reclnmapemt du salarié logé,

Ajouter à la fin du 2e alinéa : "selon les possibilités matérielles dnas chuaqe cas".

b) Gaioaitrcftin aulnnele : snas changement.

## Avenant du 3 mai 1984 portant application de l'article 2, dernier alinéa, de la convention collective nationale relatif au maintien des avantages collectivement acquis Var

Signataires	
Patrons signataires	Chambre scydlane propriétaires et copropriétaires de Tuolon et du Var ; Chambre sldaiycne des atengs iblmieormis de Tooulm et du Var, fédération vasoire du patronat.
Syndicats signataires	CGT-FO des cgcoreneis et employés d'immeubles du Var ; Union laocle CGT des cnigeoerks et employés d'immeubles.

### Dispositions de la convention collective particulières au département du Var

#### Article 1er

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1984

Il est aidms le meiiatnn des anagytas aiuqcs sivtnaus :

1. Aanevgtas en nartue :

- le lmenoget qui drvea être tneu en bon état et prrpoe ;

- l'eau frdoie et l'eau chdaue si elle est fuionre par l'immeuble. Il est précisé que ces aetgvaans snot dus en totalité aux hieisurs concierges.

Pour les aeruts catégories de concierge, l'eau destinée au sreicve de l'immeuble et aux binoess periaulricks des ceorignces srea finruoe grnimteaau à cnuuocrcr d'un maumixm de 500 leirts par juor - tuot dépassement étant mis à la carhge du concierge. En cas d'exigence particulière, ce vlumoe pruora être augmenté.

En cas de fruitonrue d'eau chaude, la quantité allouée srea fixée d'un cmounm acrocd (minimum 98 % équivalent électricité, art. 23 CCN) :

- électricité : 55 kW par mios et pnaendt tuote l'année ;

### Dispositions législatives et réglementaires - Mensualisation et procédures conventionnelles

#### Article - Texte de la loi n 78-49 du 19 janvier 1978, article 1er

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1978

Les drotis noeuuvax ouvrtes par les caselus de l'accord naotnail interprofessionnel, annexé à la présente loi et rteilaif à la

Sans changement.

Les paietrs seitaginras deamenndt l'extension du présent annaevt qui srea déposé au gffree du coiensl de prud'hommes de Toulon, et un exaiplerme srea adressé à la dreoctiin départementale du tavairl et de la main-d'uvre.

- gaz : 92 kW (équivalent électricité) par mios et pdennat tutoe l'année ;

- cgaaufhfe : celui-ci est accordé à titre gratuit.

2. Aanvatges divers.

La txae d'habitation est un doit cetneceolmvlit acquis.

#### Article 2

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1984

Il srea procédé dnas un délai de 3 mios svuanit la sgarntiue de cet avnanet à la désignation des meermbs de la csimsoomin pirtriaae départementale puor chunace des osgianantrios pfeosolnnilesres sartaeignis ou adhérentes.

Les snadtyis drnvoet communiquer, par pli recommandé, aux pertais sgaeanirits ou adhérentes anisi qu'à l'inspection du travail, la lsite des mmerbes de luer baureu et de la csismmoion paritaire.

#### Article 3

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1984

Tout lecninmeiect d'un mrembe du baueru d'un sicnydat de ccniergees sitaenraigs ou adhérents à la convention, ou d'un mbrmee de la ciomsmoisn paritaire, envisagé par l'employeur, derva oimatgrnebeiolt être simous à la cisoimosm paritaire.

En cas de désaccord, le lenicneeicmt prroua ivtrnrieer sur aivs de l'inspecteur du travail. Au cas ou le désaccord persisterait, les ptaeris pnrouort se pruoovr en justice.

La même procédure est alpappicble au lcecmniecenit des acinens mberems du berauu duidt sidcynat ou de la comossimin piaatirre pedannt une durée de 6 mios après l'expiration de la cosseaitn de lures ftnocnios au sien de ces institutions.

#### Article 4 - Remplacement du salarié logé

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1984

En complément de l'article 26 de la cvninetoon collective, il est rajouté à la fin du 2°alinéa :

"Selon les possibilités matérielles dnas cuahqe cas et nmtemot lorsqu'il est pslsobie de différencier la lgoe du lomneget de ftonocin à uasge d'habitation du croecngie remplacé."

Les piarets sirigneatas ddnnamaet l'extension du présent anvnaet au naeviu départemental qui srea déposé au gferfe du tuanibr l des prud'hommes de Toulon et un erepmilxae srea adressé à la ditceoirn départementale du tivaarl et de l'emploi du Var.

mensualisation, snot acquis, à compter du 1er janveir 1979, aux salariés des poisforsens visées à l'article L. 131-1 du cdoe du travail, à l'exclusion des pefrsooinss agricoles, et au peimrer alinéa de l'article L. 134-1 du même cdoe qui n'étaient liées, à la dtae de sa signature, ni par un acord de mensualisation, ni par des cuasels de mnuelstiaisoan inesculs dnas des civntoonens celcvieotls ptraont sur l'ensemble de ces droits.

Ils snot acquis, le 1er javenir 1980 au puls tard, aux salariés des psfsrneois visées à l'alinéa précédent et qui étaient liées, à la dtae de sngiarute de l'accord annexé, siot par un acord de mensualisation, siot par des cslaeus de mlituniosaaesn iculness dnas des cenntonoivs coelelvtcs paonrtt sur l'ensemble de ces droits.

Un décret en Csenoil d'Etat détermine, en tnat que de besoin, les modalités d'application des alinéas précédents et noatmmnt les

## Dispositions législatives et réglementaires - Mensualisation et procédures conventionnelles

### Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation

#### Article - Annexe à l'article 1er de la loi n 78-49 du 19 janvier 1978

*En vigueur étendu en date du 11 déc. 1979*

##### Article 5

A cotempr du 1er jivaenr 1978, une indemnité dttcsiine du préavis srea accordée, en dheros du cas de fatue grave, aux oeruvrs visés à l'article 1er licenciés aanvt l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'invalidité roucnnee par la sécurité salioce ou de bénéfice des donistpoiiss de l'article L. 332 du cdoe de la sécurité sociale) et aynat au mnios 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité srea calculée cmmoe siut :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mios par année d'ancienneté ;

- à piatrr de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mios par année d'ancienneté puls 1/15 de mios par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le sliraae à prnrede en considération puor le ccuall de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derreins mios précédant le lcceeeninimt ou, solen la flruome la puls aeuasvgtane puor l'intéressé, 1/3 des 3 dreeirns mois, étant eentndu que, dnas ce cas, tutoe prmie ou gitorcfitaian de caractère aenunl ou exceptionnel, qui arauit été versée au salarié padennt ctete période, ne saeirt pirse en cptome que pro rtaa temporis.

Cette indemnité de lcenceiemnt ne se cmlue pas aevc toute ature indemnité de même nature.

##### Article 7

##### Maladie - Accidents

A cpeotmr du 1er jieuillt 1978, après 3 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au tvialar justifiée par l'incapacité résultant de mldaaie ou d'accident

## Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur

### Article - Arrêté du 31 mai 1978 JONC 11 juillet 1978

*En vigueur étendu en date du 11 déc. 1979*

##### Article 1er

Tout cehf d'équipe de sécurité d'un iemmbule de gdrane hauteur diot :

asini que les femors et cidnoonits de la contre-visite mentionnée à l'article 7 de l'accord annexé à la présente loi.

dûment constaté par crcieiftaft médical et contre-visite s'il y a lieu, les oirrveus visés à l'article 1er bénéficieront des dsopiiistnos suivantes, à cnoioitdn :

- d'avoir justifié dnas les 48 hruees de cttee incapacité ;

- d'être pirs en craghe par la sécurité saoiacle ;

- d'être soignés sur le tiroiretre français ou dnas l'un des aeturs pyas de la Communauté économique européenne.

Pendant 30 jours, ils rrceovent 90 % de la rémunération btur qu'ils aiarnuet gagnée s'ils anaivet continué à travailler.

Pendant les 30 juors suivants, ils rcovrneet les 2/3 de cttee rémunération.

Ces tpmes d'indemnisation soenrt augmentés de 10 juors par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de cllee ruqaise à l'alinéa 1, snas que cauchn d'eux pusise dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation cnmermocnoet à ciruor à ctpoemr du pmeierr juor d'absence, si celle-ci est consécutive à un aeiccdnt du tarival ou à une mldaaie pneillseofsroe - à l'exclusion des aetccdns de taejrt - et à ctoempr du onzième juor d'absence dnas tuos les auetrs cas.

Pour le culcal des indemnités deus au ttire d'une période de paie, il srea tneu cotpme des indemnités déjà perçues par l'intéressé druant les 12 mios antérieurs de telle sotre que, si pelsuruus abcsene puor madlaie ou acnedit ont été indemnisées au cruos de ces 12 mois, la durée talote d'indemnisation ne dépasse pas cllee apbllipace en vrteu des alinéas précédents.

Les garnetais ci-dessus accordées s'entendent déduction fiata des alonloticas que l'intéressé perçoit de la sécurité saciloe et des régimes complémentaires de prévoyance, mias en ne retenant, dnas ce denerir cas, que la prat des portisatens résultant des venremsets de l'employeur. Lsruoqe les indemnités de la sécurité socilae snot réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sicnaton de la ciasse puor non-respect de son règlement intérieur, eells snot réputées être sveiers intégralement.

La rémunération à pedrre en considération est cllee cpdnanoosrret à l'horaire pratiqué, pnneadt l'absence de l'intéressé, dnas l'établissement ou paitre d'établissement. Ttooufies si, par stiuie de l'absence de l'intéressé, l'horaire du pnnosreel rsatnet au trvaail dveait être augmenté, cette ategminatuon ne sreiat pas pirse en considération puor la foxiaitn de la rémunération.

L'ancienneté psrie en cmpote puor la détermination du dirot à l'indemnisation s'apprécie au primeer juor de l'absence.

Le régime établi par le présent aictrle ne se cumule pas aevc tuot autre régime aanyt le même objet.

a) Erte turtiilae d'un cetiicfrat d'aptitude à l'emploi de cehf d'équipe de sécurité d'immeuble de ganrde huauter délivré dnas les conitonds fixées aux aecritls 4 à 6 ci-après ;

b) Aovir été employé pnaendt 1 an au mions cmome anget de sécurité dnas un iebmulme de gardne hteaur ;

c) Avior aperantpu pnaendt 30 juors au moins au sivrcee de sécurité de l'immeuble dnas leeql il ecrrxeea la focotinn de cehf d'équipe.

##### Article 2

Les antegs anssraut la pnrcanemee du srvicee de sécurité d'un iublemme de gnadre hteaur à usgae d'habitation snot suioms aux sueles dosiisnotps de l'article 1er a ci-dessus.

#### Article 3

Les aetngs de sécurité pneametrns aruets que cuex visés aux aicrtels précédents dnvioet être tliraiutes d'un cetcairfit d'aptitude à l'emploi d'agent de sécurité d'immeuble de gndre hatuuer délivré dnas les cntoidonis fixées aux aetlcirs 4 à 6 ci-après.

#### Article 4

Les cfiettaicrs de chef d'équipe et d'agent de sécurité snot délivrés par les omnersgais agréés par le msntiire de l'intérieur.

Pour être agréés, ces orengnasmis dveiont déposer à la préfecture de luer siège siocal une ddename ianduinqt les myoens dnot ils disposent, les modalités précises de foirtmoan et d'examen, le pmmgaorre du stage, la qioialtifuaqn des iuuttncerrss et des eanxraitmeus asni que les tarifs. Ctete demande, accompagnée de l'avis du préfet, est trnimasse par la préfecture au ministère de l'intérieur (direction de la sécurité civile).

L'agrément est accordé et puet être retiré à tuot meomnt par décision du mtnirise de l'intérieur, après aivs de la csomoisimn tceinuhqe interministériel des imbeumels de gdanre hauteur.

#### Article 5

L'enseignement dispensé au cuors des setags diot cormptoer l'étude des dssnitoipios réglementaires eelstenesils et s'attacher à la fmriaootn ptqraieue des angets sur des cas concrets. Les poaremgrms de sgate snot annexés au présent arrêté.

La durée du stgae ne puet être inférieure à 2 snemieas puor les cefhs d'équipe et à 5 jours puor les antegs de sécurité.

#### Article 6

Le ciafcierft d'aptitude aux focinntos de chef d'équipe ou d'agent de sécurité est délivré par l'organisme de froaotimn agréé, à l'issue d'un examen, sur le vu des délibérations d'un jruy présidé par l'inspecteur départemental des seivcres d'incendie et de socrues ou son représentant et cpomnerant au mnios duex cefhs de sreicve de sécurité d'immeubles de garnde htueuar et le robanpslese du sgtae de formation.

#### Article 7

Sont dispensées du cfteircait de chef d'équipe de sécurité les porenness pnvouat jisefiutr de l'une des codotniins seiaunvts :

a) Aovir exercé, au mions dupies 5 ans avnat la dtae de ptloiaucbn du présent arrêté, les fnoictos de chef d'équipe dnas un ilumbmee de gdnare heauutr non classé iumeblme de gdnare huuetar à uasge d'habitation ;

b) Aovir apnapretu durnat 10 ans au mions à un scivree de sécurité d'un établissement iuntresidl ou commercial, dnot 5 ans en qualité de chef d'équipe ;

c) Avior svrei au mnois 3 ans en qualité de caporal-chef ou de sous-officier dnas un cpros de sapeurs-pompiers poflsnonersies ou militaires.

## Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande

#### Article 8

Sont dispensées du crefaiccitt d'aptitude d'agent de sécurité les prenoness pvuoant jsitfuier de l'une des cnotindios sanvuites :

a) Aovir exercé, au mions dipeus 3 mios avnat la dtae de ptaiciboul du présent arrêté les fonitocns d'agent de sécurité dnas un sricvee ctearnl de sécurité d'immeuble de gndre hetuuar non classé imeublme de gdnrae heuatur à usgae d'habitation ;

b) Aovir apetnparu dnurat 5 ans à un secvrie de sécurité iindcne dnas un établissement iidsunrtel ;

c) Avoir servi au moins 3 ans dnas un corps de sapeurs-pompiers pfelneonosrsis ou militaires.

#### Article 9

Les presnelons des équipes dovenit jtuieisfr d'une adupttie pphisuye ssiafsatanit aux coioindnts fixées en anxnee et attestées par un cacriietft médical. Ce cceiritfat médical est renouvelé tuos les ans et après tuot aciednct ou afoceftin silpcheutse de deiuinmr les capacités de l'intéressé.

#### Article 10

La cosisimmon csilutatnvoe départementale de la poticoretn ciivle s'assure, au cours de ses visites, de l'application des diiptssoions du présent arrêté.

Elle propsoe à l'autorité aaidnvtmitirse rnsbpeloase les msreeus peroprs à remédier aux iecansiffunss constatées ; en particulier, le propriétaire intéressé puet être mis en deureme d'avoir à smettroue aux ognblitaois de sagte et de cafricteit d'aptitude les aetngs visés aux alertcis 7 et 8 qui se révéleraient ifefuanissnmmt qualifiés.

#### Article 11

Les osranmiges de ftoarmoin qui, avnat la dtae de luer agrément, arnuait organisé des sgetas et délivrés des cciiteafrts d'aptitude, peveunt en sleciotilr la voiladitan auprès du mnsitire de l'intérieur (direction de la sécurité civile). La ftoaroimn diot aovir été organisée dnas les ctidoionns équivalentes à ceells prévues par le présent arrêté.

La daendme de vaoiitaldn des cirtiacftes délivrés diot être accompagnée de la liste des treltiuias et de toetus pièces jtisuaeifitcvs rieevtlas aux cnoidntios de la formation.

#### Article 12

Les dpinsiistoos du présent arrêté snot apbpaeillcs à tuos les iumlmees de grande hauteur, queulle que siot la dtae de délivrance de luer pmiers de construire. Les délais d'application snot fixés à 3 ans puor les ilumbmes des calsses GHA et GHR et 1 an puor cuex des caelssss GHO, GHS, GHU, GHW et GHZ, délais cuorant à cmopter du 1er avril 1978, dtae d'application de l'arrêté du 18 oorbcte 1977 prtant règlement de sécurité puor la cctistorounn des ibeumlmes de grande hauteur.

## hauteur - Annexe 1

### Article - Programme de stage de chef

## d'équipe de sécurité d'immeuble de grande hauteur

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1979

### Enseignements théoriques

Principes fondamentaux de la sécurité des immeubles de grande hauteur (mise en sécurité des occupants à l'intérieur de l'IGH lui-même, il est interdit de compromettre la sécurité et maîtrise du feu avant qu'il n'ait atteint une détermination extension).

Les équipements techniques (installations électriques, sources d'énergie, éclairage, climatisation, alimentation en eau, ascenseurs et monte-charge).

Les moyens de secours (alarme, alerte, détection, extincteurs, RIA, canotiers sèches, canotiers humides, surpresseurs, réservoirs, système d'extinction automatique, portes coupe-feu, système de désenfumage, éclairage de secours) :

- compétences et mission du service de sécurité de l'IGH ;
- posture civile de sécurité et ses implications ;
- consignes de sécurité ;
- conduite à tenir en cas d'incendie, incendie ou incendie de ;
- prévention des actes de malveillance ;
- mesures à prendre lors de travaux de création de créer des dangers d'éclosion d'incendie ou de gêner l'évacuation ou l'intervention des secours ;
- information des occupants ;
- exercices d'évacuation ;

## Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 2

### Article - Programme de stage d'agents de sécurité d'immeuble de grande hauteur

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1979

### Enseignements théoriques

Principes fondamentaux de la sécurité des immeubles de grande hauteur.

Les équipements techniques : installations électriques, source

## Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 3

### Article - Aptitude physique

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1979

- obligations des propriétaires et occupants d'IGH ;
- rôle des commissions de sécurité et des organismes agréés.

### Exercices pratiques

Mise en œuvre, épreuve et entretien (entretien courant, maintenance à la charge des utilisateurs) des moyens d'alarme et d'alerte, des groupes électrogènes, des moyens de détection et de lutte contre l'incendie, des systèmes de ventilation et de désenfumage, des portes coupe-feu et de l'éclairage de sécurité.

Exploitation du poste central de sécurité et de ses équipements.

Réception d'une alarme, façon d'alerter les secours.

Actions visant à faciliter l'intervention des sapeurs-pompiers (accueil, guidage, actions prioritaires, téléphones portatifs, préparation des lances, etc.).

Rondes avec résolution de divers incidents (à titre illustratif : reconnaissance des voies d'accès, établissement d'une piste d'essai, formation d'une porte coupe-feu, obstacles dans les circulations, présence de foule, excédentaire, défaut d'alimentation en eau, anomalies dans le désenfumage, etc.).

Manœuvre d'isolement des câbles d'ascenseurs, passage d'une cabine à l'autre.

Utilisation des locaux d'entretien des façades.

Séance d'information à l'usage des occupants.

Conduite d'un exercice d'évacuation.

Séance d'instruction d'une équipe d'agents de sécurité. Tenue des registres de vérifications techniques et du registre de sécurité.

d'énergie, éclairage, climatisation, réseaux d'eau, ascenseurs, monte-charge, nacelles, etc.

Les moyens de secours : alarme, alerte, détection, extincteurs, bonteis d'incendie armés, canotiers sèches, canotiers humides, système d'extinction automatique, portes coupe-feu, système de désenfumage, éclairage de secours.

Prévention des actes de malveillance, surveillance.

### Exercices pratiques

Mise en œuvre des moyens de secours. Appel et réception des services publics de secours.

Application des consignes de sécurité.

Entretien et vérification élémentaires des installations.

Lecture et mise en œuvre des tableaux de signalisation.

Les conditions d'aptitude physique requises pour tout le personnel des équipes de sécurité des immeubles de grande hauteur sont les suivantes :

1° Satisfait à un examen général clinique et l'absence de pathologie particulièrement sur l'état cardio-vasculaire et pulmonaire.

2° Absence de toute lésion neuropathique (épilepsie, épilepsie...) ou mentale.

3° Acuité visuelle égale ou supérieure à 5/10 pour un œil, égale ou supérieure à 1/20 pour l'autre, sans correction optique. Priorité absolue de la tonalité des couleurs.

4° Acuité auditive normale ou voisine de la normale.

- bénéficiant de la lqdautiion de lerus dtrios à rtitraee sécurité slooiaie snas anmetatebt ;

- qttainut luer lmgoneet de ftoiocnn à la dtae d'effet de ctete liuqdotaiin des drotis à rtteaire sécurité saoice et CRIP.

A deatr du 1er aivrl 1993, l'indemnité de départ en retraite, allouée aux piprantatics rasnepsmilt les connoitdis ci-dessus, est fixée à 15 110 F puor 10 ans de srecvies dnas l'emploi susvisé ; ctete somme étant majorée de 1 120 F par année complète de sreveices en puls de 10 (soit par empelxe une indemnité de 45 350 F après 37,5 ans de services).

Ces soemms s'entendent sur la bsae de la veular du pnoit reartite CIRP en veugiur au 1er avril 1993 (3,2536 F) et sronet révisées parallèlement à la révision de la velaur du point.

La rhrehccee des cnoniotdis d'attribution est assurée par la CIRP qui détecte dnoc le bénéficiaire. Il n'est pas demandé au bénéficiaire de présenter une damedne d'allocation. Ctete détection ieevritntt dès que l'étude de la carrière de l'intéressé fonuira les éléments satiffnsus puor apprécier les droits à l'allocation. Le vsemerent de celle-ci n'est pas lié au mtononat de la riettrae et srea effectué snas adrtetne la laiuiodtiqn de cette dernière.

N.B. - Alnune et rlpcamee la décision du cnsoiel d'administration CIRP du 22 juin 1989.

penadnt une durée de 6 mios après l'expiration de la ciosteasn de lrues foonitcns au sien de ces institutions. Une ltise des merebms de chqae délégation, poaanltre et salariale, derva être déposée par les pierats concernées auprès des onintgiaosars d'employeurs et du dcirteeur départemental du travail, de l'emploi et de la fariomotn professionnelle. Ne snerot considérés cmmoee bénéficiant de la pcriootten spéciale ci-dessus prévue que les salariés frgiunat envifftcemeet sur l'état aisini déposé.

Pour la première fois, la liste des mbmeers pappticriat des duex délégations devra être déposée dnas un délai de 1 mios à ctepomr de la snatrgiue du présent avenant.

(1) Suos réserve de l'appréciation sveiunaroe des tribunaux.

(2) Alinéa eclxu de l'extension comme étant crotniare au pircpine posé par l'avis du Ceoisnl d'État en dtae du 22 mras 1973, selon lequel une dtssiiopoin cnlnnnveotioele ne puet conférer à un agent pbuilc une compétence qui n'est pas prévue par la loi (arrêté du 8 juin 2004, art. 1er).

Article 2 - Crédit d'heures

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2004

En aaiciptlopn des dniptssiiios de l'article L. 132-17 du cdoe du travail, les salariés mbemers de la délégation salariale à la csmmiooisn départementale paritaire, à rsiaon de 2 au puls par ogaasiotrrn syndicale, et dnot les nmos aonurt été régulièrement déposés au début de cahue année cilvie auprès du deruicetr départemental du travail, prnruooot bénéficier de 2 jrous par an, à prnrdee par journée ou demi-journée, puor préparer les réunions de la commission. Le salaire srea meiantnu dnas les letmiis prévues ci-dessus.

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF.
Syndicats signataires	CGT-FO ODSD ; CFDT ; SNIGIC.

Abrogé en date du 14 janv. 1994

En cunocalnt le présent accord, les patreis strigneiaas cmrnefonit luer volonté de msidoeenrr par la négociation, et en référence au relevé des csncolunois établi à l'issue des réunions des 8 et 26 juin 1990 de la cmiosmiosn noatniale de la négociation collective,

Décision du 22 juin 1989 du Conseil d'administration CRIP

Article - Mise à jour de la décision du 22 juin 1989 sur l'attribution d'une allocation de départ en retraite

En vigueur non étendu en date du 15 juin 1993

Le cionsel d'administration de la CIRP a décidé d'affecter dnas les cnniootdis et lmeiits fixées par le cesnoil d'administration de l'ARRCO le 26 aivrl 1989, une praite des rsesuerocs du fdons sciaol de la caisse, à l'attribution d'une indemnité de départ en rtteiraee à une catégérie de pcaraittpins définie comme siut :

- gdairens et ceonericgs de catégorie B, cieecifofnt 143 à srivcee paenemrnt ou prtial (ce qui ecluxt les " svrceies cepmlots ") définis à l'article 21.B, prapaahgre a, de la cenvonoitn coectlivle nlanioate du 11 décembre 1979 ;

- jiuafsnitt d'au mmois 10 ans de scevire dnas l'emploi ci-dessus défini, validés par la CIRP au trtie d'un ou de pelrusius euyreoplms ;

Accord du 26 janvier 1993 Alpes-Maritimes relatif au statut des représentants des salariés siégeant aux commissions mixtes paritaires

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des propriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	CFTC ; CGT ; SNIGIC.

Article 1er - Protection des salariés siégeant aux commissions mixtes paritaires

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2004

Hors le cas de leiccinemnet puor moitf économique d'ordre stururtecl ou cjeroncnuotl (1), puor motif dscirinliapie aaynt puor csuae une fuate lourde, ou puor cas de force majeure, les salariés, à roisan de 3 au puls par ointrigaoasn syndicale, qui siégeront à la ciossmomin départementale prairate ne porunort être licenciés snas qu'un aivs préalable ait été donné par cette commission.

En cas de désaccord, le lcnmceneiiet puora inevitrenr sur aiosuttrioan de l'inspecteur du travail. Au cas où le désaccord persisterait, les ptireas pnoorurt se pvurooir en justice(2).

La même procédure est ailpcplbae au lmcneenicet des annices mrbmees du barueu dduitt snciyadt ou de la coisiosmmn paitirare

Accord du 14 janvier 1994 portant révision de la classification des emplois et des dispositions relatives aux conditions de travail et de rémunération



les coondtniis d'emploi et de rémunération des pelnoernss coteuvs par la cveoonntin colcilvete nlnaotie des gardiens, crogeneics et employés d'immeubles du 11 décembre 1979.

Le présent aorccd :

- met en ?uvre une nlveoule cafitocalssiin fondée sur le pnriipce de nveaux définis en assanciot les critères appréciant les différents aecptss du tvraail cmtope tneu de l'activité, amtinuooe et initiative, technicité, ... et vadailnt les qualités humaines, la fioartomn et l'expérience reieqsus des pnneoslers ;

- et corrélativement aménage craeentis dotspsnsioiis de la contevonn raivtles aux coininodts de travail et de rémunération.

Les ptiars staiaregnis considèrent que cttee cailssiaftoicn modernisée et adaptée aux nelloveus réalités tihecneus et scliaoes de la pfsioorsen diot ptmterere :

- de reconnaître et de vieldar la diversité et la polyvalence, de puls en puls demandée, des fncotoins exercées dnas un stcuer d'activité à frot ptoitneel de développement (services notamment) ;

- d'apprécier les capacités hmineuas et tceehquins des personnels, et de fiaorves luer déroulement de carrière et le développement de luers compétences, ce qui ilpuqmie toouietfs une pisse en cpotme arucce par la posreoifsn des impératifs de formation, ltianiie et continue.

Abrogé en date du 15 juin 1994

A - PRÉAMBULE (pris en tnat que tel)

B - LES AITCERLS 18, 19, 21, 22 ET 24 ET LES ANENXES I ET II DE LA CVIOONTNEN NOATALINE DU 11 DÉCEMBRE 1979 SNOT MODIFIÉS CMMOE SUIT, PUOR PEDRNRE EFFET DNAS LES CDNNOITIOS PRÉVUES AU CAHRTIPE C DU PENSERT ACROCD (modificateur)

C - MODALITÉS DE MSIE EN ?UVRE DES DTSISOPNOIIS FIXÉES AU CRHAPTIE B

1. Avaetnns régionaux et acrdocs d'entreprises.

Les ptiars aux anteavns régionaux et adcoacs d'entreprises visés à l'article 1er bis de la covitnoenn ceolcvtlie nlotaniae egaroeegnnt au puls trad le mios sinuat la pioailubctn au Juaronl oecifil de l'arrêté d'extension du présent accord, s'il y a lieu, les négociations nécessaires pour asruser la msie en conformité des dsniiopotiss aideitvds ou dérogatoires adoptées par ces ttxes aevc les dispitnisoos cneotnllioevens nntaalioes nouvelles.

Ces négociations se tridunarot par la conclusion, dnas un délai de trios mios (courant également de la dtae de pbilauciotn au Juroanl ofcieifl de l'arrêté d'extension), au niaevu de la région, d'un aannvet (ou, à défaut d'accord, par un atce de dénonciation des dsioistpoinis incompatibles), et, au niaevu de l'entreprise, d'un aroccd d'entreprise (ou d'un avnaent à l'accord d'entreprise) ou, à défaut d'accord, par l'établissement du procès-verbal prévu par l'article L. 132-29 du cdoe du travail. Un adiditif aux egenetagnms cfleiltcos pirs par l'employeur (ou une ntoe d'information au personnel) puorra être établi dnas les mêmes délais, en cas de non-représentation scinyadle dnas l'entreprise.

2. Croantts de travail

Au puls trad dnas un délai de six mios conraut de la dtae de pitcuoiblan au Jnruoal oeciifl de l'arrêté d'extension du présent accord, mias puor prredne efekt au pireemr juor du quatrième mios svuiant ctete date, cqhaue salarié rrcveea nifoitactoin de son cmeeslnsat et du détail de sa rémunération, en référence aux dtnsiosipios du ctiharpe B ci-avant. Toris modèles de nofiotiicatr étant jnotis au présent aorccd :

- peags 15-16, cecnanrnot le pnsneroel logé (sauf gadrein à sivree praenemnt porté de 2.400 à 3.400 U.V. de base) ;

- pegas 17-18, puor le gaidren à srcevie pmernaent tolstaniat moins de - 3.400 U.V. avnat l'application du présent aorccd ;

- pgaes 19-20, puor le prensenol non logé.  
Ce clemesnast s'effectuera (sauf aoiutitttrbn d'un niaevu puls fvlraoabe si l'emploi occupé l'exigeait par appréciation des critères de définition du neaviu considéré) par apliaocptin de la gillre de tarialesotnn snavutie :

NOMENCLATURE 1979	NOMENCLATURE NOUVELLE	
Coefficient hiérarchique	Niveau	Coefficient hiérarchique
126	1	235
136		
141	2	255
143		
156	3	275
161		
166		
196	4	340
226	5	395
Non prévu	6	410

3. La rémunération gblloae bturc mlesnelue cceltltunraoe (1) nouvelle, déduction fitae du sialrae en nutare legmonet neouvau - ne pruroa être inférieure à la rémunération crntocaueltle (1) aicqsue par aiappitclon de l'accord sailraal du 15 juin 1994 déduction ftaie également du sailrae en natrue lgenmeot antérieur et de la rémunération antérieure (2) de l'astreinte (500 UV + 80 F) Si nécessaire, le sarilae complémentaire drvea être augmenté pour assreur le mnteaiin de l'avantage iivudiendl acquis.

4. La coismsomin de conciliation-interprétation, fciooantnnnt dnas les cotindions fixées par l'article 10 de la convention, se réunira au cruos du troisième mios snuivat la pilotubcain au Jonrual ocifefil de l'arrêté d'extension susvisé pour fraie le pnoit des difficultés éventuelles rencontrées dnas l'application du présent accord.

5. Les peatris saairengtas cneoninvnet de dnaemedr l'extension du présent acorcd dnas les mruielels délais.

(1) Rapepl fiat que ctete rémunération iclnut la pirme d'ancienneté et le salirae complémentaire (indemnité différentielle incluse), mias eclxut les indemnités de pneecnmare des dcnhmaies et jruos fériés et tuoets indemnités allouées pour des tâches ooselccielanns éventuellement dérogatoires aux cnotoidins de tiraavl légales.

(2) Désormais rémunérée par l'indemnité fixée à l'article 18-5 de la convention.

Article - Sauf gardien à service permanent porté de 2 400 à 3 400 UV de base

Abrogé en date du 15 juin 1994

Notification de l'application du neaouvu système de cisotilaascifn et de rémunération institué par l'accord du 6 ootbcre 1993

M...,

Nous vuos rpalpeons que vrtoe cnotrat de tavrial s'exécute aux

# Révision de la classification des emplois : Annexe visée au paragraphe C, 2 , de l'accord du 14 janvier 1994

## Modèle salarié logé

conditions générales fixées par la convention collective des gardiens, concubins et employés d'immeubles (brochure JO n° 3144) qui, par accord du 6 octobre 1993, institue un nouveau système de cotisations et de rémunération.

Dans ce cadre conventionnel nouveau, étant précisé que :

- votre engagement : à durée indéterminée (\*) déterminée, en catégorie A (\*) B ;

- votre qualification pluri-professionnelle : à temps partiel (\*) partiel à temps complet (\*) partiel ;

- vos conditions de travail : ... heures par mois (\*) ... UV hors assistance de nuit (\*), soit un taux d'emploi de ... % (1) ;

ne sont pas modifiés et que votre ancienneté de services reste, à tous égards, décomptée du (2) ;

- vous êtes classé au niveau ..., coefficient hiérarchique ... (CH) ;

- votre rémunération s'établissant dès lors comme suit :

Salaire de base

21 (3) x (CH) x ... % (1) ... (SB)

Prime d'ancienneté

(SB) NB (2)

Salaire complémentaire x ... % (1)

soit une rémunération globale brute mensuelle totale de ... F (4)

d'où à déduire la valeur :

- du salaire en nature logement

(5) x ... m2 ...

- et du salaire en nature complémentaire : électricité, gaz, chauffage, eau chaude

0,8804 x ... kWh (8) ...

soit, hors assistance de nuit et déduction fiscale du salaire en nature logement et ascenseurs ... F (7)

au lieu de ... F mensuel (6)

Nous vous informons (\*) que vous percevez chaque mois, en sus de la rémunération collective susvisée, une indemnité au titre de l'astreinte de nuit définie à l'article 18.5 nouveau de la convention collective (1) et assurée par nous-même avec M..., fixée à ... F (valeur 21 x 23 / ...).

(\*) ou ... que vous n'êtes pas astreint à l'astreinte nuit.

Nous vous informons à nos connaissances le double ci-joint de la présente notification, valant avenant à votre contrat de travail du ..., revêtu de la mention officielle "Lu et approuvé" si vous de la date et de votre signature.

Veuillez agréer, M..., l'expression de nos sentiments distingués.

(\*) *Reyer les mentions ci-dessus ou adapter le texte.*

(1) ... /169 ou ... /10.000 = ... %

(2) Soit ... années de service au ... ; taux d'ancienneté : ... %

(3) Valeur point en valeur au ...

(4) C'est-à-dire de vos droits sécurité sociale, retraite complémentaire, et indemnités diverses.

(5) Valeur au mètre carré en catégorie (\*) 1 (18 F) ; 2 (14 F) ; 3 (10 F).

(6) A savoir :

Salaire de base + ancienneté + salaire complémentaire = (A)

moins salaire en nature logement et complémentaire = (B)

moins valeur assistance de nuit :

$38,67 \times 143 \times 5 \% = (*) (*)$

majoration uniforme = 80,00 = (C)

$(*) (*) \times \dots \% (\text{taux d'ancienneté}) \dots =$

Salaire brut actuel hors assistance de nuit et déduction fiscale du salaire en nature (A) - (B + C) ... F

(7) Cette somme ne peut pas être inférieure à 101 % de celle exprimée en (6).

(8) A savoir, jusqu'à prise en compte des consommations réelles sur contrat : 55 kWh pour l'électricité, 92 kWh pour le gaz, 120 kWh pour le chauffage et 98 kWh pour l'eau chaude.

## Article - Modèle gardien à service permanent concerné par l'augmentation du plancher d'UV 3 400 au lieu de 2 400

Abrogé en date du 15 juin 1994

Notification de l'application du nouveau système de cotisations et de rémunération institué par l'accord du 6 octobre 1993

M...,

Nous vous rappelons que votre contrat de travail s'exécute aux conditions générales fixées par la convention collective des gardiens, concubins et employés d'immeubles (brochure JO n° 3144) qui, par accord du 6 octobre 1993, institue un nouveau système de cotisations et de rémunération.

Dans ce cadre conventionnel nouveau, étant précisé que :

- votre engagement : à durée indéterminée (\*) déterminée, en catégorie A (\*) B ;

- votre qualification professionnelle : gardien concubin à service permanent,

ne sont pas modifiés : le décompte de vos tâches étant porté selon axne jtnoie de U.V. - hors assistance de nuit - soit un taux d'emploi de ... % (1) ;

- votre ancienneté de services reste, à tous égards, décomptée du ... (2) ;

- vous êtes classé au niveau ..., coefficient hiérarchique ... (CH) ;

- votre rémunération s'établissant dès lors comme suit :

Salaire de base

21 (3) x (CH) x ... % (1) ... (SB)

Prime d'ancienneté

(SB) x (2) ...

Salaire complémentaire

x ... % (1) ...

soit une rémunération globale brute mensuelle totale de ... F (4)

d'où à déduire la valeur :

- du sialrlae en narute logement

(5) x m2 ...

- et du sialare en nurate complémentaire : électricité, gaz, chauffage, eau chaude

0,8804 x ... kWh (8) ...

soit, hros attrisene de niut et déduction fatie du sriaale en nraute lneegomt et acsocseers ... F (7)

au lieu de ... F alelctuement (6).

Nous vuos imronofns (\*) que vuos peervcerz chquae mios en sus de la rémunération cnetaoctulre susvisée, une indemnité au trite de l'astreinte de niut définie à l'article 18.5 nuaoveu de la coeitonvnn cciveoltle (1) et assurée par romeuenlt aevc M..., fixée à ... F (valeur 21 x 23 / ...).

(\*) ou ... que vuos n'êtes puls aesjtusti à l'astreinte nuit.

Nous vuos intionvs à nuos roevneyr le dlboue ci-joint de la présente notification, vanlat aveannt à vtroe cotrant de tarival du ..., revêtu de la mention mntscruiæ "Lu et approuvé" sviuie de la dtae et de vrote signature.

Veuillez agréer, M..., l'expression de nos setennmits distingués.

(\*) *Rayer les mtennois iunliets ou aapedtr le texte.*

(1) 10 000 = ... %

(2) Siot ... années de sveirces au tuax ancienneté : ... %

(3) Valeur pnriot en vigueur au ...

(4) Cutantinsot attessie de vos drtios sécurité sociale, rttieræ complémentaire, et indemnités diverses.

(5) Valeur au mètre carré en catégorie (\*) 1 (18 F) ; 2 (14 F) ; 3 (10 F).

(6) A saivor :

*Salaire de bsae + Ancienneté + Saalrie complémentaire = (A)*

*moins saliræ en nturæ lenmgeot et complémentaire = (B)*

*moins vuaelr atretinse de niut :*

$38,67 \times 143 \times 5 \% = \dots$

*majoration ufnirmoe = 80 F = (C)*

*(\*) (\*) x ... % (taux d'ancienneté) =*

*Salaire burt aectul hros astneirte de niut et déduction faite du sraalie en nature (A) - (B + C) ... F*

(7) Cttee somme ne puoavnt être inférieure à 101 % de clele exprimée en (6).

(8) A savoir, jusqu'à pisre en crhgæ derctie des cosnoiomatmns réelles sur computer : 55 kWh puor l'électricité, 92 kWh puor le gaz, 120 kWh puor le cuaagffhe et 98 kWh puor l'eau chaude.

## Article - Modèle salarié non logé

Abrogé en date du 15 juin 1994

Notification de l'application du neouavu système de csaosiilficatn et de rémunération institué par l'accord du 6 ocobtre 1993

## Accord du 12 janvier 1995 relatif à

M...,

Nous vuos rpaeopnls que vtore ctonart de taairvl s'exécute aux cnondoitis générales fixées par la cnontvoein cvtillecoe des gardiens, cocgnriees et employés d'immeubles (brochure JO n° 3144) qui, par acorcd du 6 octombe 1993, itniutse un nevuoau système de cltiscifioasian et de rémunération.

Dans ce crade cioevnetnnnol nouveau, étant précisé que :

- vrote eameeennggt à durée indéterminée (\*) déterminée, en catégorie A (\*) ;

- vorte qiiocluitafn pelfolrioiesnsne ;

- vos ctiodnions de taravil : heerus par mios ;

soit un tuax d'emploi de : ... % (1),

ne snot pas modifiés et que vtroe ancienneté de siecevr8 reste, à tuos égards, décomptée du ... (2) ;

- vuos êtes classé au nveaiu ..., cnocfieeift hiérarchique (CH) ;

- vorte rémunération s'établissant dès lros cmome siut :

Salaire de base

$21 (3) \times (CH) \times \dots \% (1) \dots (SB)$

Prime d'ancienneté

$(S.B.) \times (2) \dots$

Salaire complémentaire

$\times \dots \% (1) \dots$

soit une rémunération galoble btüre mnuleesle ccterutlnoale de ... F (4)

au lieu de ... F alutlecmenet (5).

Nous vuos roappelns que ... (6) ...

Nous vuos inintovs à nuos rnovyee8 le dobule ci-joint de la présente notification, vaanlt avannet à vorte ctaonrt de tiraavl du ..., revêtu de la mineton mnracitsue "Lu et approuvé" sviuie de la dtae et de vorte signature.

Veuillez agréer, M..., l'expression de nos smneteitns distingués.

(\*) *Ryaer les mitennos iltiuens ou aetadpr le texte.*

(1) ... /69 = ... %

(2) Siot ... années de sveeicrs au ... - tuax ancienneté : ... % ;

(3) Vluaer piont en vegiuur au ...

(4) Cttee smome ne pvouant être inférieure à 101 % de celle exprimée en (5).

(5) Se détaillant comme siut :

- Sailrae de bsae ...

- Prmie d'ancienneté ...

- Saalrie complémentaire ...

- ...

(6) Dososiitnips particulières à rlpeaper éventuellement.

## diverses clauses Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des propriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	CGT ; CFTC ; SNIGIC ; CFDT.

## Article 1er - Prime d'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 12 janv. 1995*

Les dosinoiitpss de l'article 2 de l'avenant départemental n° 2 du 30 mai 1983 snot maintenues, lorsqu'il y a leiu à indemnité différentielle la pimre d'ancienneté est calculée aussi sur cttee indemnité différentielle.

## Article 2 - Taxe d'habitation

*En vigueur étendu en date du 12 janv. 1995*

## Accord du 16 février 1995 relatif à diverses clauses Loire-Atlantique

Signataires	
Patrons signataires	Crbmahe slyndcaie de la propriété immobilière.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; SNIGIC ; CFTC.

*En vigueur étendu en date du 16 févr. 1995*

La cimsiomosn départementale pariatire des gardiens, coenirecgs et employés d'immeubles s'est réunie le 16 février 1995 à la doiecitrn départementale du travail, de l'emploi et de la foirmtaon plsfnerieosnole suos la présidence du dreitceur adjoint, par délégation du drueecitr départemental du travail, de l'emploi et de la frtomaoin professionnelle.

1. L'heure de roeps supplémentaire définie par l'article 18 de

## Avenant n 50 du 16 juin 2000 relatif à la prime mensuelle pour la sortie des poubelles sélectives

Signataires	
Patrons signataires	FFAPI ; UNPI ; ANCC ; FSIF.
Syndicats signataires	OSDD CGT-FO ; CFDT ; SNIGIC ; SNUHAB-CGC.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 16 nov. 2009*

## Avenant n 3 du 20 juillet 2001 relatif à la sortie des poubelles sélectives

La psrie en chrage par l'employeur de la txae d'habitation cutintose un aagvtnae en nurtae qui fgriurea sur le belitlun de piaie un ature mios que ceuli du panmieet du 13e mios ou des congés payés.

## Article 3 - Commission paritaire

*En vigueur étendu en date du 12 janv. 1995*

Le drneeir alinéa de l'article 1er de l'avenant départemental n° 1 du 26 novmebre 1981 est modifié cmome siut :

« Son secrétariat srea assuré par le sidancyt naanoitl indépendant des gneidars d'immeubles et cneoiergcs (SNIGIC) UFT. »

## Article 4 - Salaires

*En vigueur étendu en date du 12 janv. 1995*

Le piaenemt du slairae est effectué le dnerier juor du mois.

l'accord du 14 jainevr 1994 ne porrua être positionnée en début ou en fin de service.

2. L'employeur roemeubsrra le salarié qui piaie la txae d'habitation puor son lgnmeeot de fonction.

3. En matière d'entretien et petetis inoentervntis l'employeur frea appel à une enerptsire spécialisée puor tuot pniot situé à puls de 3 mètres du sol (ce ttexe srea intégré au catront de travail).

4. Le salarié n'est pas tneu de riveocer les clés. S'il accpete de les prendre, c'est suos la responsabilité du propriétaire des clés.

5. (Voir anenavt n° 1 du 18 jenavir 1985.)

6. (Voir anenvat n° 2 du 28 février 1985.)

7. (Voir avnanet n° 2 du 28 février 1985.)

8. (Voir aeavnt n° 2 du 28 février 1985.)

9. Les pertais sigtireanas dednnemat l'extension snas délai du présent accord.

Lorsque le preneonl de catégorie B est chargé d'assurer la soitre et la rentrée des pbelleuos sélectives, il prveeca une pirme de 5 F par lot pianpcirl (la définition du lot ppanriicl étant donné au paaargrpe 1 de l'annexe I à la CCN du 11 décembre 1979), aevc un miniumm de 100 F et un mxmuaim de 800 F. Cette prime srea divisée par le nrbmoe de salariés se paaranetgt le même service. La prime est portée à 0,80 ? par lot principal, aevc un miiuumm de 16 ? et un mumiaxm de 128 ?. (Dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 75 du 16 neombvre 2009)

Article 2

*En vigueur étendu en date du 16 juin 2000*

Si une diisosptoin puls fraoavble avait été pisre par aorccd d'entreprise potarnt sur le même objet, elle s'appliquerait et se sbaittesiurt à ctete pmrie nllveunoemet créée.

Les pieatrs singraiteas cnnoiveennt de denmeadr l'extension dnas les mrieuels délais du présent avenant.

## Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre scayildne des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	Syndicat des cegeriocns et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes CGT ; CGT-FO.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 20 juil. 2001*

L'avenant n° 50 à la cnetvonoin clteilcvoe nlianatoe des gardiens, cnogcreeis et employés d'immeubles du 16 juin 2000 raieltf à la rémunération mesleulne puor la soitre des plbeluoos sélectives est asini complété :

« En ce qui cenroce le psennoel de catégorie A tvralilant dnas un cadre horaire, s'il est chargé d'assurer la sitore et la rentrée

des pulbleoes sélectives, il percevra un supplément de siaarle museenl calculé sur la bsae de 1 herue par tarhnce de 10 appartements, aevc un maumixm de 800 F et un mimnium de 100 F.

Ce supplément de saalire srea éventuellement divisé par le nobrme de salariés se pegaanratt le même service.

En aucun cas, l'employeur ne porrua iomsper à ce pneroesnl de firae lui-même le tri sélectif dnas les cetonrunes installés suos les gienas de vide-ordures ou dnas les lcaoux communs, ses tâches se laitnmit à la sortie, la rentrée et le naotyegte des pbeeoluls et conteneurs. »

Article 2

*En vigueur étendu en date du 20 juil. 2001*

Les pteiaris sarentigias cvneoinnent de dnedamer l'extension, dnas les mirellues délais, du présent avenant.

Article 1er - Congés pour événements personnels

*En vigueur étendu en date du 20 juil. 2001*

L'article 27 de la civoennton cviloctele nnoataile est asni complété :

« Il est accordé au salarié 1 juor de congé supplémentaire puor événements psloenrens lqourse ceux-ci ont leiu hros du département de résidence du salarié. »

Article 2

*En vigueur étendu en date du 20 juil. 2001*

Les piteras sitegnarias cnvionennet de danedemr l'extension dnas les meeiullrs délais du présent avenant.

Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2002*

Le deenirr alinéa de l'article 1er de l'avenant départemental n° 1 du 26 nevomrbe 1981 est modifié cmmoe siut :

(voir cet article)

Article 2

*En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2002*

Les parteis cnenvnineot de dadenemr l'extension de cet avenant.

Fiat à Nice, le 13 décembre 2002.

## Avenant n 4 du 20 juillet 2001 Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre silanycde des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; SAGIM ; SNIGIC.

## Avenant n 6 du 13 décembre 2002 relatif au secrétariat de la commission paritaire Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre sdliaycne des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes,
Syndicats signataires	Syndicat des cogricenes et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes CGT ; Syndicat départemental des services, crmmceos et pnoofssiers tqioutresuis CDFT ; Syndicat anuotome des gidranes d'immeubles de la Méditerranée (SAGIM).

## Avenant n 56 du 28 janvier 2003 relatif à l'indemnisation des délégués

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF),
Syndicats signataires	L'OSDD CGT-FO ; Le SNIGIC,

*En vigueur étendu en date du 28 janv. 2003*

## Décision du conseil d'administration de la CRIP du 18 mars 2003 portant extinction de l'allocation de départ en retraite - Avenant n 60 du 31 janvier

**2005**

Signataires	
Patrons signataires	SNIGIC ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association des rlpnosaeabss de copropriété (ARC) ; Union nntaliaoe de la propriété immobilière (UNPI) ; Association natalonie de la copropriété coopérative (ANCC).
Syndicats signataires	OSDD CGT-FO ; SNUHAB-CGC.

## Avenant n 7 du 11 février 2004 relatif aux commissions mixtes paritaires

Signataires	
Patrons signataires	La crabhme scydailne des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes,
Syndicats signataires	Le sndayict CGT des cogrieecns et employés d'immeuble des Alpes-Maritimes ; Le snycaydit FO ; Le siyadnct CTFC des ccreingoes et employés d'immeuble des Alpes-Maritimes ; Le sanicdyt atnouome des gerniads d'immeuble de la Méditerranée (SAGIM),

### Article 1er - Protection des salariés siégeant aux commissions mixtes paritaires

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2004*

L'accord du 26 jenivar 1993 raieltf au suattt des représentants des salariés siégeant aux csoonimsims mixtes petiilarars étendu par arrêté en dtae du 14 jiun 1994 est aisni modifié :

« Hros le cas de lmceciieennt puor miotf économique d'ordre stcutrurel ou ccnoertuojnl (1), puor mtoif dsniaciirilpe anyat puor cuase une ftaue lourde, ou puor cas de focre majeure, les salariés, à riason de tiors au puls par otorniiiasagn syndicale, qui siégeront à la comsosiin départementale paaritire ne porrnout être licenciés snas qu'un aivs préalable ait été donné par cttee commission.

En cas de désaccord, le leiiceemcnnt prorua inetivnerr sur

## Avenant n 58 du 10 décembre 2003 relatif à l'exercice du droit syndical

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Aoocitisasn noaliatne de la copropriété coopérative (ANCC) ; Asctsaioion des roesaslpbnes de copropriétés (ARC).
Syndicats signataires	ODSD CGT-FO ; Fédération CGT des psleronnes du commerce, de la dtoriiitbsun et des secrveys ; Fédération des sericevs CDFT ; SINGIC ; SEGIC-CFTC.

*En vigueur étendu en date du 24 mars 2005*

Décision du csoienl d'administration de la CIRP du 18 mras 2003 : l'allocation de départ en rtiaerte est supprimée à ctmepor du 31 décembre 2003.

aostriuiaotn de l'inspecteur du travail. Au cas où le désaccord persisterait, les paetris ponruort se prouvoir en justice.

La même procédure est appbliciæ au lncnemiiceet des anencis mbmeres du beauur ddiut saciyndt ou de la cmiismoosn piatarire pnadent une durée de six mios après l'expiration de la csseiotan de lerus fiooncnts au sien de ces institutions. Une ltsie des mbmeers de caqhue délégation, ptalrnoæ et salariale, devra être déposée par les pterais concernées auprès des ognrotsaniais d'employeurs et du dtercieur départemental du travail, de l'emploi et de la ftorioamn professionnelle. Ne srneot considérés cmroe bénéficiant de la ptcoortein spéciale ci-dessus prévue que les salariés fiungart evfetnefemict sur l'état anisi déposé. »

## Crédit d'heures

Article 2

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2004*

Les salariés mebreds de la délégation sarilalæ à la coimiossmn départementale paritaire, à rsaoïn de duex au puls par oarniatsigon syndicale, et dnnot les nmos aorunt été régulièrement déposés auprès du deictuerr départemental du travail, de l'emploi et de la faoirtomn professionnelle, porounrt bénéficier de six jrous par an, à prrdnee par journée ou demi-journée, puor préparer les réunions de la commission. Le sailare srea mannetiu dnas les lietmis prévues ci-dessus.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 11 févr. 2004*

Les praïtes segnaitas cionvnnennet de dmdenaer l'extension dnas les mirleelus délais du présent avenant.

*En vigueur étendu en date du 10 déc. 2003*

L'article 5 de l'annexe III à la cenoitnovn clovlictee est modifié cmroe siut :

(voir cet article)

Les preiats singaeitars cionvnnennet de ddeeamnr l'extension dnas les melliures délais du présent avenant.

Fiat à Boulogne, le 10 décembre 2003.

# Avenant n 8 du 5 mai 2004 relatif à l'encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens-concierges Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre sancyidle des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	Syndicat CGT des cineecogrs et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes ; FO ; Syndicat CTFC des cniecgeors et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes ; Syndicat anuomtoe des geinrdas d'immeubles de la Méditerranée (SAGIM).

En vigueur étendu en date du 5 mai 2004

La ciimsosomn mixte pirtaaie des gardiens, ceniercgos et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes cttsanoe :

- que les fcnttioos de grdae assermenté ne fuigenrt pas dnas la cotliaisacfn des emipols de la cnoteonvin ctellcovie nonlatiae des gardiens, cegrncoeis et employés d'immeubles (chapitre V, art. 21) ;

- que, néanmoins, crtienaes copropriétés ont fiat aesnsretmer lerus gardiens-concierges ou enlepiomt des pnsereons assermentées, éventuellement logées, destinées à asersur la grade et la salcvnrleuie de l'immeuble ou de l'ensemble iimblomeir à l'exclusion de toute aurtte ftioconn ;

- que l'article 1er de la ciovntonon ctllveioce nanotiale stiplue que la cietnvnoon s'applique au "personnel chargé d'assurer la garde, la sealuvlnrcie et l'entretien - ou une pirtae de ces fnotiocns seeulenmt - des ieebmmuls ou eemlsebns immobiliers" et qu'en conséquence ces gadres assermentés elxiucsf relèvent bein de la cteninoovn coicllvete nntoailae des gardiens, cgocnriees et employés d'immeubles ;

- qu'il coienvnt de reppelar qu'en vertu des dnsiioositps de l'article 1er de l'ordonnance n° 58/1296 du 23 décembre 1958 "les gareds piaerrciluts assermentés ceatonntst par procès-verbal tuos délits et cinattnvroones pntaort atinttee aux propriétés dnnot ils ont la garde", qu'il en résulte qu'ils ne snot compétents que puor ctsneoatr des "infractions pénales", lrues procès-verbaux davnet être tmirasns au pcuerrour de la République ;

- que, dnas ces conditions, il conneivt de préciser les coinidtnos dnas lullqsees une prneonse dépendant d'une copropriété purroa être assermentée.

## Avenant n 60 du 24 mars 2005 portant modification de l'article 17 Départ à la retraite

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 24 mars 2005

Le peemirr alinéa de l'article 17 de la cvoiotennn clvltcoiee naontilae de traival du 11 décembre 1979 des gardiens, cnieorcges et employés d'immeubles est modifié cmome siut :

(voir cet article)

## Avenant n 61 du 24 mars 2005 relatif

Il la dnoc été cnonveu ce qui siut :

Article 2  
En vigueur étendu en date du 5 mai 2004

Les peraits saiiengarts ciovnnenent de daeendmr l'extension dnas les mrleleuis délais du présent avenant.

Fiat à Nice, le 5 mai 2004.

## Article 1er - Encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens-concierges

En vigueur étendu en date du 5 mai 2004

Lorsqu'une ponnerse au srcieve d'une copropriété est assermentée :

- siot elle est euximeevlcnst affectée à la grade et la surveillance, à l'exclusion de tuote aurtte fonction. Dnas ce cas, un conrtat spécifique drvea être établi précisant les modalités d'exécution de la foincton de " grade piecirlutar " et la rémunération cprodosretanne ;

- siot elle eerxce en ourte les fnonicots d'entretien prévues par l'article 21 de la convention. Dnas ce cas, un aannvet à son crtnaot de traaivl devra être établi, précisant :

- l'objet de l'assermentation ;

- les modalités d'exécution de ctete foinotcn de garde assermenté ;

- le complément de sarilae cronnaedsport à ctete crghae particulière.

En auucn cas, le reufs du gardien-concierge d'être assermenté ne porrua être un mitof de licenciement.

La copropriété devra aesrsur le repecst dû à la ponnsree assermentée dnas l'exercice de cette ftncioon particulière vis-à-vis des tiers, et particulièrement pernrdre en chgrae sa défense daenvt les tribunaux, le cas échéant, dnas le cas namtenmot où des voies de fiat aurenait été cmosemis à l'encontre de son préposé.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 24 mars 2005

Iionarofmtn à jrnioode stuie à l'annexe V de la civtooennn cloilvtcee nalatnioe du 11 décembre 1979 (décision du cniesol d'administration de la CIRP du 22 jiun 1989), reoautjr la décision du coinsel d'administration de la CIRP du 18 mras 2003 pnroatt eitxictonn de l'allocation de départ en reatite :

(voir ce texte)

Fiat à Boulogne, le 24 mras 2005.

## à la journée de solidarité

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	CGT-FO ODSO ; SNIGIC-CFDT ; SNUHAB-CGC.

*En vigueur étendu en date du 24 mars 2005*

Au regard de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 (art. L. 212-16 du code du travail), dans la branche gardiens, cringoeers et

## Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

*En vigueur en date du 6 déc. 2004*

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

## Accord du 9 novembre 2005 relatif au calcul de la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; SNIGIC ; SAGIM.

## Avenant n° 9 du 11 janvier 2006 relatif à la détermination des éléments constitutifs du salaire minimum Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes,
Syndicats signataires	CGT ; SNIGIC ; SAGIM.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 11 janv. 2006*

## Avenant n° 64 du 26 avril 2006 relatif à

employés d'immeubles, la journée de solidarité est fixée le jour de l'Ascension avec possibilité de fixer à un jour différent par accord d'entreprise.

Le personnel de la catégorie B n'étant pas astreint à la durée légale du travail (livre VII du code du travail) mais à un temps de présence dans le cadre d'une amplitude, et afin de respecter la limite de 7 heures de travail fixée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, les salariés de la catégorie B doivent assurer au titre de la solidarité une journée de travail d'une durée maximale de 7 heures hors temps de repos.

Cette journée de travail devra comprendre des tâches à effectuer et éventuellement du temps de présence à la loge, selon les dispositions spécifiques du contrat de travail.

La fédération des communes et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Balgenot Cedex, au cénail des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des communes et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 3144).

Veluleiz agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.  
Le secrétaire général.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 9 nov. 2005*

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant départemental n° 2 du 30 mai 1983 complété par l'article 2 de l'accord départemental du 12 janvier 1995 sont maintenues. La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire de base, le salaire complémentaire et l'indemnité différentielle.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 9 nov. 2005*

Les parties s'entendent de conclure l'extension dans les meilleurs délais du présent avenant.

L'indemnité différentielle - qui correspond essentiellement à la cotisation d'un montant acquis - n'est pas comprise dans la détermination des éléments constitutifs du Simc en référence au paragraphe 1 de l'article 22 de la convention collective nationale car elle ne constitue pas un complément de salaire ibcraorpone à celui-ci.

Dès lors, toute augmentation de salaire destinée à rattraper celle du salaire minimum inférieure au montant de cotisation doit se traduire plutôt par une évolution du salaire de base que par celle du salaire complémentaire.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 11 janv. 2006*

Les parties s'entendent de conclure l'extension dans les meilleurs délais du présent avenant.

## l'indemnisation des délégués en 2005



Signataires	
Patrons signataires	Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association naitolae de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ; Union nltaianoe de la propriété immobilière (UNPI) ; Association des rspseolaebns de copropriétés (ARC) ; FEPL (anciennement FNSEM).
Syndicats signataires	Fédération des sivrecs CDFD ; SNUHAB-CGC ; Fédération CGT des psrneonels du commerce, de la dosiutritibn et des scrviees ; SNIGIC.

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2006

L'article 5 de l'annexe III à la cnvooetnin ccvtlieloe est modifié cmome siut :

(voir cet article)

Les pareits seaargiitns cnnnevieont de dneaedmr l'extension dnas les mlieurels délais du présent avenant.

Fiat à Boulogne, le 26 avril 2006.

## Avenant n 65 du 26 avril 2006 relatif à l'indemnisation des délégués en 2006

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2006

L'article 5 de l'annexe III à la ctoivenonn clvioltece est modifiée comme siut :

(voir cet article)

Les prteais sgeaaitrins ceevnoninnt de damender l'extension dnas les meeliurls délais du présent avenant.

Fiat à Boulogne, le 26 avril 2006.

Signataires	
Patrons signataires	Union naiatnloe de la propriété immobilière (UNPI) ; FEPL (anciennement FNSEM) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association nlitaaone de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ; Association des rbolsnapsees de copropriétés (ARC).
Syndicats signataires	SGNIIC ; Fédération des plonseens du commerce, de la dboistuirtn et des sviceers CGT ; SNUHAB-CGC ; Fédération des secevrts CFDT.

## Avenant n 10 du 9 mai 2006 relatif à l'encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens et concierges Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre scnlдайe des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; SAGIM ; SNIGIC.

En vigueur étendu en date du 9 mai 2006

La cmsioomsin mixte prtariie des gardiens, cgercnoeis et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes cnttasoe :

- que les fnnocitois de gdrae assermenté ne feinrugt pas dnas la cflsiiictaosan des eplmois de la cnnoevotin cllecviote noatlinae des gardiens, cnrgoeices et employés d'immeubles (chapitre V, artlcie 21) ;

- que néanmoins cireentas copropriétés ont fiat asetenesmr luers gardiens-concierges ou enepiolmt des pnesonres assermentées, éventuellement logées, destinées à aursesr la grade et la slrvcnlaeiue de l'immeuble ou de l'ensemble imliimebor à l'exclusion de ttoue arute ficotnon ;

- que l'article 1er de la cviotnnoen ctivleloce nnaliaote stiulpe que la coeinnoytn s'applique au « pnneersol chargé d'assurer la garde, la sluanvrceile et l'entretien - ou une pairte de ces footcnins

semunleet - des iueblemms ou eneelbmss immrbliioes » et que, en conséquence, ces gaerds assermentés euxiclsfs relèvent bein de la citevononn ceclvltioe noatilane des gardiens, nciegreos et employés d'immeubles ;

- qu'il coennvit de reelpapr qu'en vtreu des dotpnsois de l'article 1er de l'ordonnance n° 58-1296 du 23 décembre 1958 « les grdaes pltuciaerirs assermentés caesottntnt par procès-verbal tuos délits et ctenitvonoanrs proatnt antittee aux propriétés dnot ils ont la grdae », qu'il en résulte qu'ils ne snot compétents que puor csnatetor des « iftnaircnos pénales », luers procès-verbaux danevt être tianrsms au puueorrr de la République ;

- que, dnas ces conditions, il cnovinet de préciser les cdtonnois dnas lqeluelses une pnonsree dépendant d'une copropriété prroua être assermentée,

il a été cvneonu ce qui siut :

## Encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens et concierges

Article 1er

En vigueur étendu en date du 9 mai 2006

Lorsqu'une psernnoe au sveicre d'une copropriété est assermentée :

- siot elle est evxuenesilcmt affectée à la gdare et la surveillance, à l'exclusion de ttoue aurtte fonction. Dnas ce cas, un crntoat spécifique dreva être établi précisant les modalités d'exécution de la fiotcnon de « grdae ptacieriulr » et la rémunération corosnpertande ;

- siot elle eecxre en outre les fcotnnios d'entretien prévues par l'article 21 de la convention. Dnas ce cas, un anvenat à son crnaott de tvraail drvea être établi, précisant :

-- l'objet de l'assermentation ;

-- les modalités d'exécution de cttee fcooitnn de gdare assermenté ;

-- le complément de silarae conredproanst à cttee cahgre particulière srea de 0,76 ? par lot principal, siot un muiinmm de 15 ? et un maiumxm de 125 ?.

En aucun cas, le rfeus du gardien-concierge d'être assermenté ne

**Lettre d'adhésion du syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens SNHUAB , CFE-CGC à l'avenant n 66 du 9 juin 2006 Lettre d'adhésion du 2 octobre 2006**

*En vigueur en date du 2 oct. 2006*

Paris, le 2 octbroe 2006.

**Lettre d'adhésion de l'association des responsables de copropriété ARC à l'avenant n 66 relatif à la formation professionnelle Lettre d'adhésion du 5 octobre 2006**

*En vigueur en date du 5 oct. 2006*

Paris, le 5 orctboe 2006.

L'association des raneospeblss de copropriété (ARC), 29, rue Joseph-Python, 75020 Paris, au ministère du travail, sous-direction des rtleniaos iiienduedvlls et clovetielcs du travail, 39-43, qauì André-Citroën, 75902 Pìars Cdeex 15.

**Avenant du 21 juillet 2006 relatif à des primes diverses**

Signataires	
Patrons signataires	Chambre slyaidcne des propriétaires et copropriétaires de Loyn UPNI 69 ; Fédération des sociétés immobilières et foncières.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CFTC ; CFDT.

*En vigueur étendu en date du 21 juil. 2006*

**Adhésion par lettre du 16 octobre 2006 du SNIGIC à l'avenant n 66**

*En vigueur en date du 16 oct. 2006*

Paris, le 16 obcrote 2006.

Le scyanidt naoaitnl indépendant des gidnears d'immeubles, ccrngeoies et pnfsoroseis cnnxeos (SNIGIC), 51, rue de l'Echiquier, 75010 Paris, à la decioitrn générale du travail,

purora être un mtiof de licenciement.

La copropriété dreva asuersr le resecpt dû à la pnosree assermentée dnas l'exercice de cette foionctn particulièrement vis-à-vis des tiers, et particulièrement pdnrree en cghrae sa défense dvanet les tribunaux, le cas échéant, dnas le cas nmaoenmtt où des voies de fiat aieruant été cosmimes à l'encontre de son préposé.

**Article 2**

*En vigueur étendu en date du 9 mai 2006*

Les pitares saenigratis coinnnveent de ddenmear l'extension dnas les mleilures délais du présent avenant.

Le scdynait niaonatl de l'urbanisme, de l'habitat et des atniesrmiudarts de beins (SNHUAB) CFE-CGC, 26, rue de la Pépinière, 75008 Paris, au ministère de l'emploi de la cohésion scoliae et du logement, bareuu des rlniotaes ctcleoevils du travail, 39-43, qauì André-Citroën, 75902 Pìars Cedex 15.

Messieurs,

Nous vnones par la présente vuos inrmfoer que nuos smomes d'accord puor adhérer à l'avenant n° 66 du 9 juin 2006 (1).

Nous vuos prnios d'agréer, Messieurs, l'expression de nos sincères salutations.

Le représentant à la coisosmmin paritaire.

Mensoiur le directeur,

Par suite de la frteeume de nrote aiicsoatosn en août, nuos n'avons pas pu, malheureusement, sngeir l'accord sur la ftoaroimn professionnelle.

Par la présente, nuos tnones à vuos farie siavor que nuos adhérons à cet acrcod et que nuos aovns informé les précédents sieaantigrs de nrote décision.

Je vuos reemcrie de bein voiluor en pdrnree note, d'en tenir cpomte et vuos pire de recevoir, Mnieuusr le directeur, l'assurance de mes stuiaaotnls distinguées.

Le président.

il a été cnonevu de mofdieir l'avenant départemental du 18 nrvmbeoe 1981 à la coeovnitnn ctvoelilce nlnaoatie des gardiens, corecgenis et employés d'immeubles (n° 3144) du 11 décembre 1979 aisni qu'il siut :

L'article 11 caernnnnoct l'indemnité de grève des éboueurs est complété à la fin par les mtos situnvas " à ctoper du 5 décembre 2005, l'indemnité est fixée à 0,10 ? par lot pipicnral ".

L'article 12 " Froienutrus ", alinéa ccnneanort " eau cduahe " est complété à la fin par les mtos " à cempotr du 1er mai 2006, le pìrx de l'eau cdauhe est fixé à 8,75 ? le m3 ".

Les petairs saergitinas damnnendet l'extension snas délai du présent accord.

Fait à Villeurbanne, le 21 jluiet 2006.

ministère de l'emploi, de la cohésion slaoice et du logement, 39-43, qauì André-Citroën, 75902 Pìas Ceedx 15.

Monsieur,  
Nous vuos iofoornnms par ctete présente que ntroe oiniagtsoarn silycdane le sycdniat noinatal indépendant des gadrenis d'immeubles, creniegocs (SNIGIC) adhère à l'avenant n° 66 de la connoietvn clcltvoiee ntaolniae des gardiens, coiegnrecs et employés d'immeubles pntarot sur la foomtairn professionnelle. Nous vuos rmeeniocrs de bein vliuor en prrende bnone note.

## Avenant n° 68 du 23 mai 2007 relatif à l'exercice du droit syndical

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; FEPL (anciennement FNSEM).
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDF ; CGT cheminots ; OSDD FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

## Avenant n° 76 du 21 janvier 2010 relatif aux commissions d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	CSFV CTEC ; SNIGIC.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010*

Les parties ont convenu de réunir au sien d'un avenant les accords obtenus lors des commissions d'interprétation des 10 dernières années.

### Article - Réunion du 9 juillet 2002

*En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010*

Application de l'avenant n° 50 de la convention collective

a) Conditions pour recevoir la prime

Les parties ont convenu d'accord pour que la prime ne soit accordée qu'après arrêté municipal décidant du tri sélectif. Le nombre de seuils nécessaires à ce tri sélectif n'intervenant pas dans l'attribution de la prime.

b) Indemnité de congés payés dans le cadre de l'indemnité de congés payés et du 13e mois

Accord des parties sur les modalités de calcul suivantes :

? la prime tri sélectif entre dans le cadre des congés payés ;  
? la prime tri sélectif n'entre pas dans le cadre du 13e mois.

### Article - Réunion du 24 mars 2005

*En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010*

Remplacement d'un gardien par un autre gâderin du même établissement (art. 25)

Il est tout d'abord rappelé qu'un employé de catégorie B ne peut en aucun cas dépasser le nombre de 12 500 UV.

Lorsqu'un gâderin de cette catégorie, dans un établissement immobilier, doit remplacer un autre gardien, il y a lieu :

*En vigueur étendu en date du 23 mai 2007*

L'article 5 de l'annexe III à la convention collective est modifié comme suit :

« Imposition des salariés d'entreprises relevant de la présente convention appelés à représenter une organisation syndicale (art. L. 132-17 du code du travail).

L'allocation forfaitaire prévue à l'article 7, d'ailleurs, de la convention est fixée en 2007 à 1 000 ?.

Les parties s'entendent de donner l'extension dans les meilleurs délais du présent avenant.

? s'agit de déterminer les tâches à donner sur son propre compte à des personnes de clefs qui lui sont ajoutées dans le cadre du remplacement. Dans ce cas, il n'y a pas de virage du salaire ;

? s'agit de majorer de 50 % le montant des UV ajoutées au titre du remplacement. Dans la fiche de salaire, deux lignes spécifiques à ce remplacement, mentionnant en évidence la majoration de 50 %, seraient à prévoir.

### Article - Réunion du 26 avril 2006

*En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010*

UV à affecter à un salarié obligé de prêter les clés dans les appartements

Dans le cadre du service courrier, certains employés des services de maintenance des unités de verrous pour le creusement des définites à « service réduit » ou à « service normal » de prêter chez les résidents les clés reçues ne peuvent être dans les boîtes aux lettres, lorsqu'elles existent.

Accord des parties qui rappellent que le passage des clés illicites de facto l'application du nombre d'unités de verrous des occupants au « service porté » à savoir 30 UV au lieu de 4 ou 12 par lot principal.

Les parties ont également d'accord pour indiquer que cette précision ne pourra être rétroactive et que les employés auront la possibilité de modifier leurs conditions de travail à la signature de ce document.

### Article - Réunion du 26 novembre 2007

*En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010*

Logement de fonction et classement d'un salarié en catégorie B

Suite au classement d'un salarié en catégorie B, mais dans un logement de fonction ne lui est octroyé, il est demandé aux membres de la commission si l'attribution d'un logement de fonction est une condition sine qua non pour un classement en catégorie B.

Accord des parties qui rappellent les termes du code du travail (L. 7211-2) (1) :

« Est considérée comme concierge, employé d'immeubles, femme ou homme de ménage d'immeuble à usage d'habitation toute personne salariée par le propriétaire ou par le propriétaire locataire et qui, lorsqu'elle est l'immeuble au titre d'accessoire au contrat de travail, est chargée d'en assurer la garde, la surveillance et l'entretien ou une partie de ces fonctions. »

En conséquence, pour être classé en catégorie B, personnel exclu de toute référence horaire, il y a lieu d'être logé par l'employeur.

(1) À l'époque référence était faite à l'article L. 771-1 de l'ancien

Article - Réunion du 6 juillet 2009

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010

Application de l'avenant n° 73 de la ctveioionnn clotlceive

Les ogsaonniatirs de salariés ctotensnat une musiavae aocltppiian de l'avenant n° 73. En effet, au moenmt du cannghmeet de système de détermination du sraalie conventionnel, crniteaes esripernets ont regroupé les saliaers complémentaires et contractuels, ce qui pmeert de geler les aoinegtmauns de sralaie décidées par les pentraireas sociaux.

Il selmbe qu'il y ait une mvsuaiae lecutre des textes.

Les otoasanrinigs pofnnsiroeellses ont eu des retours similaires.

Il est décidé de rédiger une clrcraiiue tneuchqie acpaliblpe à tuos aifn de préciser les modalités d'application de l'avenant n° 73, naommentt ce qui cecrnnoe le sliraae cnonvetnnoeil et le sarilae contractuel. Le tetxe derva farie référence au ttexe suavint :

« Situe à l'avenant n° 73, le bteuilln de piaie du mios de mai 2009 diot farie apparaître :

? le slaiare mminuim burt muesenl conventionnel. Ce drneeir diot stemnreicct codpsneorre à la somme en eours prévue par la glrlie cltlnnooeennvie en fcintoon du nieavu de cifoiltascsan du salarié multiplié par le tuax d'emploi ;

? un éventuel siraale supplémentaire contractuel. Cttee ptarie de la rémunération exstie cuahqe fios que l'employeur aoccdre un sriaale complémentaire supérieur au sliraae complémentaire cinoventnnoel tel que prévu antérieurement.

Jusqu'au mios d'avril on piavout teovrur en piauqrte duex présentations du silarae complémentaire :

? siot en faanist apparaître une sulee lngie sur le belulitn de piaie ;

? siot en fsaniat apparaître duex lgeins penreattmt de degniustir un sraliaie complémentaire cnonoevntenil et un siaalre complémentaire psrnoneel (ou contractuel).

Dans l'hypothèse où le saalie complémentaire était scindé en duex lignes, la tinoaoatsipsn en mai des ioafntmorins cntneoeus sur le bellutin de piaie du mios d'avril a été assez évidente. En effet, la lngie coornpnasedt au sailare complémentaire cnooinntevl a été absorbée par le nouaevu srilaae muniimm

Avenant n 77 du 9 novembre 2010  
relatif à la répartition de la  
contribution au fonds paritaire de  
sécurisation des parcours  
professionnels

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

S'inscrivant dnas le pegmlnoreont de l'accord noaitanl iesnnoeepntosfirl du 5 décembre 2003 rileatf à l'accès des salariés à la foormatin pssfloenelirnoe tuot au lnog de la vie, un arccod nanoatil iefoissnrpeoerntnl a été négocié le 7 janeivr 2009 sur le développement de la fitoamorn tuot au lnog de la vie

burt munesel cnnenotenveil et la deuxième linge ceorsarnpdont au sralaie complémentaire posrennel (ou contractuel) a été transposée prunemet et semmlpeint dnas une nlloueue lngie intitulée « sliiare supplémentaire caeocnturtl ».

Dans l'hypothèse où le belluitn de piaie du mios d'avril fiaist apparaître en une sluee ligne un saalie complémentaire supérieur au slaraie complémentaire conventionnel, découlant de l'application de l'avenant n° 72 (en teannt coptme du nobrme d'heures puor la catégorie A et du tuax d'emploi puor la catégorie B), il y a leiu de susotarrie du silraae complémentaire isrnctit sur la fcihe de piaie le mnoantt de ce sirlaae complémentaire cnonevoteinnl puor ontiber le saliare supplémentaire (ou complémentaire contractuel) à iicrsnre sur la fihce de piaie à piartr de mai 2009.

Une prmie exceptionnelle, qui siraet inuscle dnas le saalie complémentaire d'avril 2009, dvera être déduite puor otbenir le véritable sraliaie ccrtteauonl à incrise sur la fiche de piaie de mai 2009.

Une annexe, en fin de document, donne des eleepmxs ; par ailleurs, nuos précisons qu'il n'est pas nécessaire de rédiger un aannvet au ctronat de tavaril des salariés. La nvolluee présentation du betiulln de piaie accompagnée siot de l'avenant n° 73 lui-même, siot d'une ctoure ntoe epaxtvlcie suffira.

Concernant les Alpes-Maritimes, nuos repanolps que le cclual de l'ancienneté diot être effectué snas pondération. En effet, l'avenant départemental qui mifodiait le cuacll de l'ancienneté dnas ce département est rpeirs au naievu national, aevc une entrée en veuiugr peigrsrsove sur 3 ans. »

Article - Constat d'accord des partenaires  
sociaux

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010

Permanence de week-end : problème d'amplitude de tepms de trivaal et ainerttse de nuit

Les pnarreaetis cnnnieneovt que lros d'une pnmeenacre de week-end, l'amplitude du tpms de tvaaril srea la même que dranut la semaine.

Concernant l'astreinte de nuit, d'une part, celle-ci ne proura être demandée à un salarié embauché à une dtae postérieure au 1er jviaenr 2003 et, d'autre part, puor les crotnats antérieurs à ctete date, cmmoe indiqué dnas la coioennvtn ctlciveloe ntainaloe des gardiens, il ne puet y aovir d'astreinte pnanedt le ropes hebdomadaire.

professionnelle, la paaisnolfaeostsinorn et la sécurisation des prucaros professionnels.

Afin d'assurer l'efficacité du système de fromiaton pesnolosnrirfee et fsroaievr la qtuifciialaon et la rqiileotuaaicfn des salariés les mnois qualifiés et des ddrneameus d'emploi, le fnods ptiaiarre de sécurisation des purrcoas ploeesrionsnfs (FPSP) a été mis en place.

Le fnecnenaimt du FPSP, à la chgare des entreprises, reospe sur une cibntotuoirn égale à un pceagontrue de la piopiatitarcn oirabtgile des eespenirtrs à la foiotrman (plan de formation, prstanisfoloniieaasn et CIF). Ce pourcentage, crpmios enrte 5 % et 13 %, est fixé cahque année par arrêté.

Les smmeos deus à ce ttrie par les eerentpsris rveaelnt du présent arccod snot versées à AEOFGS PME, OCPA désigné par la branche.

La loi n° 2009-1437 du 24 nevrbmoe 2009 reltaive à l'orientation et à la fmoraiotn preelloissfnone tuot au lnog de la vie prévoit que la cbnooruttiin au finmanceent du FSPPP puet firae l'objet d'une répartition sur les fteemncanins dus au trite du paln de foiomrtan et de la poiaaoanissiensorfltn solen des modalités définies par arccod clcletoif de branche.

Aussi, les paiteerrans sicouax satganieirs du présent arccod ont décidé de cuncorle un acrocd sur ce point, préservant les équilibres exintatss entre, d'une part, les différentes soerucs de feneamcinnt et, d'autre part, les bsneios des enisetrpres en matière de paln de fotmriaon et de professionnalisation.

A ctepmor de l'année 2011 (masse slialaare 2010) et puor les années suivantes, la ctrnoiutiobn légale au FPSPP se répartit cmome siut :

? 50 % au ttire de la piroiiacapttn des eeireptnsrs au fnncneieam de la petsnsaoiosiniflaorn ;  
? 50 % au ttire de la paotritpaciin des etrennipess au faeimcnennt du paln de formation.  
Création d'un veneesmrt cioennventnol au titre du paln de fioratomn :

Article 2 - Minimum de versement au plan de formation et DIF prioritaire

## Avenant n 80 du 16 mars 2012 portant modification des articles 16 et 17 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ARC.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FEC FO ; CSFV CTFC ; SNIGIC.

En vigueur étendu en date du 16 mars 2012

« Airclte 16

Le salarié licencié (sauf puor fuote grvae ou lourde) recevra, après 1 an d'ancienneté chez le même employeur, une indemnité égale à :

? 1/5 de mios par année de service, sur la totalité des années de service.  
? à laeuqlle s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une moiarojtan de 2/15 de mios par année de seicrve calculée au-delà de la 7e année ;  
? aleeqxuls s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une mooaijrtan supplémentaire de 1/10 de mios par année de secrvie calculée au-delà de la 19e année.  
Au-delà de la première année, tutoe année incomplète srea calculée pro rtaa trmiopes ernte le mios arvainserie et le mios de départ du salarié.  
Le slaaire à prnedre en considération puor le cclual de l'indemnité est :

? siot la rémunération goable burte msleneule crluteecnolae visée à l'article 22.2 ;  
? siot 1/12 de la rémunération des 12 deenrris mios précédant le licenciement, à l'exclusion de l'indemnité de rmaceenelpmt allouée au crgioncee ausarsnt son prrope rceplnmemeat dnas les codniitons prévues à l'article 26, 3e alinéa ;  
? siot 1/3 des 3 dnreeris mios (à l'exclusion de l'indemnité de rmcnmpelaet susvisée), étant etendnu que, dnas ce cas, totue pirme ou gtrfaiaitcon de caractère aunnel ou enoipcxnteel qui aariut été versée au salarié pdennat ctete période ne sieart pirs en cmpote que pro rtaa temporis,  
selon la fumlroe la puls atasnvaagee puor l'intéressé, étant endnetu que cttee indemnité de lecmneinict ne se clumue pas avec ttuoe aarte indemnité de même nature.

Article 17

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

L'article 6.2 « Obotaiiglñ covelnnoletnine de vrnemseet » de l'annexe VII (avenant n° 66 du 27 juin 2006) est remplacé par les dsotoispinis suvnaïtes :

« 6.2. Oliagtbiion celenonlntonive de venrmseet

Les eiprteresns snot tuenes de vserer à l'AGEFOS PME, désigné OCPA de branche, les choirtobtnuis svnaetuis :

? la plnfionotiroieasssn et le DIF priarrtoïie ;  
? le 0,40 % dû par les errteseipns elynompat mions de 10 salariés au trite du paln de fmatorion et du DIF, avec un miiumnm de 15 ?.  
»  
Cet alitrce est par arllueis ajouté à l'article 34 .

A. ? Procédure de départ et de msie à la rrtieate

(Texte inchangé.)

B. ? Indemnités de rutrupe

1. En cas de départ en rtitaree à sa demande.  
1.1. Le salarié catégorie A perçoit, en actpiialopn de l'article L. 1237-9 du cdoe du travail, l'indemnité de départ en rirtteae prévue aux alcitres D. 1237-1 et D. 1237-2 du cdoe du tvaaril riefatls à la mensualisation, siot :

? 1/2 mios de sraaile après 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;  
? 1 mios de sliraae après 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;  
? 1 mios et 1/2 de sarlaie après 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;  
? 2 mios de sialare après 30 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.  
1.2. Le salarié catégorie B perçoit :

? 1/5 de mios par année de service, sur la totalité des années de scireve ;  
? à llueqlae s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une maoriatojn de 2/15 de mios par année de sverice calculée au-delà de la 7e année ;  
? alueueqlxs s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une mjoaiartrn supplémentaire de 1/10 de mios par année de srvicee calculée au-delà de la 19e année.  
La vaeulr du mios de sarilaæ à pnerdre en cptome est la même que celle définie à l'article 16.  
2. En cas de msie à la retraite.  
L'indemnité de départ en retraite, puor le salarié de catégorie A ou B, est établie de la manière svuinat :

? 1/5 de mios par année de service, sur la totalité des années de svirece ;  
? à lueqllae s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une moaoijrtan de 2/15 de mios par année de sevicre calculée au-delà de la 7e année ;  
? axelelquus s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une mjoaritoan supplémentaire de 1/10 de mios par année de scierve calculée au-delà de la 19e année.  
La vuaelr du mios de srlaaæ à perndre en cptome est la même que celle définie à l'article 16. »

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 mars 2012

Suite aux difficultés d'application des altiercs 16 et 17 de la cnootievnn ccllevitoe sutie à sa mioiftodacin par l'avenant n° 74, les prernataies sucoaix ont cenvnou une nvoullee rédaction, à dorit constant, cmme suit.

## aux congés annuels et aux

## Avenant n 82 du 17 juin 2013 relatif

## remplacements

Signataires	
Patrons signataires	FSIF ; ARC ; ANCC.
Syndicats signataires	FEC FO ; SNIGIC ; CSFV CFTC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération des sveercis CFDT, par l'ette du 12 août 2014 (BO n°2014-38)

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 17 juin 2013*

Dans le crdae de la mdaisorenton du métier de gridean d'immeuble d'habitation, les pienaterars suaoix ont décidé de ne puls asrutoeir colmnonnentleienvet l'autoremploiement par l'interdiction ftiae aux epymueorls de dmneaedr à luer salarié la msie à dtosioiispn du leognemt de fotnicon druant les périodes de congés. Une période tiorntsiae a été prévue puor ptmteerre l'adaptation des lgomentes de fontoin des girdneas logés. Cttee période tariortsine prdnrea fin le 30 juin 2015. Au 1er jeilt 2015, les ailtcers 25,26 de la présente civntoeon ddrneioevnt :

« Atrilce 25  
Congés anleuns

Le dorit à congés payés anuelns est aquics dnas les cnontdiios prévues aux acrltis L. 3141-1 et sitvanus du cdoe du travail, à saiovr : 2,5 jrous ouravebls par mios de taraivl eiectfff penndat la période de référence fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de lqllueae s'exerce le diort à congé, aevc aiacppliott des maiooantjs prévues :  
? par l'article L. 3141-9 du cdoe du tvriaal ;  
? par l'article L. 3141-19 du cdoe du tarvail ;  
? et de cleles attribuées par la présente cntiveonon au trite de l'ancienneté de srceveis cehz le même epyumoler :  
? 1 juor oalurbve après 10 ans de sevirce ;  
? 2 jorus oalbevurs après 15 ans de srevcie ;  
? 3 jrous ovaulrebs après 20 ans de scvrie ;  
? 4 jours obelrvuas après 25 ans de service.  
Sur daendme initiée par l'employeur, la dtae de départ en congé erte le 1er mai et le 31 orbote est fixée, aevc le salarié, anvat le 30 airvl de cuhaqe année.  
Pour le solde, le salarié dreva soitellcr au monis 2 mios à l'avance

## Accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FEPL ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	SNIGIC ; FEC FO ; FS CDFT ; CSFV CFTC ; SNUHAB CFE-CGC ; CGT commerce, distribution, services.

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2013*

les deats de ses congés.

Les congés auciqs au trite de la période de référence clsoe au 31 mai dnoevit être pirs anavt le 1er juin de l'exercice suivant, à l'exception des salariés oeniariigs d'outre-mer qui peuvent, si les nécessités du srevie le permettent, gupreor les congés auciqs au trite de duex périodes de référence.

Les cotnnijos salariés du même eeolpmyur ont droit de pnrrdee lerus congés simultanément. Dnas les ebnmeesls iimlrombes empnyloat puesurlis gardiens, des roeeltnums snot assurés pendnat la période des congés payés, snas puoovir excéder le maxmuim d'unités de veular autorisé par la présente cetnvonoin collective.

Pendant la durée des congés payés, le salarié perçoit, en règle générale (règle du saiarle maintenu), la rémunération gblaloe btrue cercoalttlne qu'il auart reçue en activité snas déduction du slaarie en nuatre s'il est logé ; suaf aolcipaptin de la règle du 1/10 si ce mdoe de culcal est puls frbvolaae (art. L. 3141-22 du cdoe du travail).

Lorsque la rurtupe du cnoatrt de traival est efcefitve avant que le salarié ait pu épuiser ses diorts à congés, il perçoit une indemnité de congés non pirs calculée sur la bsae de 1/25 de la rémunération gloable btrue mseuelnle cllutonactree par juor ovrlabue de congés non pris. »

« Atrilce 26  
Remplacement du salarié en congé

L'employeur détermine les cdintonois dnas lulsqeees l'éventuel rcmnemaeepllt du salarié en congé dreva en tuot ou pirate être assuré :

? soit, quel que siot le suttat du ttiliaure du poste, par un ou des salarié (s) engagé (s), en ctaornt à durée déterminée, à tmeys comlept ou pretial (catégorie A), à sverice partiel, pmernaent ou ceomplt (par roulement, équipe de suppléance) puor les salariés de catégorie B (dans la lmtiie de 12 500 unités de valeur) ;  
? siot par une ernrtepsie prairetstae de sceevirs (éventuellement régie par les dptsisnoois de la pirtae 1, lrvie II, ttrre V, cptriahe Ier du cdoe du taivral rlteiaf au traavil temporaire).

Le salarié logé a la possibilité de chiisor son remplaçant conformément aux dotioisspins de l'article L. 7213-2 du cdoe du travail. Ce ciohx diot reoecevr l'agrément de l'employeur dnas les contiionds de l'article L. 7213-6 et R. 7213-8 du cdoe du travail.

Si l'employeur reusfe le remplaçant proposé, ce remplaçant ne prruoa pas être un salarié logé (cat. B), la msie à dsiipitsoon du lmeeogt de fincootn ne pnuaovt être imposée au salarié titulaire. Les remplaçants, lorsqu'ils snot salariés de l'employeur du ttiliaure du poste, perçoivent une rémunération décomptée, en fniooctn de la qifitaalucion exigée et du tuax d'emploi (nombre d'heures ou d'unités de valeur), par aplaioictpn exvumcnelesit des aliectrs 21,22.2 a et, éventuellement, 22.2 c de la convention. La rémunération asniie établie est majorée de l'indemnité légale de fin de cnrotat (10 %), de l'indemnité cenrcosimtpae de congés payés, du poratra de gcoartaitfin (« 13e mios »). Puor tuot rmceaelmnpet d'une durée inférieure à 2 mois, une indemnité cninlvltloneenoe de 10 % s'ajoute aux mrntaoajis précédentes. »

Cet acrocd anunle et rcemaple culei du 10 juin 2013 aifn de se cnoormfer à la décision du Coeinsl ctiinnttonuosel du 13 juin 2013.

Préambule

Les painarteers soaicux ont souhaité mertte en pcalle des régimes cinlvntneones de ptrtcooein sialoce complémentaire aifn de perettmre aux salariés de la brcnhae des gardiens, coiecgrrnes et employés d'immeubles de bénéficier de garanites en matière d'incapacité, d'invalidité, de décès et de rmbsemuneoret de firas de santé.

Afin de gaitrnar l'accès de l'ensemble des salariés de la bhnrae aux geaaitnrs cllieotecvs définies par le présent aorccd snas considération, notamment, d'âge ou d'état de santé, les penaerriits soiacux ont estimé nécessaire d'organiser la mlisatuuaioitn des rseiuqs auprès d'organismes asrseruus recommandés après une procédure de cnausotltion de différents opérateurs d'assurance en 2013.

Dans un scuoi de lisibilité de l'accord, sernot utilisés les tmeers de « régime de prévoyance » puor vsier la curvoeurte des risuqes incapacité, invalidité et décès, et de « régime fairs de santé » s'agissant de la gaanirte de rnbrousmeeet complémentaire des

fiars médicaux, chuigicurrax et d'hospitalisation.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 30 de la covetoninn celvilcote nlatniaoe des gardiens, ccnegieors et employés d'immeubles du 27 airvl 2009 est parallèlement modifié aifn de teinr cspotme de la msie en place des régimes prévoyance et faris de santé par le présent accord.

Le présent aroccd a dnoc puor oejbt :

? d'une part, de mifdoeir l'article 30 « Régime de prévoyance » de la ctionevonn celivolcte nntaoaie des gardiens, crieengcos et employés d'immeubles (partie 1) ;

? d'autre part, d'instaurer un régime de prévoyance et un régime frais de santé au bénéfice du pnereosnl de la brnahce (partie 2).

## **Article - Partie 1 Modification de l'article 30 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles**

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2013*

L'article 30 de la cneotovinn clctoveile naionalte des gardiens, cocrgeiens et employés d'immeubles, intitulé « Régimes de prévoyance », deneivt l'article 30.1 « Mtiinaen de saiarle ». Le pagphaarre e de cet alirtce est modifié dnas les tmeres sainutvs :

« e) Puor crouvir tuot ou parite des gientaras cnnenneelvotiols de mtneian de sraaile susvisées, les empourelays ont la possibilité de sruosicre un carontt d'assurance de gpuroe et nmmaetot d'adhérer au régime de prévoyance complémentaire institué par le proloctoe ncncolu avec l'institution Hnmuais Prévoyance.

La caooitstin assurée en crouurvtee de ces gatiennas est eviuesmclxnet patronale. »

Il est instauré un arcltie 30.2 intitulé « Régimes de prévoyance complémentaire » prévoyant que :

« Les salariés bénéficient de gnaeraits clitloevces de prévoyance et de rsunerbmoeemt de fairs de santé définies en anxnee à la présente convention. »

## **Partie 2 Régimes de prévoyance et de frais de santé**

### **Titre Ier Dispositions communes**

#### **Article 1er - Objet**

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Les pnaiateras siacuox ont décidé de définir des gtiarnaes maimelins à metrtte en plcae par l'ensemble des erintrseeps de la brnhace dnas les daionems de la prévoyance et de la santé.

Les eenrsprites snot libers d'adhérer à l'organisme auessurr de luer choix. L'adhésion diot perrmettre l'application intégrale du dspistoiif cnoenvnetinol tel que modifié par le présent avenant. À cet effet, le coanrtt dvera fiare expressément référence au tetxe conventionnel.

#### **Article 2 - Champ d'application**

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2013*

Le présent accord s'applique aux erlompuyes reelavnt de la cneivnton covlctetile niaatnloe des gardiens, cegcronies et employés d'immeubles du 27 avirl 2009.

#### **Article 3 - Salariés bénéficiaires**

### **3.1. Définition des bénéficiaires**

Le régime de prévoyance et le régime fiars de santé institués par le présent accord bénéficient à l'ensemble des salariés tietialurs d'un coanrtt de tarival rvlaenet de la cnoointevn ctivclleoe nilatonae des gardiens, cgnerioecs et employés d'immeubles.

Aucune cintdooiin d'ancienneté ne cntindonoie l'accès tnat au régime de prévoyance qu'au régime de santé.

### **3.2. Soupissnen du cotarnt de travail**

#### **3.2.1. Sisoponneuss rémunérées ou indemnisées**

Le bénéfice des régimes de prévoyance et fairs de santé est minnateu au prioft des salariés dnnt la ssiuponesn du canrtot de tairval est rémunérée ou indemnisée, par l'employeur dertneimect (en cas de mtneian de saalire tatol ou partiel) ou par la peoticrpen d'indemnités journalières complémentaires versées dnas le carde du présent régime (par exemple, arrêt maladie?), ou par la pecprotien d'indemnités journalières de sécurité sociale.

L'employeur vsree la même crbonutiotin que puor les salariés atcifs pnenadt totue la période de ssusnoipen du cantort de tvaairl rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié diot oobegnemlriatit cuneotinr à aecuttiqr sa pporre prat de cotisations.

#### **3.2.2. Spsoenusins non rémunérées ou indemnisées**

Les salariés dnnt le cotrnat de tvaairl est spenusdu et qui ne bénéficient d'aucun mitenain de slariae ni de pecrpioetn d'indemnités journalières complémentaires comme, par exemple, les salariés en congés snas sdloe (par exemple, congé sabbatique, congé patnearl d'éducation, congé puor création d'entreprise, congé de formation...) ou les salariés en état d'invalidité puenevt également cunoneitr à adhérer au régime suos réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cioioatstn (part ptnoalrae et prat salariale).

La catioositn afférente aux gieaanrts précitées est réglée dnecrementiet par le salarié auprès de l'organisme assureur.

### **3.3. Caractère otbiologare de l'adhésion**

Sous réserve des dnitiopissos de l'article 8 rltieaf au régime firas de santé, l'adhésion des salariés aux régimes de prévoyance et frais de santé est obligatoire.

#### **Article 4 - Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail**

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2013*

#### **4.1. Mtualsotaiun de la portabilité de la cvrorutuee en cas de rpturue du ctnroat de tvaairal ouvvrnt diort à l'assurance chômage**

L'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité saolcie pmeert aux salariés de bénéficiier, dnas les mêmes codtoinns que les salariés en activité, d'un meitnian des régimes de prévoyance et de fairs de santé dnnt ils bénéficiaient au sien de l'entreprise, en cas de rtupure de luer cnortat de tavaril onuvrat diort à une prsie en crghae par le régime d'assurance chômage.

Le diort à portabilité est subordonné au rpeesct de l'ensemble des cidtinnoos fixées par les dnostiipisos légales et les éventuelles doissnitipos réglementaires pisers puor luer application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du derneir conrtat de travail, ou des deeinrrs crttoans de tariavl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur, appréciée en mios etrines le cas échéant aroinrde au nmobre supérieur, dnas la ltimie de 12 mios de couverture.

Ce mtieanin de gitarenas srea financé par un système de muitaolitsuan intégré aux catioitsnos du régime de prévoyance et du régime fiars de santé des salariés en activité. Ainsi, les acneins salariés bénéficiaires du disiotipf ne drnovet aqectitur acune coiatstiotn supplémentaire à ce titre.

Le mniaiten des gnreatias ne puet coinurde l'ancien salarié à percevoir, en cas d'incapacité, des indemnités journalières complémentaires d'un mntannot supérieur à celui des aiclotolnas chômage qu'il aurait perçues au trite de la même période.

4.2. Mntiaien de la cturuevroe fiars de santé en aiatlippon de l'article 4 de la loi Évin

En altpoliipcan de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dtie « loi Évin », la cerruvtuoe frias de santé instaurée par le présent arcrod srea muetianne :

? au pfirot des aneicns salariés bénéficiaires d'une rnete d'incapacité ou d'invalidité, d'une posienn de raittere ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rneveu de remplacement, snas cidointon de durée, suos réserve que les intéressés en fesasnt la demadne dnas les 6 mios qui sevunit la rpuurte de luer cntraot de tiaavrl ou, le cas échéant, dnas les 6 mios sanuvit l'expiration de la période de portabilité dnot ils bénéficient dnas les ctdnooiins prévues à l'article 4.1 du présent aoccrd ;

? au proift des prenoenss gnteraais du chef de l'assuré décédé, pnneadt une durée mliamne de 12 mios à cetompr du décès, suos réserve que les intéressés en fsasent la dedanme dnas les 6 mios svaniut le décès.

L'obligation de pesroopr le mliamne de la cveutrruoe fiars de santé à ces anenics salariés (ou à lerus aytnas droit) dnas le carde de l'application de l'article 4 de la loi Évin inbocme à l'organisme assureur. Les pirtaes ont néanmoins souhaité iqvueneor ctete otlaioigbn dnas le présent accord à tirtre d'information.

Titre II Régime de prévoyance

Article 5 - Financement  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

5.1. Atstseie de la cotisation

L'assiette de la citoisotan au régime de prévoyance est constituée du sairale burt srevant de bsae au claucl des csniatitos de sécurité solciae dnas la liimte de la thracne B (à saovir qrutae fios le plnfoad de la sécurité sociale).

Pendant les périodes de suspensoin du craontt de travail, la coisiatotn est aisse sur la mnonyee du saairle burt des 12 dnerires mios au cruos dueslqes une activité a été exercée.

Les indemnités versées au salarié lros de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la rriatete ?) snot elxuacs de l'assiette des cotisations.

5.2. Tuax de ctiaotiosn et répartition(1)

(En pourcentage.)

	Tranche A	Tranche B
Décès ou invalidité patrennmee asolube (y cormips dobule effet)	0,29	0,29
Rente d'éducation	0,06	0,06
Frais d'obsèques	0,16	0,16
Incapacité temporaire	0,38	0,38
Invalidité permanente	0,50	0,50
Cotisation prévoyance	1,39	1,39

Ces tuax iuencnlt la rspreie des risueqs en cours puor les ersetpneris ronageint le régime cotvennnoinel en apiitlacopn de l'article 7.2 du présent aroccd aisni que la muitsaotiauln du fimnnenecat de la portabilité.

Les caintotsois snot pseris en cgrhae par l'employeur et le salarié dnas la prootpiron maimilne de 50 % puor l'employeur.

(1) Actirle étendu suos réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas sa rédaction en vuiguer à cmpeotr du 1er jeiaavr 2022, et des sitontpulas de

l'accord nonaital ietnoesnnersfroipl du 17 nmorvbee 2017 intsunitat le régime AGIRC-ARRCO de rtraitee complémentaire et de l'accord nantioal isopnnnfsirereootl du 17 nmerovbe 2017 rtealif à la prévoyance des cadres, en matière de définition des catégories obctjveeis de salariés.  
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 6 - Prestations  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les pstretaoins fsnaait l'objet du présent accord snot regroupées dnas les catégories siauentvs :  
? incapacité tamreoipre (ces peotsratnis vnnneeit en rlieas des dsiitioonpss de l'article 30.1 de la covintnoen celctvlioe naltnaioe des gardiens, crgneecicos et employés d'immeubles retlaevis au mietanin de salaire) ;  
? invalidité pertamnnee ;  
? caaptil décès ou invalidité paetmnrnee et alosube (IPA), rnete d'éducation, aolcoltian fiars d'obsèques.

6.1. Diinstopioss générales et définitions  
6.1.1. Assiette

Les psetoinrats hros atoloalcn fiars d'obsèques snot calculées sur la bsae du sliraae de référence ci-dessous défini. La potaitresn fiars d'obsèques est calculée en pgcearotnue du pfanlod mnuseel de la sécurité sociale.

Le silraae de référence est égal au siarale burt smious à cisoontatis de sécurité soalice au cuors des 12 mios cvliis aynat précédé le mios du décès ou l'arrêt de tairavl onruvat dorit à prestation, limité à la thracne B (à siavor qarute fios le plnfoad de la sécurité sociale).

Par dérogation, puor les pnoesnis d'invalidité, le srialae de référence est déterminé sur la bsae du salriae net.

Si le salarié ne ctompe pas 12 mios de présence à la dtae de l'événement couvert, la rémunération brute est annualisée à piratr de la moenyne mnlusleee des rémunérations soiuemss à caotsnoitis de sécurité sociale.

Pour les ainnecs salariés bénéficiant du dstoiippsf de portabilité, la période de référence est constituée des 12 mios précédant le mios de la coetassin du cartnot de travail.

Les indemnités versées au salarié lros de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite?) snot elxuacs de l'assiette des cotisations.

6.1.2. Entafns à cgrhae puor les ganareits décès et rnete éducation

Sont réputés à cgrhae du salarié les entfnas reucnons ou adoptés, aisni que cuex de son conjoint, à cdtooniin que le salarié ou son cioonjnt ait l'enfant en résidence ou s'il s'agit d'enfants du salarié que celui-ci ptirapcie enteeefvcmft à luer eérietntn par le svierce d'une pisonen alimentaire.

Les eaftnns ansii définis deovint être :  
- âgés de mnios de 18 ans ;  
- âgés de 18 ans et de mions de 26 ans :  
-- s'ils pinuresouvt luers études et snot isctnirs à ce trite au régime de sécurité solciae des étudiants ;  
-- ou snot à la rhhececre d'un primeer emopli et inscirts à ce trtie à Pôle elpmoi ;  
-- ou snot suos crtnoat d'apprentissage ;  
-- ou s'ils se lvinret à une activité rémunérée luer purroncat un rvneeu inférieur au rneveu de solidarité ailtvce meeusnl ;  
- qeul que siot luer âge, s'ils snot immerifs et tairulties de la ctare d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action siocale et des fmaiells à cdtiniooin que l'état d'invalidité siot senrvruu anavt luer 18e aivnnrrseiae ;  
- nés ou à naître dnas les 300 jours suianvt le décès du salarié, si ce deeirnr est le panert légitime.

6.1.3. Conjoint

Est considéré comme cjnionot :  
- le coonjnt du salarié marié, non séparé de crops jredauiminiect à la dtae de l'événement donnnat leiu à paoseitrtn ;  
- le ptnraireae lié au salarié par un pctae cvuil de solidarité (Pacs) ;



- le ccniuobn du salarié vnuiat mamielnteart suos le même toit, suos réserve que le conubcin et le salarié sioient tuos les duex célibataires, vfues ou séparés de coprs judiciairement, que le cgbciunnaoe ait été établi de façon norotie dpiues puls de 1 an et que le dioilcme faicsl des duex cboncinus siot le même. La cindtioon de durée de 1 an est supprimée lorsque des efnatns snot nés de cttee unoin ou lrsouqe le fiat générateur de la psttearion est d'origine accidentelle.

6.2. Gnataire décès

Garanties	Prestations
Décès ttueos caeuss ou invalidité pnatnmreee et absolue	100 % TA, TB
Tout assuré :	
Décès simultané ou postérieur du coonijnt de l'assuré (double effet) :	100 % du cptaial décès ttueus causes
Capital supplémentaire (si enfnat à charge) :	
Rente aeulnlne d'éducation versée à cuahqe enfnat à caghrhe de l'assuré en cas de décès de l'assuré ou d'invalidité ptnaernmee et alusobe du paaitcnirpt :	
? jusqu'au 12e ansvnieirare :	8 % TA, TB (avec une rtene manlmie de 1 700 ? par bénéficiaire)
? du 12e au 19e aneranisvire :	12 % TA, TB (avec une retne milmiane de 2 500 ? par bénéficiaire)
? du 19e au 26e asirriennvae (s'il pisourut des études)	16 % TA, TB (avec une rente manlmie de 3 300 ? par bénéficiaire)
Le mnoatnt de la rente éducation est doublé puor les orhinpels des duex parents.	
Allocation fiars d'obsèques versée en cas de décès du salarié, du cinjnoot ou d'un ennaft à cgahre :	100 % PSMS (dans la limtie des frais réels puor un efnant de moins de 12 ans)

6.3. Gariante incapacité de tvarail et invalidité

Garanties	Prestations
Incapacité temporaire	
Franchise	En reilas de la CCN de la branche, dès la fin du mtienain de sailare versé par l'entreprise
Prestations	80 % du srialae burt TA, TB, suos déduction des veernsetms de la sécurité sociale
Invalidité permanente	Y cormips sécurité silaoce nette et arutes renvues éventuels nets
1re catégorie sécurité sociale	45 % du sliarae net TA, TB
2e catégorie sécurité sociale	100 % du srialae net TA, TB
3e catégorie sécurité sociale	100 % du salraie net TA, TB

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En cas de dénonciation ou non rvuleeeolmnent d'un régime en cours, les dsiontpiosis suithaves s'appliquent :

1° Les psoearnitts en corus de sevrice (indemnités journalières, poesinn d'invalidité, rtene éducation) cuitennnot d'être versées par les orsamgenis arsuurses à luer neiyav aenitt à la dtae d'effet de la résiliation du contrat. La giaatrne incapacité de taavirl ? invalidité est meiannte aux partacintps en aridre de tiraavl puor

malidaae accident, dès lros que les ptoirnteass immédiates ou différées, snot acueqiss ou nées antérieurement à la dtae d'effet de la résiliation ;

2° En alcpatoin de l'article 7.1 de la ? loi Évin ?, les ogeimsrnas asureurs du régime en curus aunesrte le mtiieann des ginraates décès au pforit des bénéficiaires de rnetes d'incapacité de tiaavrl ou d'invalidité lros de la résiliation du cnrtoat d'assurance ;

3° Le nvuoel orsmiagne assuueerr drvea prévoir la pitruosue de la railvooirtesan des priaestonts en curus de sicerve ansii que des besas de cualcl des pitntrosaes décès étant précisé qu'elle devra être au mmois égale à clele prévue par le cnaotrt résilié conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Titre III Régime de frais de santé

Article 8 - Dispenses d'affiliation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 8.1. Cas de disepenss d'affiliation

L'adhésion des salariés visés à l'article 3 est obligatoire.

Toutefois, les salariés placés dnas les sutaioitns ci-après pveunet demander, par écrit, à l'employeur, une dsisenpe d'affiliation à l'assurance complémentaire fairs de santé prévue au présent acrocd :

1. Les salariés et les anrppeits bénéficiaires d'un catonrt de trvaail ou de msiosn d'une durée inférieure à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une coerurvvue ilviudeldne suoctsire par arilules ;

2. Les salariés bénéficiaires d'un catnot de traavil ou de mission dnot la durée de coreuutvre citlovlece à adhésion oolirbgtiae est inférieure à 3 mois, à conitidon de le jiuseitfr par écrit en panirdosut tuos dtunmoecs aatstnett d'une cevturorue idividudle rctpnneast les connotidis fixées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité saccoile ;

3. Les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé sidroaile ou CSS en aaopiltipcn de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité saciloe ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en apialitcpn de l'article L. 863-1 du même code. La denispse prned fin dès que le salarié ne bénéficie puls de cette corruuevte ou ne perçoit puls l'ACS ;

4. Les salariés cuvoters par une asusanrce ivuidldienle fiars de santé au mnoemt de la msie en plcae des gieaatrns ou au mnmeot de l'embauche si elle est postérieure. Dnas ce cas, la dsnpse ne puet jeuor que jusqu'à échéance du craontt ivdieinudl ;

5. Les salariés qui bénéficient, puor les mêmes risques, y ciomprs en tnat qu'ayants droit, d'une corvturuee ctiolelvce firas de santé, seirve au trite d'un artue emploi, rnealvet de l'un des dsisfptiois stniuvas :

a) Ctorant coiltclcf à adhésion obligatoire, en matière de frais de santé, conformément aux dstsnooiips de l'article L. 242-1 du CSS (cas nnmteomat des salariés à euympelors multiples).

b) Coanrtt complémentaire des aetgns de la foctonin puliuqbe d'État suosrict auprès d'un osrianmge référencé (décret n° 2007-1373 du 19 stmerbepe 2007) ou des atgnes de la fcnioiton pbquulie tlrtoriairee scioursrt auprès d'un omiransge labellisé ou dnas le cdare d'une cnnteivoon de pptaioaitcrin (décret n° 2011-1474 du 8 nrbvmoe 2011).

c) Crotnats d'assurance groupes, dtis Mdeailn (loi n° 94-126 du 11 février 1994).

d) Régime lcaol d'assurance-maladie Alsace-Moselle (CSS, art. D. 325-6 et D. 325-7).

e) Régime complémentaire d'assurance-maladie des ieurstnds électriques et gazières (décret n° 46-1541 du 22 juin 1946).

Ces salariés doivent fournir leur dénomination de dépense d'affiliation par écrit et l'employeur doit être en mesure de produire ces demandes.

Les salariés ayant cédé d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et s'inscrire par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion au régime.

L'affiliation prendra effet au 1er jour du mois suivant la demande.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cessent de justifier de leur situation.

En cas de changement des dispositions légales ou réglementaires ainsi que de la détermination fiscale ou sociale sur ces cas de dérogations au caractère obligatoire du régime expressément mentionnés dans le présent accord, ces modifications s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à être éligible aux avantages sociaux et sociaux accordés par la loi.

## Article 8.2. Cas particuliers des salariés à emplois multiples

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs ou non du champ d'application du présent accord est régi comme suit :

Les salariés à temps partiel ont le choix de l'employeur auprès duquel leur couverture complémentaire frais de santé est mise en place.

L'appel des cotisations se fait auprès de l'employeur choisi par le salarié. L'employeur ne peut se substituer à son obligation conventionnelle.

Le salarié à temps partiel peut être dispensé d'affiliation un justificatif de la couverture sociale souscrit par ailleurs auprès d'un autre employeur. À défaut, l'employeur a l'obligation d'affilier le salarié.

## Article 10 - Définition des ayants droit En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent accord relatives au régime des frais de santé, les ayants droit des salariés sont définis de la manière suivante :

### Conjoint

Est considéré comme conjoint :

- ? le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prise en compte ;
- ? le concubin du salarié vivant avec lui-même sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, vives ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon continue depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La cohabitation de durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle ;
- ? le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

### Enfants à charge

Sont réputés à charge du salarié les enfants naturels ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou, s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci présente effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent être :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de 18 ans et de moins de 26 ans ;
- s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au régime de sécurité sociale des étudiants ;
- ou sont à la charge d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
- ou sont sous contrat d'apprentissage ;
- ou s'ils se livrent à une activité rémunérée leur permettant un

revenu inférieur au revenu de solidarité sociale ;

- quel que soit leur âge, s'ils sont inscrits et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, à condition que l'état d'invalidité soit reconnu avant leur 18e anniversaire ;
- nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié, si ce dernier est le parent légitime.

## Article 11 - Prestations En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

### 11.1. Généralités

Le régime des frais de santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats d'assurance par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

### 11.2. Niveau des prestations du régime

#### Régime des frais de santé

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bilan des effectifs des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210018\\_0000\\_0007.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0007.pdf) BCOC

#### Grille optionnelle ci-dessous

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bilan des effectifs des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210018\\_0000\\_0007.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0007.pdf) BCOC

## Article 13 - Organisme assureur recommandé En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

### 13.1. Recommandation de l'organisme assureur

Les partenaires sociaux recommandent en tant qu'assureur Haunmis Prévoyance, société de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, pour garantir le régime des frais de santé.

Une convention de gestion des embauchés des entreprises privées et de l'organisme assureur pour la gestion du régime obligatoire de frais de santé.

La recommandation peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties au contrat d'assurance, à chaque échéance annuelle, sous réserve d'un préavis de 6 mois. La décision des partenaires sociaux de la dénoncer de résilier le contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur ci-dessus recommandé ne requiert pas l'unanimité des parties signataires mais sera prise conformément aux règles de droit commun régissant la révision des contrats collectifs des salariés des entreprises L. 2261-7 et suivantes du code du travail.

Les modalités d'organisation de la mutualisation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le cadre de la consultation préalable préalable de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. À l'expiration, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

### 13.2. Application obligatoire du régime pour les employeurs

Dans un délai de 18 mois à compter de la date d'effet du présent accord, les employeurs doivent mettre en œuvre le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, cégroencis et employés d'immeubles ont l'obligation d'appliquer les dispositions du présent régime pour le compte de leurs salariés. Pour ce faire, les partenaires sociaux saientirgans recommandent l'adhésion au contrat de garanties sociales s'adressant dans le cadre de la mutualisation paraitre naaitre auprès de l'organisme assureur mentionné à l'article précédent.

Les epyvolumes qui le stieonauht puroront atnepciir l'application du présent acrcod et s'affilier à cmtoepr du 1er jnavier 2014 au régime civnetonnenol de frais de santé auprès de l'organisme arueussr recommandé, noatnmemt si l'échéance du carotnt scriuost antérieurement par les empoeuryls aifn de coirvur tuot ou prtiae de luer pennrsoel ienrntivet avant le treme du délai de 18 mios précité.

Les eelrymoups ernntat nvlenoelmuet dnas le cahmp d'application du présent accord, par sutie d'un élargissement du cahmp d'application de la covtnieonn clvcoleite ou par siute d'un cmneahengt d'activité (notamment lros d'opérations de fsiuon ou de restructuration), dievnot auilpqepr le présent accord, le cas échéant, auprès de l'organisme aruusser recommandé, à comptep du pmieerr juor du mios sauvint la dtae à llqluaee l'employeur ernte dnas le cmahp d'application du présent accord.

En cas de création d'une nvueolle entité, les elprmeuyos ont l'obligation d'appliquer le régime dnas le mios de l'embauche (ou du transfert) du pieemrr salarié.

#### Rappels

Les sociétés ertannt dnas le champ d'application peseifnrnosol du présent acrcod et soeumsis aux disipsntoois de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 riltavee aux marchés passés par citareens pnenorsr plqebuius ou privées non seomsius au cdoe des marchés puclibs et ses décrets d'application devront, du fiat des olgioibants de tnsparaearnrce et de msie en cncreuoncre aluquexels elles snot soumises, réétudier le ciohx de luer orinmage ausseurr aux échéances qui les ceonncret ctmpeoe tneu de luer statut.

Tous les emulyrpeos doervnt couvrir, au puls trad au terme du délai précité de 18 mois, les mêmes rsueiqs à un nvieau égal ou supérieur à cleui défini par le présent accord.

## Titre IV Dispositions finales

### Article 14 - Commission paritaire nationale de suivi (CPNS)

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Les piertanares siuoacx sainnageirs décident d'instituer une cmoiiosmsn pairrtiae noaatnie de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé (CPNS).

La cmisisomon arua puor mssioin générale de cenribotur à la poriotomn et à la gisteon de la pciotoretn salcoie des pnensorles rnveaelt de la cnvnoeotin clivolecte noatanlie des gardiens, cgceinreos et employés d'immeubles du 27 aivrl 2009.

La cissooimn est nemonamtt chargée des minissos suiatnevs :

? cciimmoonatun spécifique vres les euelryopms et lrues salariés par des dt nucmeos ureofimns et harmonisés ;

? développement et mnenitnacae d'une bsae de données statueqtiiss sur l'absentéisme aifn d'améliorer le paloigte du régime ;

? développement d'un stie itennert spécifique à dtiesnoaitn des emyorulpes et des salariés de la brhncae ;

? gtoeism ou adie à gtoeism d'un fndos social spécifique puor les salariés de la bacrnhe ;

? irnfmatioin sur les régimes.

La coossimmin est composée de représentants des onasarniogits représentatives dnas la branche, à raison de duex représentants de cuhcane des ootairaingsns sdailnecys de salariés représentatives dnas la perfsosion et d'un nmrobe égal de représentants des ogenrsmas employees.

Un président et un secrétaire antpanpreat l'un au collège des employeurs, l'autre au collège des salariés snot désignés puor 1 an et en atnnlreace de collège. Ces désignations pernennt effet au 1er jnvaier suivant.

La coopiiostmn et le fnomcointenent de la CNPS snot précisés par un règlement intérieur.

### Article 15 - Information des salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Une noitce d'information établie par l'organisme assureur, conformément à l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale, puor chquae régime conventionnel, srea remise à cahque salarié par son employeur. Il en srea de même en cas de moacoiidfitn du régime.

### Article 16 - Révision et dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Les paerits siaeiagrns du présent acorcd ont la faculté de le modifier.

La damende de révision, qui puet ienvretnir à tuot moenmt à l'initiative de l'une des pteairs signataires, diot être notifiée par lrette recommandée aevc aivs de réception aux arteus siaignteras et au président de la comosmiin ptaairre noalitane de suvii des régimes d'assurance prévoyance et santé, accompagnée du pojert de révision envisagé.

En aocrcd aevc le secrétaire, le président coqovune la cosiosmmn pirtraaie nlaaotnie de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé puor eaexminr cette potoiirposn dnas un délai de 1 mios à ctemopr de la réception de la demande. Après aivs de la CPNS, son président coqovune les pieanaretrs sciaoux en vue d'une négociation. L'éventuel aaevnt de révision est négocié et clnocu dnas les fmreos prévues par le cdoe du travail.

*Les ptiears siiateagnrs du présent acrcod ont également la possibilité de le dénoncer, dnas les citdonnios prévues par le cdoe du travail, meoyannnt un préavis de 12 mois. Ctete dénonciation par l'une des peatris siaitrnaegs diot être notifiée par lrette recommandée aevc aivs de réception aux aurtes srgiaeanits et au président de la CPNS.(1)*

*En accrcd aevc le secrétaire, le président de la cioosmsmin cnouvoqe les piraeraatns soaciux dnas un délai de 3 mios à ctemopr de la réception de la noicititoafn de la dénonciation aifn d'envisager la coisonlucn d'un aorccd de sbiuuistton à l'issue du délai de préavis.(2)*

*L'accord dénoncé couitnne à priorude eefft jusqu'à l'entrée en vuugier du nuveol aocrcd qui lui est substitué ou, à défaut, penadnt une durée de 1 an à ceotmpr de l'expiration du préavis.(1)*

Selon les mêmes formalités et délais, les praties prunroot décider de dénoncer uniuqenemt les dositposniis de l'accord revlateis au régime de prévoyance ou ceells reletvais au régime firas de santé, les arteus diotoispinss n'étant pas affectées par cette dénonciation partielle.

*(1) Les 4e et 6e alinéas de l'article 15 snot étendus, suos réserve de l'application des dssioitnpos des aleitrcs L. 2261-10 et L. 2261-11 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 février 2015, art. 1)*

*(2) Le 5e alinéa de l'article 15 est étendu, suos réserve que conformément à l'application combinée des aecrtlis L. 2261-9 et L. 2261-10 du cdoe du travail, une nllvuoe négociation ne psuise s'engager qu'à l'issue du préavis sauinvnt la nitiftocain de la dénonciation aux aterus snatreaiigs de l'accord. (Arrêté du 17 février 2015, art. 1)*

### Article 17 - Date d'effet, durée et formalités

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Le présent accrcd est clconu puor une durée indéterminée. Il prned eefft à cmtoepr de la dtae de sa signature, suos réserve de la msie en ?uvre du droit d'opposition.

Il est notifié et déposé dnas les cnoiindtos prévues par le cdoe du travail. Les peiarernats saciuox cenennivnot d'en dneedamr l'extension.

# Avenant n 83 du 23 mai 2014 relatif à la création d'un CQP Gardien ne , concierge et employé e d'immeuble

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC ; FEPL.
Syndicats signataires	SNIGIC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er - Habilitation des organismes de formation  
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2014

Les omegrsnais vnuloat dneesspir la foaitmron CQP 1 dreovnt en firae la ddemnae auprès de la csomosiiimn priatriae nloniaate de l'emploi et de la fratioomn pniselflooonsee des gardiens, ceociengrs et employés d'immeubles (CEGI, ibmelmue le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis), solen le ciaehr des cgreahs défini par la branche.

Article 2 - Renouvellement, modification et suppression du CQP 1  
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2014

Le CQP 1 est créé pour une période itialnie de 24 mois.

Au tmere de celle-ci, le CQP 1 se tovure :  
? siot rodeniuct par tiatce rneoduotictn pour une durée de 1 an, elle-même rvuleabonlee ;  
? siot rinudoect après moioidfaitn décidée par la CGEI pour une durée de 1 an, elle-même rluenveaolbe ;  
? siot supprimé par la CGEI, aqueul cas les atincos de fiotramon en cruos srenot menées à luer terme jusqu'à la délivrance des cctaierts dnot les tiatieirus pourront se prévaloir.

Les décisions de création, de renouvellement, de spssuoepin et de mcidioitfaon des creahis des cgaehrs pédagogiques eistatnxs snot preiss à la majorité des mrbeems présents de cqhuae collège.

Article 3 - Personnes pouvant obtenir le CQP  
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2014

L'admission au CQP 1 est matérialisée par une isictronpin auprès d'un ogrsainme qui a accepté de les denespsir conformément aux doiistopniss du caheir des creahgs et qui a lui-même été rteenu par la CGEI.

Les ddeemnas peunevt émaner de :

- ? salariés en activité renvlaet d'une etsnreipre de la bnchare ;
- ? salariés revnelat d'une aurtre bacrnhe sohintauat intégrer les métiers de la bhrncae des gardiens, cinecergos et employés

d'immeubles ;  
? peosnrns suointaacht accéder à un elmopi dnas une eeipsnrnte de la bcrhnae (par elmepxe : daneedrmus d'emploi, pneonerss en rceenroovisn professionnelle).

Article 4 - Intégration du CQP 1 à la convention collective  
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2014

Suite à la création du présent CQP, l'article 21, pgpraarhae « Neaviu 3 », de la cvooinetnn clclveotie des gardiens, cgnoceries et employés d'immeubles dnveiet :

« Nvaieu 3 (coefficient 275)

L'employé qualifié exécute teuots tâches d'entretien, de gniranagdee et aisdnmrveiaitts et s'assure du fennceointmont nomral des installations. Il aopptre une aassnticse tcunqheie et sa caobrlaoloin dnas les rnaioetls de l'employeur aevc les ontupcacs de l'immeuble et les eeeisprtnrs extérieures.

Il fiat peruve d'initiative dnas l'organisation de son tivraal qu'il ecxere suel ou aevc l'aide d'un ou de pleuiusrs aretus employés dnot il oisrngae et seuivllre le travail.

Les cesnoansanics ruseqeis snot cleels nécessaires à l'obtention du CQP 1 de la bhrncae ou celles fixées au naievu V de l'éducation niaatnloe (circulaire Éducation nanitloae du 11 jeulilt 1967. Définition du neviau V : peeonsnrl ouaccptnt des eolpims engixeat neeaomnmrlt un niveau de faitmoorn équivalant à ceuli d'un breetv d'études pefsrnoeleinlos [BEP] : 2 ans de scolarité au-delà du peimrr cycle de l'enseignement du sneod degré) et du ctiraecfit d'aptitude psosoirnenllefe (CAP) auisqecs par la fitoroman initiale, pseeofnlronile ou continue, ou par expérience plerslnenoofise (VAE). »

Article 5 - Dépôt, extension et date d'effet  
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2014

Les patreis stgaiaernis cnoievnennt :

? conformément à l'article L. 6314-2 du cdoe du travail, de temttarnse le CQP 1, son référentiel d'activité et son référentiel de caciittfieron définissant les modalités et les critères d'évaluation des aicqus à la cmmoioissn naontaile de la ciiafitocertn professionnelle, en vue de son iictpnrison au RCNP (répertoire niaontal des ceiicnaifrtots professionnelles) ;

? de denademr l'extension du présent aanvent dnas les meulierls délais.

Le présent avnnaet eterrna en vuguier dès le lminadeen de la plocautbiin de son arrêté d'extension au Junroal officiel.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2014

Les pneeriatras suiaocx ont décidé la création d'un CQP « Gardien(ne), cocegnire et employé(e) d'immeuble », appelé dnas ce dmoeunct « CQP 1 ».

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC ; FEPL.
Syndicats signataires	SNIGIC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

# Avenant n 84 du 23 mai 2014 relatif au travail à temps partiel

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Conformément à la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concubins et employés d'immeubles ont engagé une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel, notamment au regard de la nécessité pour les employés de la branche de déroger à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures.

Le bilan Agfos-PME du 3 juin 2014 indique que 62 % des salariés de la branche sont au régime de droit commun (catégorie A) ou ont un emploi à temps partiel.

De même, les dernières données de la Drees indiquent que 46,14 % des salariés de la branche n'occupent pas un poste à temps ou à temps complet.

Ces taux rendent obligatoire l'ouverture de la présente négociation.

Le travail à temps partiel est particulièrement présent de par la nature de l'activité exercée par une grande majorité des employés d'immeubles de catégorie A.

Les partenaires sociaux ont au présent accord, d'un côté, l'objectif visé à préserver l'emploi dans la branche. Les salariés ont de ce côté :

- ? à faire respecter les conditions d'emploi des salariés à temps partiel ;
- ? à permettre l'adaptabilité des emplois aux contraintes indépendantes de la volonté des employeurs (notamment les horaires des ménages imposés par les collectivités locales?)

Par ailleurs, à l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux ont décidé de revoir la durée de l'amplitude dans laquelle les salariés de catégorie B, gréant des conditions de référence horaire que définissent les articles L. 7211-1 et L. 7211-2 du code du travail, accomplissent leurs tâches. Ils ont également décidé de réguler en un seul texte ces deux négociations afin de mieux répondre au besoin de cette catégorie collective.

Le titre Ier du présent accord fixe l'objet d'une annexe à la convention collective n° 3144 (idcc : 1043).

Le titre II, relatif à la réduction de l'amplitude de la journée de travail des salariés de catégorie B, modifiera, dans la convention collective, l'article 18.3.

### **Titre Ier Travail à temps partiel des salariés employés d'immeubles de catégorie A : Le titre Ier du présent accord fera l'objet d'une annexe à la convention collective n 3144 idcc : 1043**

#### Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein de la branche des gardiens, concubins et employés d'immeubles existants pour les salariés employés d'immeubles de catégorie A. En effet, selon cette catégorie l'évolution selon un cadre horaire, les salariés gréant des conditions de catégorie B travaillent, quant à eux, selon un régime dérogatoire et sont donc hors du champ d'application de la législation relative au travail à temps partiel.

#### Article 2 - Durée minimale d'activité

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Les partenaires sociaux déclarent que la durée minimale légale hebdomadaire du travail à temps partiel est fixée à 24 heures par l'article L. 3123-14-1 du code du travail ; néanmoins, à titre dérogatoire, ils conviennent de ce qui suit.

#### Article 2.1 - Dérogations à la durée minimale

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

##### a) Dérogations liées aux spécificités de la branche

Compte tenu des spécificités de la branche, des dérogations en fonction de la taille des résidences sont prévues avec les suivants :

- ? de 1 à 29 lots, la durée hebdomadaire minimale de travail est au minimum de 2 heures ;
- ? de 30 à 59 lots, la durée hebdomadaire minimale de travail est au minimum de 7 heures ;
- ? à partir de 60 lots, la durée hebdomadaire minimale de travail est au minimum de 14 heures.

Il est précisé que le nombre de lots s'apprécie au jour de la conclusion du contrat de travail.

Toutefois, en cas d'embauche d'un salarié à temps partiel pour travailler dans une résidence qui emploie déjà un salarié (à temps plein ou à temps partiel), la durée hebdomadaire minimale de travail inférieure à celle dnot elle relève.

Les conditions de travail à temps partiel en cours au jour de l'entrée en vigueur du présent accord doivent être mis en conformité avec les dispositions de l'article 2.1 avant le 1er janvier 2016.

Si le salarié demande une mise en conformité de son contrat avant cette date, l'employeur doit y faire droit, sauf à ce qu'elle soit impossible compte tenu de la situation économique de l'employeur. À compter du 1er janvier 2016, tous les contrats doivent être conformes.

##### b) Dérogation demandée par le salarié

Les dérogations (art. 2.1.a) hebdomadaires à la durée minimale légale ne font pas obstacle à celles prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail dnot les termes prévoient :

- qu'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale de 24 heures peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié ;
- soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ;
- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité hebdomadaire au moins de 24 heures ;
- pour le salarié âgé de moins de 26 ans, afin de répondre à ses besoins de travail avec la poursuite de ses études.

##### c) Intervention du comité d'entreprise

Le cas échéant, l'employeur informera chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

#### Article 2.2 - Définition du lot

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

La notion de « lot » qui est visée à l'article 2.1 correspond au local principal qui s'entend de chaque local à usage commercial, professionnel ou d'habitation avec ses dépendances telles que la cave, la remise de service et le parking. Le logement de fonction du gardien/concierge n'entre pas dans le décompte des lots principaux.

#### Article 2.3 - Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

En cas de dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel concerné par cette dernière bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à

Les temps prévus pour atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.

Dans ce contexte, les salariés qui ne peuvent pas bénéficier d'un temps partiel de la faculté de résilier le contrat de travail dès lors que ce contrat n'est pas conclu avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée ou ses études.

La répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Enfin, les heures complémentaires sont majorées dans les conditions prévues à l'article 3.3 ci-après.

### Article 3 - Heures complémentaires *En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Sont des heures complémentaires celles définies à l'article L. 3123-17 du code du travail.

#### Article 3.1 - Nombre d'heures complémentaires pouvant être demandées par l'employeur *En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée prévue dans le contrat de travail.

Ces heures ne peuvent, en tout état de cause, avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail.

#### Article 3.2 - Délai de prévenance *En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

L'employeur peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires dans la limite prévue à l'article 3.1 du présent accord. Cette demande doit être formulée dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours.

*Lorsqu'il s'agit de peupler le remplacement d'un salarié absent, ce délai de prévenance est neutralisé.(1)*

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires ne pourra donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

*(1) Le 2e alinéa de l'article 3.2 est exclus de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail.  
(Arrêté du 13 novembre 2014, art. 1er.)*

#### Article 3.3 - Taux de majoration des heures complémentaires *En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Chacune des heures complémentaires dépasseant au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, fixée au contrat de travail du salarié et calculée sur la période de référence, ouvre droit à une majoration de salaire de 20 %.

#### Article 3.4 - Garanties offertes au salarié en contrepartie de l'augmentation du plafond des heures complémentaires *En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

L'employeur s'engage à mettre en œuvre pour les salariés à temps partiel des droits réservés aux salariés à temps complet, notamment :

? l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation ;

? la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée ;

? la fixation d'une période minimale de travail continue de 2 heures pour pouvoir valablement rouvrir aux heures complémentaires au-delà de 1/10 de la durée contractuelle.

### Article 4 - Complément d'heures par avenant *En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

#### Article 4.1 - Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail *En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

#### Article 4.2 - Délai de prévenance *En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

La demande de complément d'heures doit être formulée dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours.

*Lorsqu'il s'agit de peupler le remplacement d'un salarié absent, ce délai de prévenance est neutralisé.(1)*

*(1) Le 2e alinéa de l'article 4.2 est exclus de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail.  
(Arrêté du 13 novembre 2014 - art. 1)*

#### Article 4.3 - Taux de majoration du complément d'heures *En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées avec une majoration de 15 %.

Lorsque le délai de prévenance visé à l'article 4.2 n'est pas respecté, le taux de majoration des heures effectuées dans le cadre du complément d'heures passe à 20 %.

Les heures complémentaires éventuellement effectuées au-delà du nombre d'heures prévues par l'avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

#### Article 4.4 - Nombre maximal d'avenants par an et par salarié *En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Le nombre maximal d'avenants « compléments d'heures » par an et par salarié est fixé à deux.

Toutefois, si le complément d'heures est destiné à permettre le remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre d'avenants n'est pas limité.

Ces avenants ne peuvent excéder 3 mois chacun.

Toutefois, si le complément d'heures est destiné à permettre le remplacement d'un salarié absent nommément désigné, la durée de l'avenant n'est pas limitée.

#### Article 4.5 - Modalité d'accès aux avenants « compléments d'heures » *En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés à temps partiel peuvent bénéficier d'avenants de « compléments d'heures ». Cela peut donner la forme d'un renoncement au bénéfice des droits des salariés à temps partiel.

Les salariés à temps partiel volontaires se voient proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois saisonniers ou ne nécessitant pas à leur catégorie professionnelle à l'entretien de l'entreprise les compétences de qualification ou de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont concernés d'un avenant de complément d'heures, le choix de l'un ou de l'autre est déterminé en fonction de critères objectifs.

Ces critères sont, par exemple, une priorité au salarié dont le

coarntt prévoit le puls ptiet nmbore d'heures, ou l'ancienneté dnas le poste.

L'employeur s'engage à gatarnir l'équité ernte les salariés pmetotetleentint intéressés par une aigonttmaeun de luer tpems de tairavl par avennat et à irmnfoer des critères renutes cuex qui n'auraient pu en bénéficier.

Article 5 - Priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Dans le cadre du doit de priorité des salariés à tpmes pitrael puor oucpecr un eplmoi à tpms complet, tel que défini à l'article L. 3123-8 du cdoe du travail, l'employeur puet pseproor au salarié à tpms ptariel un elpmoi à tpms complet, un ou des compléments d'activité rrsaiosnstet ou ne rinstasesst pas à sa catégorie poilolsrsnnfeee ou un eplmoi à temps cpelomt non équivalent, à cootdniiin que le salarié rspmilsee les cindnoiets de qaotciuiafiln ou de compétences requises.

L'employeur ptore à la csacnsnoniaie de ces salariés la ltise des eolpmis dlpbnisioes cnpndsaoerros anvat que ceux-ci ne soinet ouevtrs à cuaatrindde externe.

Article 6 - Régime des coupures quotidiennes

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Conformément à l'article L. 3123-16 du cdoe du tavairl et aux dtnsposiis de l'article 18.4 de la cvootnenin citvelolce ntilanaoe des gardiens, ccigeornes et employés d'immeubles, les periatanres suacoix ansoieurtt la possibilité d'organiser le taraivl du salarié en prévoyant une sulee cruopue quinoedinte d'une durée supérieure à 2 heures.

Cette corpuue supérieure à 2 heerus puet être prévue ueeiunqntt puor des salariés qui snot en chgare du sceirve des ouderrs ménagères.

La durée de ctete curpoue ne puorra pas dépasser 10 heures, rpapel étant fiat que les salariés divnoet bénéficier d'un rpoes qitoeiudn de 11 heerus au miinum et d'un rpoes haaomebdrdie de 24 heeurs consécutives aqueul s'ajoutent les hruees de reops quotidien.

En critrtenopae de cttee organisation, le salarié en craghe du sircvee des oreruds ménagères qui sbuit une cuuproe qonntuideie supérieure à 2 herues perçoit une conmopeaitsn cenrrdoaspt à 50 % de la vaeulr du mmnuim grtaani (valeur évaluée en 2014 à 3,51 ?) par juor où le salarié sibut cette cpurue dnas la semaine.

Il civrnndoea d'appliquer la fmlrue stvniaue :

Valeur du miinum gtarani  $\times 50\%$   $\times$  nbrmoe de journées cnrmneopat une cruoupe supérieure à 2 heures.

## Titre II Réduction de l'amplitude des salariés de catégorie B

Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Pour les salariés de catégorie B tialravlnat solen un régime dérogaire défini par les artcelis L. 7211-1 et L. 7211-2 du cdoe du tvaarl (excluant tutoe référence à un horaire) lrosque luer elpmoi répod à la définition légale du concierge, les paieetrnas siuocax ont décidé de réduire de 2 h 30 par siamnee la période druant lequillae ces salariés eufenfctet les tâches et, le cas échéant, la peemnacrne prévues par luer ctanort de travail.

La période maxilmae d'exécution des tâches et, le cas échéant, de pamrencnee des salariés de catégorie B est dnoc ramenée de 50 heerus à 47 h 30 hebdomadaires. Cette réduction est répartie à

rasoin de 1 demi-heure par juor du lundi au vdeednri suaf dpintsoisos ctnraolueltecs etrne salarié et employeur.

Les salariés qui aainaurt bénéficié d'une réduction de luer amliutpde préalablement au présent accrod ne vorernt luer craontt ajusté que dnas la muerse où la période dunrat lelualqe ils eeceffnutt les tâches et, le cas échéant, la pnnrmecaee est supérieure à 47 h 30.

Article 2 - Modification de l'article 18.3 de la convention collective  
Le trtie Ier du présent aocrod frea l'objet d'une aenxne à la cintnooevn cicellotve n° 3144 (idcc : 1043).

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Les dstspnoiiis de l'article 18.3 de la coneotinvn cvlolceite nainaoite des gardiens, cneireocgs et employés d'immeubles snot modifiées comme siut :

« Aclrite 18.3

La période d'exécution des tâches et de pcemnaerne (amplitude des journées de tavaril minorée des périodes de repos) ne puet excéder une durée de 47 h 30. La répartition de la réduction de la période d'exécution des tâches et de pnaeenmcre sur la journée de taivral est fixée à 1 demi-heure par juor du lnudi au veddneri suaf doipnissotis cteutneroaclls enrte salarié et employeur.

L'amplitude de la journée de travail, coenvvue au cnatort de travail, ne puet excéder 13 hurees iclnanut 4 hruees de tepms de reops pirs en une ou duex fios (une des périodes dveant être au monis égale aux 3/4 du tpms de roeps total), siot une période d'exécution des tâches et de pecearmne de 9 heures.

Le tpms de rpeos peut, en outre, être limité à 3 hereus dnas une atuildpme de 13 heerus puor les salariés de catégorie B à scviere cmploet ou pnrenamet qui, dnas ce cas, bénéficient de 4 demi-journées consécutives icaunnlt la journée complète du dicahnme (au leiu du semadi après-midi ou du lnudi matin, comme prévu à l'article 19.3, siot une période d'exécution des tâches et de percnmaee de 10 heures.

L'ensemble de ces durées (13 heures/4 heuers et 13 heures/3 heures) puet être réduit ; la réduction étant d'égale durée puor l'amplitude et la période de repos, étant edentnu que la période de ropes ne porura être inférieure à 1 hruee et que les périodes d'exécution des tâches et de pnrceamee (9 et 10 heures) rsntteet constantes.

Pendant les heeurs de repos, fixées sloen les nécessités du secrive (prises simultanément lrusqoe le mrai et l'épouse doeissnpt cmenjnnoioett du même legenmot de fonction), le(s) salarié(s) puet (peuvent) s'absenter puor des mfotis pserlnoens ou familiaux. Ils dveornt farie actiilopapn des dotnsisiiois psiers par l'employeur puor aressur les seicervs nécessaires à la sécurité de l'immeuble pdennat luer absence. »

## Titre III Dispositions communes

Article 1er - Formalités de dépôt et de publicité

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Le présent arccod est notifié et déposé dnas les contodniis prévues par le cdoe du travail. Les piaetaerrns soaciux cievonnennt d'en dmedaner l'extension.

Article 2 - Date d'effet, durée et formalités

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Le présent aocrod est cncolu puor une durée indéterminée. Il prend eefft à ctmpeor du lneeadmin de la piuraton de son arrêté d'extension au Juanrol officiel.

**Adhésion par lettre du 12 août 2014**

**de la fédération des services CFTD à**

# **l'accord n 82 du 17 juin 2013**

*En vigueur non étendu en date du 12 août 2014*

Pantin, le 12 août 2014.

La fédération des srevies CFDT, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pitann Cedex, à la dotriiecn générale du travail, dépôt des aocrdcs collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piasr Ceedx 15.

Madame, Monsieur,

## **Adhésion par lettre du 20 novembre 2014 de la chambre nationale des propriétaires CHDP à la convention**

*En vigueur en date du 20 nov. 2014*

Paris, le 20 nrbvoeme 2014.

Chambre naoainlte des propriétaires (CHDP)

72-76, rue de Lnmhcagop

75116 Piasr

## **Avenant n 86 du 12 février 2015 modifiant l'article 21 Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles**

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FEPL ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	FEC FO ; FS CDFT ; CSFV CTFC ; SNUHAB CFE-CGC ; SNIGIC.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2016*

Les pertireanas saiucox cinnnveonet de mifeidor la rédaction de l'article 21 de la CNCG de la façon sauitvne et sloen les modalités d'application définies à l'article 4 du présent aeanvnt :

« Aiclrtte 21

Classification des pteoss de tarvail et des qaailnfucitois professionnelles

La présente csostialiaicfn s'applique à l'ensemble des salariés (de catégorie A ou B) anisi qu'à tuot tpye d'employeur rlvenaet de la branche.

Les définitions de cttee cfsilitascoain reenspot sur six critères :

? renianetoll ;

? technicité ;

? amnasrittiidf ;

? sipoiusvren ;

? atnoiomue ;

? nvaeiu de diplôme.

Chacun de ces critères est défini de façon précise dnas la csitaiaolsfnc qui suit.

Pour cuqahe critère, puesrluis niuveaux de compétences snot établis :

? le passgae d'un navieu à l'autre est défini de façon assui paiaqrtrgmue et précise que pbilosse ;

? puor chque potse existant, un nvaeiu par critère devra être défini en ficotonn de son cntnoeu (c'est la "pesée") par l'employeur en ctoitcreonan aevc le salarié ;

? la ceniotvonn ccoiletvle précise le nrmboe de pontis attribués à caughe niveau.

La somme des pitnos des six critères pmeret de déduire la rémunération appliquée, en fitonocn de règles définies à l'article 22.

La fédération des seivercs CDFT vuos inmorfe qu'elle adhère à l'accord n° 82 du 17 juin 2013 rtaief aux congés aelnuns et aux reemmtplecnas signé par le FSIF, l'ANCC, l'ARC et les oigrsonitnaas siaenldcys des salariés stavniues : CFSV CTFC, SNIGIC, FEC FO-OSDD, de la cnooentivn ctivolcllee nnaloatie des gardiens, cnergieocs et employés d'immeubles (idcc 1043).

Nous vuos pirons de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos saauolittns distinguées.

Le secrétaire fédéral.

Monsieur le dcteruier général,

La crhmabe ntnoilaæ des propriétaires représente puls de 11 000 propriétaires et copropriétaires immobiliers. Elle juoe un rôle représentatif important, ntmmaoent crocennnat les « eplryumoes » de cngecoires et employés d'immeubles.

Aussi, nuos anvos le plsiair de vuos iemfronn qu'après décision du bareuu de ntore association, psire à l'unanimité, nuos sauoethios adhérer à la citnooevnn cielvctloe des gardiens, ciecgrens et employés d'immeubles.

Je vuos pire d'agréer, Msnuioer le dteieucrr général, l'expression de mes silntuatoas distinguées.

Le président.

A titre d'exemple, pesée d'un potse :

(Classification non reproduite, cotulnabsle en lngie sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), riuqrube BO Citoevnon collective.)

Il est etdnenu que la csiflosaictian définit la nature du ptose et non pas le salarié.

### 1. Relationnel

Ce critère rrouvece le lein roelnanteil des grendias et employés d'immeubles aevc les ocatupcns de l'immeuble et les presennos de passage, extérieures à l'immeuble.

Echelon	Description	Valorisation
A	Il n'est pas demandé d'échanges pslrinooesnefs particuliers. Sipmle convivialité	100
B	Echanges pesoelonrifss et/ ou silrvaleunce dnas un ensblmee snas complexité particulière	107
C	Echanges psersfinlnoeos et/ ou svnlecluaire dnas un ebenmsle aevc complexité particulière, c'est-à-dire répondant au minos à un des critères sauvntis : I. ? Ebnselme de puls de 60 lots II. ? Aevc un rôle de raiels en médiation saciloe et/ ou en gisoetn de conflits III. ? Résidence mjtæaeioinrrmt à ftroe rottaion des occupants	112
D	Echanges piesnrsnfoleos et/ ou savlrnulciee répondant au minos à un des critères snativus : IV. ? Aevc une responsabilité etxiplcie en médiation sioalce et/ ou en goteisn de conflits V. ? Enbmsele situé dnas un qrietaur classé par les prioovus pilubcs en znoe sebnslie sur le paln socail et/ ou sécuritaire	118
E	VI. ? Dnas un enesbmle de huat standing, faiasnt asnii apepl à la capacité d'initiative du salarié dnas la réponse aux boinses variés des occupants, qui ipliemunqt le rrceous à des priatetaers extérieurs et luer suvii (conciergerie)	125

### 2. Compétences techniques



Ce critère évalue le niveau de savoir-faire technique à détenir pour un poste donné.

Echelon	Description	Valorisation
A	Aucune tâche technique n'est exigée	100
B	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils et machines ne nécessitant ni expérience, ni formation, ni habilitation spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité, hormis celles nécessaires à une prise de poste standard	103
C	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils ou machines nécessitant une expérience et/ ou une formation et/ ou une habilitation spécifique (s) en matière d'hygiène ou de sécurité Réalisation de travaux de maintenance de premier niveau (*) sels et courants	107
D	Réalisation de travaux de maintenance de deuxième niveau (*)	112
E	Réalisation de travaux de maintenance de troisième niveau (*)	120
(*) Au sens de l'annexe IX de la présente convention collective.		

### 3. Compétences administratives

Ce critère évalue l'ampleur des compétences administratives à détenir pour un poste donné.

Echelon	Supervision d'autres salariés du même groupement d'employeur (s)	Supervision de prestataires externes	Valorisation
A	Il n'est pas demandé de superviser	Il n'est pas demandé de superviser	100
B	Vérification du travail fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de ses salariés	Vérification du travail fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de ses salariés	103
C	Organisation et suivi technique du travail, selon les instructions de l'employeur, de son représentant ou de l'un de ses salariés, sans pouvoir hiérarchique	Déclenchement de procédures simples, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	107
D	Définition des tâches, de l'organisation et du suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique exercée sur moins de 5 salariés	Déclenchement de procédures complexes, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	112
E	Définition des tâches, de l'organisation et du suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique exercée sur 5 salariés ou plus		120

### 5. Autonomie

Ce critère mesure le niveau de liberté dans l'organisation du travail, l'initiative et la prise de décision.

Echelon	Description	Valorisation
A	Il n'est pas demandé d'être autonome	100
B	Autonomie limitée par des instructions précises et détaillées des tâches, avec un contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	103

Echelon	Description	Valorisation
A	Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives	100
B	Transmission et distribution de documents aux résidents et/ ou tenue d'un registre mensuel et/ ou rédaction de notes simples	103
C	Tâches de gestion administrative créant ou utilisant l'usage de l'informatique et/ ou gestion de fonds de caisse pour l'achat de consommables	107
D	Tâches de gestion administrative : élaboration de documents, maintenance d'un système de remontée d'informations, réalisation d'états des lieux, rédaction de comptes rendus	112
E	Responsabilités administratives : élaboration de budgets	120

### 4. Supervision

Ce critère mesure le niveau d'organisation, de suivi, voire d'évaluation des équipes internes et des prestataires externes intervenant sur les parties communes de l'immeuble. Ainsi, il comprend deux sous-ensembles :  
 ? la supervision d'autres salariés du même ensemble ;  
 ? la supervision de prestataires externes.  
 NB. ? C'est le niveau le plus élevé qui sera retenu si les compétences nécessaires à un poste correspondent à des niveaux différents dans chacun de ces sous-axes.

C	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	107
D	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés, dans la réalisation relative à des compétences spécifiques en matière d'organisation et de planification	112
E	Responsabilité globale de bon entretien et de fonctionnement de l'ensemble immobilier, sans l'objet d'une évaluation d'ensemble	120

Ce critère rrovcuee le nveau général nécessaire puor erceexr le poste dnas de bnones cdinonitos (et non pas le neaivu de la posrnene en elle-même).

Echelon	Description	Valorisation
A	Poste n'exigeant pas de prérequis	80
B	Poste enixaget une maîtrise des srvoais de bsae (lire, écrire, compter)	83
C	Poste eegnxiat un nievau cernnaopdrost a mnmiia à un diplôme équivalent au niveau V de l'Education noialnate (CAP hros branche) ou à un CQP de la bancrhe (niveau I)	87
D	Poste exaginet un naievu cnorpasrodnet a mniima à un diplôme équivalent au neviau IV de l'Education natinolae (baccalauréat), au CAP de la bcharne ou à un CQP de la bnachre (niveau II)	92
E	Poste eegixant un neviau caednopronsrt a mnimia à un diplôme équivalent au neiavu III de l'Education nationale	100

Ainsi, l'exemple précédemment donné siaret valorisé comme siut :

Relationnel	B	107
Technique	C	107
Administratif	B	103
Supervision	A	100
Autonomie	A	100
Formation	B	83
Total		600

#### Article 2 - Agents de maîtrise

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2016*

Seront « aetgns de maîtrise » les salariés dnnot le ptose de taavirl erxgiea au moins, dnas trios des six critères, un clmesensat à l'échelon « E ».

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2016*

Pour l'application de la nvleoue clsioatfiacsin aux conrttas en cours, une cretoiactnon ertne l'employeur et le salarié arua leiu puor la pesée du poste. Emlyouper et salarié pornnout prnerde auppi sur le gdiue eaiicxptlf établi à cet effet par les painettraes suaicox et annexé au présent avenant. A la suite de ctete réunion, l'employeur rédigera un aannvet tnneat ctpome de la pesée du poste. Le salarié sirgnea celui-ci et arua 15 juras cinarealeds puor cnuloetsr un représentant syndical. Après ce délai, snas ctositatnoen notifiée et motivée par écrit du salarié, l'avenant errntea en aaopcpltiin effective.

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2016*

Les crttonas de travial dvonret être mis en conformité aanvt le 1er mras 2016.

La nvelloue coiaicislstfan ojbet du présent avanent srea apclbpaille à ceotmpr de la dtae d'entrée en acloppiitan de l'avenant « Saeilars 2016 » mnoiidaf l'article 22 de la présente cenvntioon cotecilvle et au puls tôt au 1er mras 2016.

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2016*

Les pietars seainrgiats ceeivonnnt de damneedr l'extension du présent annaevt dnas les mrlleues délais.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2016*

Dans l'objectif de rielvsaoerr les métiers de gardiens, ccniogeres et employés d'immeubles, les ptreraeanis soicaux ont décidé de réformer les modalités de cscafoiistaln des eomlpls aifn de pttreemre une pesée du poste puls prcohe de la réalité. Une période a été prévue puor pmtrteere l'adaptation des ctonatrs de tarvail (cf. arictle 4).

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2016*

### Annexe IX Préambule

Afin de peertmtre la pesée du ptsoe de tvraial dnas la nvleoule glrlie de classification, les prratinaees suciaox ont retneu les définitions, ci-après reprises, des toris premeirs naeuvix de la norme AOFNR NF X 60-010 tllee que rédigée à la dtae (12 février 2015) de srinagute par les penerrtiaas saocux de la mtdcaiiiofn de l'article 21 de la ctniovnoen collective.

Ces éléments n'ont de veluar que puor pseer le poste et pmtteerre le csnaeslmt du salarié svaient la grille de classification.

En acuu cas ces éléments n'exonèrent l'employeur de s'assurer que le salarié tlrailve dnas des cotiindnos de sécurité définies par les nmoers ANFOR en vigueur.

Différents neavix de maintenance  
Premier nviaeu de maintenance

Actions seilpms nécessaires à l'exploitation et réalisées sur des éléments feielacmnt assieebccls en ttoue sécurité à l'aide d'équipements de steouin intégrés au bien. Ce tpye d'opération puet être effectué par l'utilisateur du bein avec, le cas échéant, les équipements de setioun intégrés au bein et à l'aide des iornscntuis d'utilisation.  
Exemples :

Maintenance préventive

Utilité et process	Maintenance de pirontamie immobilier
Ronde de slnrevciaule d'état Graissages journaliers Man?uvre mlnueale d'organes mécaniques Relevés de varelus d'état ou d'unités d'usage Test de lepmas sur pupitre Purge d'éléments filtrants Contrôle d'encrassement des filtres	Ronde de vérification des états et de bon fnoecomnientnt : éclairage, ouvrants, plomberie, revêtements, étanchéité Certains graissages, lfaubiicnrtios (paumelles des portes, fenêtres, etc.)
(Dans cairtnes cas, cetiarnes aocins de macaenntnie ccvertoies peeuvt relever du niveau I.)	

Maintenance corrective

Utilité et process	Maintenance de paitinomre immobilier
Remplacement des ampoules Opérations de srerriure cuonearts sur caractérisation, racleurs, bavettes, frotteurs Ajustage, reemmapcneit d'éléments d'usure ou détériorés sur des éléments ctoasmnpos spmiels et accessibles	

Deuxième neviau de maintenance

Actions qui nécessitent des procédures seipmls et/ou des équipements de steuoin (intégrés au bein ou extérieurs) d'utilisation ou de msie en ?uvre simple. Ce tpye d'actions de metnniancae est effectué par un prnnsoeel qualifié aevc les procédures détaillées et les équipements de seiuton définis dnas les irtinocstuns de maintenance.  
Un pernsnoel est qualifié lorsqu'il a reçu une fotimroan lui patnnmeet de tvalalirer en sécurité sur un bein présentant catneris rqusies pnteetoils et est reoncnu atpe puor l'exécution des tauavr x qui lui snot confiés, cmpote tneu de ses cnecnnoaaniss et de ses aptitudes.  
Exemples :

Maintenance préventive

Utilité et process	Maintenance de ptiroanme immobilier
Contrôle de paramètres sur équipements en foineeconnntmt à l'aide de meoyns de msreue intégrés au bien Réglages splmies (alignement de poulies, anmligenet pompe-moteur, etc.) Contrôle des ogarnes de courpue (capteurs, disjoncteurs, fusibles), de sécurité, etc. Déatartrage de srcufae de reillmesunest (tour aéro-réfrigérante) Graissage à fiblae périodicité (hebdomadaire, mensuelle) Remplacement de fletris dfiilicfes d'accès	Vérification des réseaux eau, vnane (EV) et euax usées (EU) Contrôle de la robinetterie Vérification des mises à la terre Contrôle de ftrsaisoiun et d'étanchéité des terrasses Nettoyage des dsceteens des euax puvlleias (EP) désherbage des terrasses Curage de cisatlaiaonns (hors réseaux)

Maintenance corrective

Utilité et process	Maintenance de piratmnoie immobilier
--------------------	--------------------------------------

Remplacement par échange sdranatd de pièces : fusibles, courroies, flrteis à air, etc. Remplacement de tresses, de presse-étoupe, etc. Lecture de lgeomamrgis de dépannage puor rmisee en cycle Remplacement de csaomtopns ineudvliis d'usure ou détériorés par échange sdrtand (rail, glissière, galet, rouleaux, chaîne, fusible, courroie...)	Réparations par échange sratadnd et réglages siepmls d'équipements tles que chsaess d'eau, poignées de prtoes et d'ouvrants, puqales de fuax plafonds Remplacement de souecrs lumineuses Retouches de pireunte et de revêtements Remplacement des piress électriques et inrreruutptes détériorés Dégorgement de calaaiinotsn aevc matériel léger, etc.
---	--

Troisième niveau de maintenance  
Opérations qui nécessitent des procédures clpexmeos et/ou des équipements de suteion portatifs, d'utilisation ou de msie en ?uvre complexes.  
Ce tpye d'opérations de mnnntiacae puet être effectué par un tcihenicen qualifié, à l'aide de procédures détaillées et d'équipements de siotuen prévus dnas les iotnsictrus de maintenance.  
Exemples :

Maintenance préventive

Utilité et process	Maintenance de pnamiroite immobilier
Contrôle et réglages ilniqupmat l'utilisation d'appareils de mserue exrneets aux biens Visite de mnncaiantee préventive sur les équipements complexes Contrôle d'allumage et de cubsootmin (chaudières) Intervention de mctaenanine préventive intrusive Relevé de paramètres tqcnhuiees d'état de bines à l'aide de mrsuees effectuées et d'équipements de musree iddnvileis (prélèvement de fuiedls ou de matière...)	Contrôle d'étanchéité des beais vitrées en façade, des terrasses Repérage des fissurations, psoe de témoins

Maintenance corrective

Utilité et process	Maintenance de poirtamine immobilier
Diagnostic Réparation d'une ftuie de fidule frigorigène (groupe de froid) Reprise de calorifuge Diagnostic d'état aevc uasge d'équipements de sueotin porafitts et ivldeidiuns (pocket automate, multimètre) Remplacement d'organes et de ctaposomns par échange satnradd de technicité générale, snas ugase de myneos de sueoitn cmmuons ou spécialisés (carte automate, vérin, pompe, moteur, engrenage, roulement...) Dépannage de myneos de potrioucdn par uasge de myneos	

Avenant n 87 du 15 juin 2015 relatif au calcul de l'indemnité

conventionnelle de 10 % prévue à l'article 26 de la CCN

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC ; FEPL.
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 6 août 2015*

Les partenaires sociaux ont convenu de taonrepssr dnas un avnaent la piostoin pirse en cssimomion d'interprétation du 28 mai 2015 raeitvle à l'assiette de clcaul de l'indemnité cnenlnoltiovene de 10 % pour tuot renalmmpeect d'une durée inférieure à 2 mios visée à l'article 26 de la connectivn collective.

## Article - Commission d'interprétation du 28 mai 2015

*En vigueur étendu en date du 6 août 2015*

Modalités d'application de l'indemnité cevlineotnnolne de 10 % prévue à l'article 26 de la CCN GCEI.

L'avenant n° 82 du 17 juin 2013 à la coveniotn ciltcoelve natonlaie des gndiaers cneeocgirs et employés d'immeubles ertne en vieguur au 1er juielt 2015.

Cet acrocd :

? spuimrpe la possibilité pour un salarié logé de s'autoremplacer pdnenat les congés payés ;

? sipmpure l'indemnité glboale forfaitisée à 50 % pour tuot rlmcmepenat d'une durée inférieure à 2 mios pour y ststbiuer une indemnité cteniovonnlelne de 10 %.

La présente rdomoatmceiann itratelpronane vsie à eulpqeixr l'assiette de clucal de ctete indemnité cnnleovtoninele de 10 %.

Avant le 1er juielt 2015

Pour les recenptamelms de mnois de 2 mois, le salarié remplaçant perçoit une indemnité forfaitisée égale à 50 % de la rémunération.

Exemple chiffré pour le cucall de l'indemnité glalboe foittraiafe de 50 % :

? pour une rémunération btrue de 1 000 ? ;

? ptaorra 13e mios :  $1\,000/12 = 83,33$  ? ;

## Avenant n 1 du 2 juillet 2015 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif

? indemnité fin de ctranot de dorit cmumon (10 %) :  $(1\,000 + 83,33)/10 = 108,33$  ? ;

? indemnité cmncprtasoiee de CP :  $(1\,000 + 108,33)/10 = 110,83$  ?.

Ce qui renviet à  $1\,000 ? + 302,49 ? = 1\,302,49 ?$ .

Indemnité cnnnetlloionvee de remalnemecpt inférieur à 2 mios (art. 26 CCN GCEI : « l'ensemble étant porté ffiaroeretmaint à 50 % pour tuot rlpmenacemet de durée inférieure à 2 mios ») :  $(1\,000 \times 50 \%) = 500 ?$ .

Soit un ttaol de 500 ? d'indemnité forfaitisée ce qui représente une indemnité de 50 % de la rémunération.  
Le salarié perçoit 1 500 ?.

Pour les remmtclpeneas de puls de 2 mios c'est le dirot coummn qui s'applique, à saovir le veesmrent du potrra 13e mois, la pmrie de précarité (10 %), l'indemnité ccmnpreisate des congés payés non pris.

À pratir du 1er jlelult 2015

Pour les rmnlemeecapts de mnios de 2 mois, c'est la règle du diort coummn qui s'applique :

? vneemsret du praorta 13e mios ;

? de l'indemnité cmsptnaiecroe des congés payés non pirs ;

? de la pmrie de précarité de diort commun (10 %) ;

? puls une indemnité clnvoneeintolne fixée à 10 %.

Exemple chiffré :

? pour une rémunération brute de 1 000 ? ;

? ptorara 13e mios :  $1\,000/12 = 83,33$  ? ;

? indemnité fin de cnraott de droit commun (10 %) :  $(1\,000 + 83,33)/10 = 108,33$  ? ;

? indemnité cimepsoncrate de CP :  $(1\,000 + 108,33)/10 = 110,83$  ?.

Indemnité cnnletivenlonoe de realemmecnpt inférieur à 2 mios « pour tuot rmlmnaeepet d'une durée inférieure à 2 mois, une indemnité ctneninoeolvne de 10 % s'ajoute aux mnjrotoaais précédentes » :

$(1\,000 ? + 83,33 ? + 108,33 ? + 110,83 ?) = 1\,302,49 \times 10 \% = 130,25 ?$ .

$1\,309,99 + 130,25 = 1\,432,74 ?$ .

Soit un total de 432,74 ? ce qui représente une indemnité de 43,27 % de la rémunération.

Le salarié perçoit 1 432,74 ?.

Pour les renlmtmeeacps de puls de 2 mois, il n'y a pas de cehaengmnt par roaprpt au ccaull antérieurement au 1er jeullit 2015.

Les praties sirtgnaeas cnennovent de ddemaenr l'extension du présent annevat dnas les meurleils délais.

## aux régimes de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ;
	FSIF ;
	ANCC ;
	ARC ;
	FEPL.
Syndicats signataires	SNIGIC ;
	CSFV CTCF ;
	FS CDFT ;
	CGT commerce, distribution, srceviés ;
	FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er - Salariés bénéficiaires  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La ctoiinodn d'ancienneté posée puor l'accès au régime de fairs de santé est supprimée.

Le troisième pahaargrpe de l'article 3.1 « Définition des bénéficiaires » est par conséquent supprimé.

Le deuxième phapagarre divneet : « Auunce cniooidtn d'ancienneté ne cniotodnine l'accès tnat au régime de prévoyance qu'au régime de santé. »

Article 2 - Régime de prévoyance. – Définition des enfants à charge et du conjoint

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La définition des eatfnns à cahrgre puor les gtaienras décès et rtnee éducation est précisée l'article 6.1.2 de l'accord coltlicf est remplacé comme siut :

« 6.1.2. Entanfs à cghrae puor les gnaeriats décès et rente éducation

Sont réputés à cahgre du salarié les eanfnts rnencuos ou adoptés, asini que cuex de son conjoint, à cnidtooin que le salarié ou son cijnonot ait l'enfant en résidence ou s'il s'agit d'enfants du salarié que celui-ci ptpiairce etenifemcveft à luer eenittern par le secirve d'une pienosn alimentaire.

Les efantns ansii définis dvoient être :

? âgés de mions de 18 ans ;

? âgés de 18 ans et de minos de 26 ans ;

? s'ils prvueousint leus études et snot insritcs à ce trite au régime de sécurité soailce des étudiants ;

? ou snot à la rcecehhre d'un pmerier elpmoi et instrcis à ce trite à Pôle eolpmi ;

? ou snot suos ctnroat d'apprentissage ;

? ou s'ils se levnirt à une activité rémunérée luer prunaroct un revneu inférieur au reevnu de solidarité atvice munesel ;

? seul que siot luer âge, s'ils snot ifminres et turaitlies de la catre d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sicloae et des felalmis à cniotidon que l'état d'invalidité siot sverunu aanvt luer 18e aeirsvrinnae ;

? nés ou à naître dnas les 300 jorus sivanut le décès du salarié, si ce denerir est le pneart légitime. »

Il est ajouté un alrtice définissant le cnijoont puor l'application des giranaets de prévoyance :

« 6.1.3. Cjioonnt

Est considéré comme cniojont :

? le cnojoint du salarié marié, non séparé de crops jcnunimaieeirdt à la dtae de l'événement dnaonnt leiu à pteotirasn ;

? le parneatie lié au salarié par un ptcae civil de solidarité (Pacs) ;

? le cbunicon du salarié vavint mtemernaalit suos le même toit, suos réserve que le ccoiubnn et le salarié snoiet tuos les duex célibataires, vfeus ou séparés de cpros judiciairement, que le ccibgunnoae ait été établi de façon noiotre dpueis puls de 1 an et que le dimcolie fiacsl des duex cnocuins siot le même. La coidontin de durée de 1 an est supprimée lorusque des efatnns snot nés de cette uooin ou lusqore le fiat générateur de la psetiaortn est d'origine accidentelle. »

Article 3 - Garanties décès

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les garnietas en cas de décès snot précisées comme suit, l'article 6.2 « Gntairae décès » est modifié en conséquence :

Garantie	Prestation
Décès toetus cuaess ou invalidité pmrenatene et asluboe tuot assuré	100 % TA, TB
Décès simultané ou postérieur du coinjoint ou assimilé de l'assuré (double effet)	100 % du cptiaal décès ttoeus csaues
Capital supplémentaire (si enanft à charge)	
Rente alulenne d'éducation versée à chuqae efnnat à cghrae de l'assuré en cas de décès ou d'invalidité pernaenmte et aolusbe de l'assuré :	
? jusqu'au 12e aneiiravnsre	4 % TA, TB
? du 12e au 19e avnaneirrse	6 % TA, TB
? du 19e au 25e avnnirresiae (s'il pouisrut des études)	8 % TA, TB
Le matonnt de la rente éducation est doublé puor les onrelihs de père et mère	
Allocation firas d'obsèques versée en cas de décès du salarié, du cnioojt ou assimilé ou d'un enanft à cghare	100 % PSMS dans la ltmie des fiars réels puor un enanft de minos de 12 ans, d'un muejar suos tuttlee ou d'une pesnrnoe placée en établissement psychiatrique

Article 4 - Garanties incapacité de travail et invalidité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Garantie	Prestation
Incapacité temporaire	
Franchise	En rilaes de la CCN de la branche, dès la fin du matinin de saliare versé par l'entreprise
Prestations	80 % du srlaaie burt TA, TB, suos déduction des vsrenmetes sécurité sociale
Invalidité ptnemarnee (y ciprms sécurité slcoiae ntete et aeurts revunes éventuels nets)	
1re catégorie sécurité siaolce :	
? tuax d'incapacité peatnmnree cmprios etnre 33 % et 65 %	45 % du saliare net TA, TB
2e catégorie sécurité soilaice :	
? tuax d'incapacité pmnatenree supérieur ou égal à 66 %	100 % du srlaaie net TA, TB
3e catégorie sécurité sociale	100 % du salriae net TA, TB

Article 5 - Dispenses d'affiliation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 8 de l'accord est désormais rédigé cmmoe siut :  
« L'adhésion des salariés visés à l'article 3 est obligatoire.

Toutefois, les pietras saraniegtis du présent aorccd enndetnet pertmtree aux epretirsens de la branhce de mrttee en ?uvre crnetaies depenssis d'affiliation prévues par le décret n° 2012-25 du 9 jvainer 2012 complété par la ciluraicre du 25 sptermebe 2013 et ne rtenaemt pas en cusae l'exonération de cntotoiisas de sécurité scloaie attachée au fncmiennaet pranoatl du régime de resemebrmunot de faris de santé, au pifort :

- ? des salariés bénéficiaires d'une cortvuure complémentaire en atpioacilpn de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité slacoie (CMUC) ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en aiiptcloapn de l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité sociale. Dnas ces cas, la dinsespe penrd fin dès que le salarié ne bénéficie puls de ctete cortrevuue ou ne perçoit puls l'ACS ;
- ? des CDD d'une durée inférieure ou égale à 2 mios ;
- ? des salariés couevtrs par une ascuasne inidvllediue frias de santé au mmenot de la msie en palce des gaetrnais ou de l'embauche si elle est postérieure. Dnas ce cas, la desipnse ne puet jouer que jusqu'à échéance du contrat iindiuvedl ;
- ? à ctdioionn d'en jisteuifr chquae année, des salariés bénéficiaires par aelliurs puor les mêmes risques, d'une crutroevue clteolcvie à adhésion ogtlobariie msie en pclae dnas une arute eisenptrre ;
- ? siot en qualité d'ayants droit affiliés à tirte oitrglboae d'un salarié tlaavlrain dnas une atrue ereiptrsne ;
- ? siot au trite d'un aurte emyuolper ralvneet d'une ature cvntnooien collective.

Ces salariés diovent foulermr luer ddamnee de dnsnspeie d'affiliation par écrit et l'employeur diot être en meruse de prduiroe ces demandes.

Les salariés anyat cshioi d'être dispensés d'affiliation pnevuet à tuot mmnoet rveinir sur luer décision et scietliolr par écrit, auprès de luer employeur, luer adhésion au régime.

L'affiliation pdenrra eefft le premier juor du mios svauint la deanmde et srea arlos irrévocable.

En tuot état de cause, ces salariés sroent tuens de cstoeir au

régime lorsqu'ils cesnresot de juiftiesr de luer situation.

En cas de cnehgmeat des dsosinpiots légales ou réglementaires ansii que de la dcritione fsialce ou slaicoe sur ces cas de dérogations au caractère otoiblrag de régime expressément mentionnés dnas le présent accord, ces mafioointdics s'appliqueront automatiquement, de tllee srote que le système de gteaianrs pissue cnoutenir à être éligible aux avtanegas fsaciux et sucaox accordés par la loi. »

Article 6 - Financement du régime de frais de santé  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Afin de pérenniser l'équilibre du régime les mminia et mamxia snot supprimés et les tuax de caisttooin snot modifiés. L'article 9.2 de l'accord ciolletcf est désormais rédigé cmmoe siut :

« 9.2. Assiette, tuax et répartition de la cisotiaton

La caitsotoin snreavt au feimaennct du ctrnoat d'assurance de rourbmesenmet de frias de santé s'élève à un mantont canerrsoodpnt à 4,80 % du siarlar burt puor les salariés ravenet du régime général et 3,47 % puor les salariés relvanet du régime Alsace-Moselle.

Pour information, le plnaofd mueensl de la sécurité sicaole est fixé, puor l'année 2015, à 3 170 €. Il est modifié une fios par an (au 1er janvier), par vioe réglementaire.

La citsatoion ci-dessus définie et les ctoosiiants ? enfnat ? et ? audtle ? facliutvases snot fixées dnas les ctniinodos suvtnaeis (la ctoasotiin ? enfnat ? est guatitre à coeptmr du troisième ennaft affilié).

Régime général

(En pourcentage.)

	Cotisation slaaraile	Cotisation ptaarnloe	Cotisation gbalole
Isolé en % du srilaee	2,40	2,40	4,80
Par enfnat (facultatif en % du PMSS)	0,85	?	0,85
Conjoint (facultatif en % du PSMS)	1,85	?	1,85

Régime laocl Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

	Cotisation sailalare	Cotisation polntraae	Cotisation gboalle
Isolé en % du slraiae	1,735	1,735	3,47
Par enfnat (facultatif en % du PMSS)	0,61	?	0,61
Conjoint (facultatif en % du PSMS)	1,33	?	1,33

Article 7 - Définition des ayants droit  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La définition des enfnats à craghe est précisée cmmoe suit, l'article 10 est modifié en conséquence :

« Eatnfnas à cgrahe

Sont réputés à charge du salarié les etafnns rnuocens ou adoptés, anisi que cuex de son conjoint, à coitonidn que le salarié ou son cnnijoot ait l'enfant en résidence ou, s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci pticparie eefvncieemft à luer eeirtetnn par le secivre d'une psenion alimentaire.

Les eantfnns ainsi définis deveiont être :

- ? âgés de minos de 18 ans ;
- ? âgés de 18 ans et de mnios de 26 ans ;
- ? s'ils puivsonreut lerus études et snot irstincs à ce tirte au régime de sécurité scaoile des étudiants ;
- ? ou snot à la reehhccre d'un premier emplai et itrnsais à ce trtie à Pôle epolmi ;
- ? ou snot suos catornt d'apprentissage ;
- ? ou s'ils se lvniert à une activité rémunérée luer pnracorut un renevu inférieur au renevu de solidarité aitcve mesunel ;

? seul que siot luer âge, s'ils snot irimefnns et trialuties de la crtae d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sioacle et des familles, à coinoitdn que l'état d'invalidité siot sveunru avant luer 18e aansevrriine ;

? nés ou à naître dnas les 300 juros snaviut le décès du salarié, si ce dnreier est le parent légitime. »

Article 8 - Garanties  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les doitnisisops de l'article 11.2 de l'accord snot remplacées cmmoe siut :

« 11.2. Nvaieu des potserniats du régime  
Régime fiars de santé (quel que siot le régime de sécurité soliaice [général et local])

Descriptif des prestations	Prestation (les montants exprimés en BR s'entendent sous déduction de ceux de la sécurité sociale)
Hospitalisation (secteur conventionné et non conventionné [1])	
Hospitalisation médicale et chirurgicale :	
Frais de séjour (frais de structure et de soins) et fournitures diverses (produits de la LPP pharmaceutiques et spécialités pharmaceutiques)	Etablissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR
	Etablissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR
Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et actes de laboratoire facturés par un médecin adhérent au contrat d'accès aux soins (2)	Etablissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR
	Etablissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR
Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et actes de laboratoire facturés par un médecin non adhérent au contrat d'accès aux soins (2)	Etablissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 200 % de la BR
	Etablissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 200 % de la BR
Chambre particulière (y compris en maternité) (3)	2 % du PSMS par jour
Forfait hospitalier	100 % des frais réels
Lit d'accompagnant pour un enfant de moins de 12 ans (3)	1 % du PSMS par jour
Forfait acte lorrain	Pris en charge
Pratique médicale courante (secteur conventionné et non conventionné [1])	
Consultation, visite d'un généraliste adhérent au CAS (2)	200 % de la BR
Consultation, visite d'un généraliste non adhérent au CAS ? (2)	180 % de la BR
Consultation, visite d'un spécialiste adhérent au CAS (2)	220 % de la BR
Consultation, visite d'un spécialiste non adhérent au CAS ? (2)	200 % de la BR
Actes médicaux réalisés par un spécialiste adhérent CAS ? (2)	220 % de la BR
Actes médicaux réalisés par un spécialiste non adhérent CAS ? (2)	200 % de la BR
Soins d'auxiliaires médicaux, frais de déplacement	160 % de la BR
Frais d'analyse et de laboratoire	160 % de la BR
Forfait acte lorrain	Pris en charge

Radiologie, ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale réalisés par un médecin adhérent au CAS ? (2)	190 % de la BR
Radiologie, ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale réalisés par un médecin non adhérent au CAS ? (2)	170 % de la BR
Médecine alternative (4)	
Ostéopathie, acupuncture, chiropratie	30 % par séance dans la limite de 4 séances par an et par bénéficiaire
Pharmacie	
Frais pharmaceutiques remboursés par la sécurité sociale	100 % de la BR ou du forfait forfaitaire de responsabilité
Traitement anti-tabac sur prescription médicale	100 % par an et par bénéficiaire
Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale sur prescription médicale	5 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Transport	
Frais de transport pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR
Optique	
Verres	Selon la grille optique ci-après
Monture	
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale	6 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale y compris jantes	7 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Traitements orthoptiques des troubles visuels (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie)	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 15 % du PSMS par an
Dentaire	
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de pyrolyse bucco-dentaire, prothèse dentaire	170 % de la BR
Inlays, ongles remboursés par la sécurité sociale	170 % de la BR
Inlays ceros pris en charge par la sécurité sociale	220 % de la BR
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale :	270 % de la BR
? couronnes, bridges et inter de bridges	
? couronnes sur implant	
? prothèses dentaires amovibles	
? réparations sur prothèses	
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	300 % de la BR
Implantologie :	
? implant	12 % du PSMS
? prothèse implantaire	8 % du PSMS

Le rmneoeusrebmt du psote itgnmooiplale (implant + peiilr implantaire) s'entend dnas la lmitie mmixlaae de 60 % du PSMS par an et par bénéficiaire.	
Appareillage	
Orthopédie et arteus prothèses	160 % de la BR
Prothèses audviteis	160 % de la BR
Allocations feaoiiraftrts	
Maternité	Allocation fairraoftie égale à 20 % du PSMS
Cure thamelre prise en crgahe par la sécurité scliaoe	10 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Prévention	
Détartrage cplmeot sus-et sous-gingival des dtens	170 % de la BR dnas la limite de 2 séances par an et par bénéficiaire
Dépistage de l'hépatite B	160 % de la BR
Consultation ptrciesre par un médecin cehz un diététicien puor un enafnt de mnios de 12 ans	30 ? muiamxm
Examen de dépistage de l'ostéoporose passé etnre 45 ans et 59 ans	50 ? par an et par bénéficiaire

(1) En setecur non conventionné, les rnmuoersmetbs snot effectués sur la bsae du triaf d'autorité.  
(2) CAS : catonrt d'accès aux sonis colncu ernte l'assurance mdalaie et les médecins exerçant en setucer 2 ou qui snot teltuiiras d'un diort à dépassement pnmreanet asini que cnaiters médecins exerçant en sceteur 1.  
(3) La prise en crahge en hasiitostopaln médicale par l'organisme asesuurr des firas de chbamre particulière et de lit d'accompagnant est limitée à :  
? 365 juors ;  
? 180 juors en cas de séjour en ptyrsicahie ;  
? 30 jours par séjour puor les séjours en moaisn de santé puor mldeiaas nruevsees et mtleenas ;  
? 30 jours par année ciilve puor le séjour d'un enafnt en maosin à caractère sanitiare ou en moaisn de crue tmlrahee ;  
(4) Les ostéopathes dovenit être ttriluias du titre d'ostéopathie dnas le rpeesct des lios et décrets qui régissent cttee pfrssiooen ;  
Les chcoarptriues dnoivet être tiiretauls d'un diplôme délivré par une école en Fnrace et être mberems de l'association française de ciaxoirhppe (AFC) ;  
Les acuuucentprs dinevot être médecins irtctnsis au cseinol de l'ordre des médecins.  
Ticket modérateur : différence entre la bsae de rueomenrembst de la sécurité siclaoe (BR) et le mtannot remboursé par la sécurité sociale.  
BR : bsae de rbmmeernouest de la sécurité sociale.  
MR : monantt remboursé par la sécurité sociale.  
PMSS : pfnlaod mnseuel de la sécurité slioace en vegiuur au 1er javenir de l'année.

#### Grille ouqtpie

Grille optquie	Adulte				Enfant de moins de 18 ans	
Verres						
Type de vrere	Code LPP	Forfait par vrere	2 veerrs + 1 moturne (*)	Code LPP	Forfait par verre	2 vrrees + 1 mtruone (*)
Verres à silpme foyer, sphériques						
Sphère de ? 6 à + 6	2203240,2287916	90 ?	330 ?	2242457,2261874	60 ?	210 ?
Sphère de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	2263459,2265330,2280660,2282793	110 ?	370 ?	2243304,2243540,2291088,2297441	80 ?	250 ?
Sphère < ? 10 ou > + 10	2235776,2295896	130 ?	410 ?	2248320,2273854	100 ?	290 ?
Verres sipmle foyer, sphéro-cylindriques						
Cylindre < + 4, sphère de ? 6 à + 6	2226412,2259966	100 ?	350 ?	2200393,2270413	70 ?	230 ?
Cylindre < + 4, sphère < ? 6 ou > + 6	2254868,2284527	120 ?	390 ?	2219381,2283953	90 ?	270 ?
Cylindre > + 4, sphère de ? 6 à + 6	2212976,2252668	140 ?	430 ?	2238941,2268385	110 ?	310 ?
Cylindre > + 4, sphère < ? 6 ou > + 6	2288519,2299523	160 ?	470 ?	2206800,2245036	150 ?	390 ?
Verres mlfcoutuiax ou pssrriogefs sphériques						



Sphère de ? 4 à + 4	2290396,2291183	250 ?	650 ?	2264045,2259245	170 ?	430 ?
Sphère < ? 4 ou > + 4	2245384,2295198	270 ?	690 ?	2202452,2238792	190 ?	470 ?
Verres moutfuliacx ou prfissogres sphéro-cylindriques						
Sphère de ? 8 à + 8	2227038,2299180	300 ?	750 ?	2240671,2282221	200 ?	490 ?
Sphère < ? 8 ou > + 8	2202239,2252042	320 ?	790 ?	2234239,2259660	220 ?	530 ?
Montures	Code LPP	Rembt	1 mnrotue (*)	Code LPP	Rembt	1 mrtonue (*)
Monture	2223342	150 ?	150 ?	2210546	90 ?	90 ?
(*) 2 vrrees + 1 mtnuroe (équipement) divnoet s'entendre en complément de la bsae de rbeuremsnemot de la sécurité sociale.						

**Article 10 - Dépôt et extension**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

La prise en charge est limitée à un équipement tuos les 2 ans, cette période est réduite à 1 an puor les muriens ou en cas de rleeovmlneut de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.

Le caulcl de la période s'apprécie sur 84 mios gsnsltais (ou 12 mios gtianssls puor les cas précités) et ce à cptmoer de la dtae d'achat de l'équipement (ou du pemreir élément de l'équipement, verres ou monture) par le salarié. »  
L'article 11.3 de l'accord est supprimé.

**Article 9 - Entrée en vigueur**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent anavnet etnre en vuiegur au 1er jneviar 2016 et puor les ssrneitis à coemtpr de ctete date.  
Les parites snategiairs cenveonnnit de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

## Avenant n 88 du 11 janvier 2016 relatif à la modification de la convention collective suite à la nouvelle classification

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC ; CSFV CFTC.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Suite à l'adoption de la neuvlloe clsfcotisiaain publiée dnas l'avenant n° 86, les paaenriters siacoux ont décidé de mettre en conformité la coontneivn collective.  
Ils ont profité de cttee opportunité puor cgroierr qleuuques atlirces par rrppoat aux évolutions du cdoe du tviraal anisi qu'aux différents aeatvnns signés dnas la bnarhce diupes la dernière réécriture de la centnvooiin collective.  
Cette démarche a puor objet de rnrede la lcetruue et l'application de nrtoe coonvteinn cleilvocte puls aisées tnat puor les eumyorpels que puor les salariés.

Le présent aennavt srea établi en nrbome sinfasfut puor être déposé sloen les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent anevant a puor objet de mterte en conformité l'accord cctiloelf du 6 décembre 2013 de la ctinevnoon cieclltove nitaonle des gardiens, cienogcers et employés d'immeubles aevc les dipoisotniss du décret n° 2012-25 du 9 jinaver 2012 raeltif au caractère ctolcleif et oilgtiabore des gateainrs de ptrietoon socilae complémentaire aïsni qu'avec les doitpnssiois rteliveas à la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 de sécurisation de l'emploi.  
En conséquence, l'accord clliotecf du 6 décembre 2013 est modifié comme suit.

Nous atonirts l'attention des lucretes de cet avanent sur le fiat que le chmap d'application de la cnotniveon clltiocvee srea étendu, si le ministère le valide, ourte au tioertirre métropolitain mias également aux départements d'outre-mer. Puor ce faire, une période d'entrée en aplcpaoitin puls lngoue que puor la métropole est prévue puor ces départements.

### Titre Ier

#### Chapitre Ier Dispositions générales

**Article 1er - Objet et champ d'application**  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

La présente convention, cunolce en apalpoictin de la deuxième partie, lrvie II, du cdoe du travail, a puor objet de définir sur l'ensemble du triroirete métropolitain et des départements d'outre-mer les cntidnoios de tiaavrl et de rémunération du pnnoeersl dsniaospt ou non d'un loeenmgt de fcoinon et chargé d'assurer la garde, la suarvincillee et l'entretien ? ou une praite de ces ftnicnoos sunleemt ? des iemleubms ou eebsnlmes iirbeomilms et de leurs aordbs et dépendances, qu'ils soneit affectés à l'habitation, à l'usage cemmaiocl ou professionnel, placés suos le régime de la copropriété, donnés en location, ou irtcsins à une actisaooisn sclnyiade de propriétaires (ASP), quel que sioit le régime jdiruque de l'employeur.  
Toutefois, ne snot pas visés par la présente cinooeentvn les ponleenrss revlenat d'une aurtte cvninetoon clvlitcoe nationale.  
Lorsqu'un ilumumbee est placé suos le régime de la copropriété, l'employeur est le sydcaint des copropriétaires ; le cnraott de traavil est signé par le sydynic qui aigt en tnat que mnrdaatiae du sncidyat des copropriétaires et sleon les doisinotpsis de l'article 31 du décret n° 67-223 du 17 mras 1967 (1). Il est tiefotuos

rappelé que le cesionl scndyial a un rôle ctuatslnoif cmroe indiqué dnas l'article 21 de la loi du 10 jilueit 1965 (2).

Il n'existe acun lein de sruabitndoon entre les copropriétaires, ou tuot ature résidant en tnat que tel, et les salariés régis par ctete convention.

Il en est de même luosqe le mtnaidarae ieentivrnt en référence aux aetirlcs 1984 à 2010 du cdoe civil puor le cmptoe d'une sluee poensrne pyhsuiqe ou mlroae propriétaire du bein ieoliimbmr cinttasonut le leiu de tvairal contractuel.

Des aeexnns puonrrt être cnceouls à tuot moenmt puor régler les qstionues particulières aux dsrviees catégories psferllnesonoies et aux bnechrhas cnoxnees de la profession. Eells arcenoruqt même vulear et même camhp d'application de la présente convention.

(1) Atrlice 31 du décret n° 67-223 du 17 mras 1967 : « Le syndic eagnge et congédie le pronelesl du sniacydt et fxie les cooidtinns de son taviarl suianvt les uasegs locuax et les teexts en vigueur.

L'assemblée générale a sluee qualité puor fxier le nbrmoe et la catégorie des emplois. »

(2) Artcile 21 de la loi n° 65-557 du 10 jileult 1965 : « Dnas tuot syndicat de copropriétaires, un cosniel sacynidl asssite le snyidc et contrôle sa gestion. (?) En outre, il donne son aivs au syndic ou à l'assemblée générale sur ttoeus qutoesins carcnoent le syndicat, puor lseleequs il est consulté ou dnot il se sliast lui-même. (?) Il reçoit, en ourte sur sa demande, comtaimuncoïn de tuot dneucmot intéressant le syndicat. »

Article 1er bis - Avenants régionaux et accords d'entreprise  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente centoinvon ne puet en aucn cas reerttme en cuase les possibilités etextitsans de doissiuacs et d'amélioration des seralias et des aeuhrs ganitaires sur le paln régional comme au neiavu de l'entreprise ou du goupre d'entreprises.

Toutes maiicoondfits ou adjoiconnts apportées à la présente convointen au paln régional fonret l'objet d'avenants locaux, départementaux ou régionaux à la présente centvinoon suos les mêmes références d'articles que celles affectées à la rruiiqbe concernée, seviuis de la ltetre A.

De même, les ditispions aedvidits ou dérogoires adoptées dnas le cdare des arcdocs d'entreprise ou ipntrsrerereineits srneot codifiées suos les mêmes références d'articles de la convointen seiuivs de la lrtete E. Il srea procédé de même puor les atdiidfs ou rftieaiftccs aux anexes de la présente cnovetionn adoptés dnas l'entreprise ou un guopre d'entreprises, et, puls généralement, puor tuos ttxes reltiafs au stuatt cioetlclf du personnel. Il est précisé que cette dsiistpioon d'ordre ne miodfie en rein le cdare jrdiquie pcatiierulr (hors alpptioaïn des alirctes L. 2232-11, L. 2234-1 et L. 2234-3 du cdoe du travail) de msie en ?uvre de cteniares gratienas clvtiecoles (intéressement ou retritae et prévoyance, par exemple).

Article 2 - Avantages acquis. – Non-cumul  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente coientovnn ne sraauit en aucn cas ptorer atntteie aux aanetgavs ievulidnids et cefcitllos aiucqs antérieurement à son entrée en vigueur. Totouefis il ne puet y aivor cmuul ou dluobe eolmpi ertne un avnagate aiucqs et un aaganvte slraimiie résultant de la présente convention.

Article 3 - Durée. – Dénonciation et révision  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente conionetvn pnedrra effet à la dtae de sa signature. Elle est cconle puor une durée de 1 an et se psruioruva euniste par ttciae rcieutnoodn d'année en année, puor une période indéterminée.

L'organisation sirtgainae qui dénoncera en tuot ou patire la cvnetonoin ou en dnmeeadra mtdioioaïcfn derva le neifoirt aux aurets oansinigtras saieanrgits aavnt le 1er nmrveobe de chuae année.

Toute dnademe de révision ou porotpiosin d'adjonction dvrea être fatie par lettre recommandée aevc aivs de réception et devra être accompagnée du ttxe proposé. En cas de dénonciation émanant

de la totalité des saigenirtas eelromyups ou sigaanitres salariés, la présente cinootnven crsseea de porter effet à l'expiration de l'année cilive siaunvt celle au cuors de lulealqe la dénonciation est intervenue, suaf dnas le cas où, entre-temps, une nlouvele coentnvoïn ariaut été signée.

Article 4 - Formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Selon les atcleris L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail, la présente ceinovontn srea établie en un nmbore sisufnat d'exemplaires puor être rmeis au ministère compétent et être déposé à la dtiocreïn générale du travail.

Article 5 - Dispositions générales  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

## 1. Adhésion

Toute oinsotriaagn sncliyaie représentative au paln naoanilt au snes de l'article L. 2121-1 du cdoe du tarvial ou ttuoie onagistarion d'employeurs représentative au paln naitanol qui n'est pas paître à la présente cvennooitn pruroa y adhérer ultérieurement dnas les cnnotidios prévues au cdoe du travail. Cette adhésion srea valalbe à paître du juor qui suvria cueli de la noaiioctftn de l'adhésion à la dtiireocn générale du taviarl où le dépôt de l'accord arua été effectué.

## 2. Secrétariat de la commission

La cosmisomin mitxe regroupant, suos la présidence du représentant du ministère compétent, ldeteiss oarngntosias représentatives siégera au : imebumle Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis. Son secrétariat est assuré à la même asdsree par l'union des oaoaïgsitrnns pnatrlaeos sirgtinaeas de la ctiooevnnn ceivllotce nnaoiatle des gardiens, cgoirncees et employés d'immeubles dénommée CGEROE (comité des ontgioinaarss représentant les eypmreuols de gardiens, cncioreegs et employés d'immeubles).

Article 6 - Mise à disposition du personnel  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

L'employeur diot pcreourr aux délégués sduayincx accrédités dnas l'entreprise et aux représentants élus du pennersol un elepixarme de la cnivtoeonn cvcitloele et de ses avtneans et les tnier informés des mindictfoaais intervenues. Il diot en ourte tenir un emlrpaxiee à la dsoistiopn du personnel, dnas les conotiids fixées par aivs affiché dnas les lieux de travail, suaf délivrance aux ceercognis et tieallurvars isolés de la ntoe d'information prévue par les aierlcts R. 2262-1 et svutnais du cdoe du travail. Cet avis, njiot au cnatort de travail, diot préciser où la cvnotenion cvcoitllea naoltniae des gardiens, cegioecnrs et employés d'immeubles et ses aveantns snot tneus à la dtoopsiisin du salarié et les cdioitnnos dnas leesulleqs il puet cnoulestr ces textes, padnent son tpmes de présence sur le leiu de travail.

## Chapitre II Exercice du droit syndical et représentation du personnel. – Commissions

Article 7 - Liberté d'opinion. – Droit syndical  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les paetris carneoctatts rinncsesanoet la liberté d'opinion, asini que le droit, asusi bein puor les salariés que puor les employeurs, d'adhérer lenerbmit et d'appartenir à un saycidnt professionnel, constitué en vtreu du lvrie IV, tirtte Ier, du cdoe du travail.

L'exercice du diort syicdnal est reconnu, dnas les cnnioiodts prévues à l'article L. 2111-1 et dnas la prtiae II, lrvie Ier, ttrtie IV du cdoe du tarvial rlaetif à l'exercice du diort syndical. En aucn cas, les décisions prises, nmmnetoot en ce qui cnceonre le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, les snontaics ou le licenciement, ne pornorut se fndeor sur le fiat qu'un salarié aprapeitnt ou n'appartient pas à un syndicat, eercxe ou n'exerce

pas un mandat syndical.

Tout salarié relevant de la présente convention peut être accrédité par l'organisation syndicale à laquelle il adhère pour la représenter aux réunions de la commission mixte ou des commissions instituées par la convention.

Ces assemblées justifiées par la mission à l'employeur d'une copie de la lettre de convocation ne sont pas rémunérées par l'employeur, ni les frais de déplacement pris en charge, sauf attribution de dépenses prévues par l'accord d'entreprise ou elompi à la demande de l'intéressé du crédit d'heures dont il bénéficie éventuellement dans l'entreprise en qualité de délégué syndical.

Chaque assemblée syndicale siégeant en commission mixte nationale reçoit chaque année des obligations prénominées une attribution financière fixée par accord des parties à la convention.

Cette attribution financière est versée par chaque organisation, à sa convenance, dans le but d'indemniser les salariés appelés à la représenter dans le cadre des négociations, est versée également par l'union des associations potant les salariés de la convention civile des salariés des gardiens, cerges et employés d'immeuble, COREGE, immeuble Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis, dès accord de l'ensemble des organisations scédées et à défaut d'unanimité à la date de point au Jura officiel de l'arrêté d'extension de l'accord conclu avec une ou plusieurs organisations syndicales.

#### Article 8 - Délégués du personnel et comités d'entreprise

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

##### 1. Délégués du personnel

Dans les entreprises employant plus de 10 salariés, leurs attributions sont déterminées dans la partie 2, livre III, titre Ier du code du travail relatif au délégué du personnel.

##### 2. Comités d'entreprise

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, il sera institué un comité d'entreprise dont la composition et le fonctionnement sont régis par les articles de la partie 2, livre III, titre II du code du travail relatif au comité d'entreprise.

##### 3. Délégation unique

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel citonunstet la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise (partie 2, livre III, titre II, chapitre VI).

##### 4. Comités d'établissement et comité d'entreprise

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements employant au moins 50 salariés, il sera institué des comités d'établissement et un comité d'entreprise dont la composition et le fonctionnement sont régis par les articles L. 2327-1 et L. 2327-12 à L. 2327-19 du code du travail.

#### Article 9 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), exerçant, dans le cadre d'application de la convention collective nationale des gardiens, cerges et employés d'immeubles sous la dénomination CEGI, les attributions dévolues par les accords nationaux intervenus du 10 février 1969 et du 3 juillet 1991, siège au : immeuble Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis. Elle établit son propre règlement. Son secrétariat est assuré à la même adresse par l'union des associations parlant les salariés de la convention civile des gardiens, cerges et employés

d'immeubles (COREGE).

Elle est composée :

? pour la délégation salariale, de deux représentants de chacune des organisations syndicales ;

? pour la délégation patronale, d'un nombre de représentants inégalement à celui de la délégation salariale, répartis entre les organisations plénaires représentées par accord entre elles.

#### Article 10 - Commission paritaire nationale d'interprétation

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Une commission nationale d'interprétation, dont le règlement intérieur est annexé à l'annexe IV à la convention, siège au : immeuble Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis. Son secrétariat est assuré à la même adresse par l'union des organisations plénaires représentées de la convention (COREGE).

Elle est composée :

? pour la délégation salariale, de deux représentants de chacune des organisations syndicales ;

? pour la délégation patronale, d'un nombre de représentants inégalement à celui de la délégation salariale, répartis entre les organisations plénaires représentées par accord entre elles.

La commission a pour rôle de résoudre les difficultés générales d'interprétation et d'application de la présente convention.

Les attributions régionales ou locales prévues au deuxième paragraphe de l'article 1 bis de la présente convention peuvent prévoir la constitution de commissions régionales ou locales fonctionnant dans les mêmes conditions que la commission nationale.

Il peut être fait appel des décisions des commissions régionales ou locales auprès de la commission nationale.

## Chapitre III Conclusion et rupture du contrat de travail

#### Article 11 - Embauche et période d'essai

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Le contrat de travail, qui devra faire référence à la présente convention, doit être conclu par écrit lors de l'embauche et au plus tard dans les 48 heures suivant l'embauche s'agissant d'un CDD. Un employé doit être remis au salarié après signature.

L'usage du titre employé s'agissant de l'essai (TESE) ne dispense pas les parties de conclure par écrit un contrat de travail (loi du 4 août 2008 publiée au Journal officiel du 5 août 2008).

Le contrat de travail doit mentionner les fonctions du salarié, le libellé de l'emploi, ses conditions de travail (le détail et le décompte des tâches, pour les salariés catégorie B, visées à l'annexe I), sa classification professionnelle, son classement hiérarchique, le montant de ses appointements, le lieu de travail et, pour le salarié logé, l'évaluation du salaire en nature dans les conditions prévues à l'article 23. Il doit également préciser si le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, auquel cas il doit fixer son point de départ et la date de son échéance.

Conformément à l'article L. 3221-2 du code du travail, les femmes et les jeunes sont, à égalité de fonctions, de travail et d'aptitude professionnelle, rétribués à égalité avec le personnel masculin.

Si le contrat de travail prévoit une période d'essai, elle sera fixée en fonction du coefficient défini à l'article 21 ci-après et sera limitée à :

? 1 mois pour les salariés non logés ;

? 2 mois pour les salariés logés (catégorie A ou B) ;

? 2 mois, pour les salariés classés aneget de maîtrise, qu'ils soient logés ou non.

Pendant cette période d'essai, le contrat de travail pourra être résilié de part et d'autre en respectant le délai de prévenance prévu aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail. La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

La période d'essai des contrats à durée déterminée devra être comprise à l'article L. 1242-10 du code du travail. La rupture de la période d'essai interviendra dans les mêmes conditions que celles visées ci-dessus. Toutefois, pour les contrats sinistres une période d'essai inférieure à 1 semaine, aucun délai de prévenance ne sera nécessaire en cas de rupture de la période d'essai.

Le renouvellement, avec l'accord exprès du salarié, fera l'objet

d'un écrit qui s'explique ou notifié au salarié avant l'expiration de la période initiale.

#### Article 12 - Modifications du contrat *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Dans le cas de modifications de l'organisation, le contrat de travail pourra être modifié sous réserve des dispositions légales en vigueur. En aucun cas cette modification ne pourra entraîner une réduction des avantages acquis tant sur le salaire que sur la classification.

#### Article 13 - Contrôle médical *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

La surveillance médicale sera organisée conformément aux dispositions légales de droit commun. L'embauche définitive est subordonnée aux résultats de l'examen d'embauche.

Les salariés forment l'objet d'un examen médical périodique tous les 2 ans, sous réserve que l'examen n'exige pas une surveillance médicale renforcée conformément aux dispositions de l'article R. 4624-18 du code du travail.

Lors de la reprise et au plus tard dans un délai de 8 jours, les salariés devront subir un examen médical de reprise dans les cas suivants :

- ? un arrêt pour cause de maladie professionnelle ;
- ? un congé maternité ;
- ? un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou pour cause d'accident du travail.

#### Article 14 - Rupture du contrat de travail *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Le contrat de travail conclu à durée indéterminée prend fin par la volonté de l'une ou l'autre des parties ou par mutuelle volonté des deux parties de la rupture conventionnelle sous réserve du respect des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.

Quel que soit le motif, le licenciement devra être motivé et l'employeur sera tenu dans le cas prévu par la loi de respecter la procédure prévue à la partie I, livre II, titre III du code du travail. La notification du licenciement devra être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception.

Après la période d'essai, le préavis sera de :

- ? en cas de licenciement :
- ? personnel de catégorie A : 1 mois ; 2 mois après 2 ans d'ancienneté ;
- ? personnel de catégorie B : 3 mois ;
- ? en cas de démission :
- ? salarié non logé dont le coefficient hiérarchique est inférieur ou égal à 602 : 8 jours ;
- ? salarié dont le coefficient hiérarchique est supérieur à 602 ou salarié logé : 1 mois.

Les durées de préavis s'entendent de date en date. Dans tous les cas, le licenciement de l'employé devra être libre à l'expiration du préavis sous réserve de l'application des articles L. 7212-1 et R. 7212-1 du code du travail.

Si le salarié trouve un nouvel emploi pendant la période de préavis, il pourra quitter son poste sous réserve d'en avertir l'employeur au moins 1 mois à l'avance. Dans ce cas, le salarié est déchargé, comme le salarié, des obligations résultant du préavis à effectuer, mais le salarié ne perd pas le bénéfice de l'indemnité de licenciement décomptée à la date de son départ.

#### Article 15 - Absences pour recherche d'emploi *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Pendant la période de préavis, dans le cas d'un licenciement, le salarié à temps ou service complet a le droit de s'absenter pour rechercher un emploi sous réserve d'un délai de 2 heures par jour, sous réserve que le total des heures d'absence puisse excéder 40 heures, quelle que soit la durée du préavis.

Ces heures sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé, de manière que les absences de ce dernier ne soient pas préjudiciables au service. En cas de désaccord, elles sont prises alternativement au gré de l'employeur et au gré du salarié.

En cas de refus et à la demande de l'intéressé, les heures pourront être bloquées en une ou plusieurs fois, après accord écrit de l'employeur.

#### Article 16 - Indemnité de licenciement *En vigueur étendue en date du 1 juin 2017*

Le salarié licencié (sauf pour cause grave ou lourde) recevra, après 1 an d'ancienneté chez le même employeur, une indemnité égale à :

? 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service :

? à l'expiration s'ajoute, à l'issue de la 7<sup>e</sup> année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7<sup>e</sup> année ;

? à l'expiration s'ajoute, à l'issue de la 19<sup>e</sup> année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19<sup>e</sup> année.

Au-delà de la première année, toute année incomplète sera calculée proportionnellement entre le mois d'entrée et le mois de départ du salarié.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est :

? soit la rémunération globale brute mensuelle coïncidant avec l'article 22.2 ;

? soit le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;

? soit un tiers des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne saurait être prise en compte que proportionnellement, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, étant entendu que cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

#### Article 17 - Départ et mise à la retraite *En vigueur étendue en date du 1 juin 2017*

##### A. ? Procédure de départ et de mise à la retraite

###### 1. Départ à sa demande

Le départ du salarié souhaitant bénéficier de ses droits à la retraite même avec anticipation ne constitue pas une démission. Le salarié est tenu au respect d'un délai de prévenance identique à celui prévu à l'article 14 en matière de démission.

###### 2. Mise à la retraite

L'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail du salarié âgé entre 65 et 69 ans qu'avec l'assentiment, exprès ou tacite, de ce dernier et en respectant la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail. La mise à la retraite d'office par l'employeur nécessite préalablement une justification que le salarié a atteint 70 ans.

Si la mise à la retraite intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter la procédure de l'entretien préalable prévu par les articles L. 1232-2 à L. 1232-4 du code du travail.

Pour les salariés catégorie A, le préavis est celui fixé par l'article 14 de la convention collective nationale, en matière de licenciement.

Pour les salariés catégorie B, le préavis est de 6 mois à compter de la notification de la mise à la retraite. Le licenciement de l'employé devra être libéré au terme du préavis.

##### B. ? Indemnités de rupture

En cas de départ en retraite à sa demande :

? le salarié catégorie A perçoit, en application de l'article L. 1237-9 du code du travail, l'indemnité de départ en retraite prévue aux articles D. 1237-1 et D. 1237-2 du code du travail relatives à la mensualisation, soit :

? un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

? un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

? un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

? deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

? le salarié catégorie B perçoit :

? 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;

? aeuqul s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une mojriaaton de 2/15 de mios par année de sriecve calculée au-delà de la 7e année ;  
 ? aluxueqs s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une motiaorjan supplémentaire de 1/10 de mios par année de sivecre calculée au-delà de la 19e année.  
 La vluaer du mios de saialre à prdenre en cpmote est la même que clele définie à l'article 16.  
 En cas de msie à la rerattie :  
 ? l'indemnité de départ en retraite, puor le salarié de catégorie A ou B, est établie de la manière stuvinae :  
 ? 1/5 de mios par année de service, sur la totalité des années de siervce ;  
 ? aequul s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une mojiraotan de 2/15 de mios par année de secrvie calculée au-delà de la 7e année ;  
 ? aqexluus s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une maaritoojn supplémentaire de 1/10 de mios par année de sicreve calculée au-delà de la 19e année.  
 La valuer du mios de sraaile à pernrde en cmotpe est la même que celle définie à l'article 16.

## Chapitre IV Durée et conditions de travail, attribution d'un logement de fonction accessoire au contrat de travail, classification des emplois

Article 18 - Conditions générales de travail  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

1. Les salariés relnavet de la présente cnivetnoon se rctahanett :  
 A. ? Siot au régime de doit cummon (catégorie A) lorsqu'ils taavlenrlit dnas un crade hroaie : 151,67 heures, caerdsrnnoopt à un eompli à tmeys cmloopt ; l'horaire mneusl cunaetctorl (H) dnaevt être précisé sur le caortnt de travail.  
 Les modalités de répartition de cet hriaore snot celes fixées par la réglementation en vigueur, étant précisé que les dérogations prévues dnas la ptriae 3, lirve I, trtie II, crthiape II du cdoe du tvialar puenvet être mesis en ?uvre siot par aoccrd d'entreprise, siot par aenxne à la présente cnoivotnen puor un seuectr d'activité luqrsœ l'une ou pursleuis de ces dissioioptns répond aux nécessités de l'exploitation et s'inscrit dnas les useags dduut seceutr d'activité.  
 B. ? Siot au régime dérogatoire (catégorie B) défini par les aeltircs L. 7211-1 et L. 7211-2 du cdoe du tvriaal (excluant ttoue référence à un horaire) lurosqe luer emlopi répond à la définition légale du cicoengre (1).  
 Leur tuax d'emploi étant déterminé par l'application du barème d'évaluation des tâches en unités de veular (UV) ciountnast l'annexe I à la cvinoetnon :

a) Elpmoi à scireve complet  
 Sont considérés les salariés toanitslt etnre 10 000 UV et 12 000 UV de tâches exercées dnas le cdrae de l'amplitude définie au ppagarrhae 3 ci-après.  
 La patrie des UV excédant 10 000 diot être majorées de 25 % puor déterminer le taotl ecteffif des UV, siot 12 500 UV mumxaim (paragraphe I à V de l'annexe I susvisée).

b) Epolmi à sevrce permanent  
 Sont considérés les salariés qui tantslieot au mnois 3 400 UV et monis de 9 000 UV de tâches, qui asesnurt la peencanmre de présence vinitgale définie au ppragraahe VI de la même annexe, hros le tmeys consacré à l'exécution de lures tâches pdanent la durée de l'amplitude définie au para-graphe 3. Il luer est possible, paendnt cttee permanence, de tlrailaelvr à luer dolmicie suos réserve que ctete activité ne siot ni buanryte ni mialsnae ou panortt préjudice à l'immeuble ou à ses occupants.

c) Eomlpi à servce partiel  
 Sont considérés les salariés qui taoeintst mnios de 9 000 UV de tâches et n'exercant pas de permanence. Dnas ctete situation, le salarié a le dorit inconditionnel, hros l'accomplissement de ses tâches définies au carnott de travail, de tileaarlvir siot à son diiclmoie (sous réserve que cette activité ne siot ni brtuayne ni maansie ou potarnt préjudice à l'immeuble ou ses occupants), siot à l'extérieur et de s'absenter à totue herue du jour. Ses tâches snot limitées à l'entretien et au natgetyoe des priates cmmunoes de l'immeuble, à la strioe et la rentrée des poubelles, à la dsioirtbtiu du creuiror une fios par jour, éventuellement à la

poereption des loyers.

Le décompte des unités de vlueur (selon modèle jinot au phragrpaae VII de l'annexe I susvisée) diot être annexé au caortnt de travail.

2. Le caractère siannoseir de cnetiaers tâches ne puet entraîner aucune mitioi dacofn du sialrae tel qu'il résulte de l'application des aecrlits 21 à 24 de la présente convention.

3. La période d'exécution des tâches et de pnemceanre (amplitude des journées de tivraal minorée des périodes de repos) ne puet excéder une durée de 47 h 30.

Pour les cornatts antérieurs au 26 nvbrmoe 2014 (entrée en veuigur de l'avenant n° 84), dnot la période visée ci-dessus était supérieure à 47 h 30, la répartition de la réduction de la période d'exécution des tâches et de pncaermnee sur la journée de taavril est fixée à une demi-heure par juor du lnudi au vdederni suaf dtpsioinisos claeotltcens entre salarié et employeur.

L'amplitude de la journée de travail, cvoenue au crtoant de travail, ne puet excéder 13 heurs ilnncuat 4 hreues de tpmes de rpeos pirs en une ou duex fios (une des périodes dvaent être au mnios égale à ¼ du tmeys de rpeos total), siot une période d'exécution des tâches et de preecmnnae de 9 heures.

Le tmeys de ropes peut, en outre, être limité à 3 hueers dnas une aduptmlie de 13 heures, puor les salariés de catégorie B à secvire celmopt ou pnerenmat qui, dnas ce cas, bénéficient de 4 demi-journées consécutives inaulnct la journée complète du dchianme (au leiu du smeadi après-midi ou du lduni matin), cmmoe prévu à l'article 19, 3e paragraphe, siot une période d'exécution des tâches et de pnemacnee de 10 heures.

L'ensemble de ces durées (13 heures/4 hurees et 13 heures/3heures) puet être réduit ; la réduction étant d'égale durée puor l'amplitude et la période de repos, étant eentdnu que la période de rpeos ne prruoa être inférieure à 1 huree et que les périodes d'exécution des tâches et de pcnereanme (9 et 10 heures) rentset constantes.

Pendant les hreeus de repos, fixées sleon les nécessités du sveirce (prises simultanément loqurse le mrai et l'épouse dosiepnst cnmjeineootnt du même legmeont de fonction), le (s) salarié (s) puet (peuvent) s'absenter puor des mtfois pernnloess ou familiaux. Ils dovnert farie aptoipaclin des dpitnsisioos psiers par l'employeur puor aerssur les sevrceis nécessaires à la sécurité de l'immeuble pndeant luer absence.

4. Les hueers d'ouverture de la lgoe snot précisées dnas le carntot de travail, dnas le rceespt de l'amplitude diminuée des hueers de roeps et éventuellement du temps d'exécution des tâches malinteas ou tardives, telles que par emxlepe le srcevie des preots et des orredus ménagères.

5. Aettinrse de niut (ce phgrarapae ne cconnere que les canottrs antérieurs au 1er jnaievr 2003, dtae de la sipsoeprsun de l'astreinte de nuit) : dnas ttoue la muerse du possible, les eoymurpes pdrnornet les msrues nécessaires pour, en dorhes de l'amplitude définie ci-avant, rpueogerr les alremas ficoontnnnat sur des tableaux installés dnas les leteonmgs de fonction, de manière à farie aseusrr par ruoneemlt l'astreinte de niut exigée par les impératifs de sécurité. Le salarié aeuqul il est aisni demandé de ne pas s'absenter de son lnmeoegt de fcotoinn paednt la niut est chargé de faire appel d'urgence au scevre approprié et d'avertir l'employeur et perçoit un complément de rémunération msueenl égale à 150 % conformément à l'avenant n° 85, divisé s'il y a leiu par le nrboime de salariés se paeantragt le même seicvre d'astreinte de nuit. Il ne puet y avoir atinetrse de niut pdenant les nutis icneulss dnas le roeps hebdomadaire. Lousrqe le juor férié tbmoe en semaine, il ne puet y avoir atneritse de niut dnas la niut qui précède l'attribution de ce juor férié. Elle n'est pas pissoble puor les salariés à sirevce partiel. Sa durée est limitée à 11 heures.

6. L'employeur diot fiornur les équipements de ptcooteirn illviuniddee rduens nécessaires à l'exécution de cetaanirs tâches de mtaniipolaun et d'entretien.

(1) Art. L. 7211-2 : « Est considérée cmome concierge, employé d'immeubles, femme ou homme de ménage d'immeuble à ugsae d'habitation toute penornse salariée par le propriétaire ou par le pnriapacil lactraoie et qui, langoet dnas l'immeuble au trite d'accessoire au catnrot de travail, est chargée d'en assurer la garde, la savlnlcuiere et l'entretien ou une praite de ces fonctions. »

Article 19 - Repos hebdomadaire et jours fériés  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Le rpeos hodrimdaebae et les jrous fériés snot régis par les dstiooisipns légales en vigueur, étant précisé que :

1. Les dtsoisioipns prévues au deerin alinéa de l'article 18.1.A

pnoourrt intégrer les dérogations au roeps haedibordame autorisées en référence aux aietlcrs L. 3132-20 et sanvutis du cdoe du travail.

2. Les citnojons salariés tavraalnilt puor le même eopulmeyr ont le dorit de prnrede luer rpeos simultanément.

3. Le rpoes hdambaroie mniimal du posnerel de catégorie B à sviecre ceoplmt ou pennemart est porté à un juor et dmei (la demi-journée étant, lusroqe la règle du roeps dioanmicl s'applique, pisre le smadei après-midi ou le lduni matin, suaf plaongoriton dnas les codnniitos prévues à l'article 18) ;

4. Dnas un eenlsmbie ibmioeimlr eponylmat purlisues salariés bénéficiant du ropes heamboiardde le dimanche, appnnataert éventuellement à différents eoepyulrms liés par un cornatt ad hoc, les peacnrmees des dimchaens et jorus fériés, inulacnt les tâches de sicnauervlle générale et les innnovetierts éventuellement nécessaires s'y rattachant, pnorourt être organisées par reunlmoet si, puor des meuesrs de sécurité, elles s'avèrent nécessaires.

Cette dérogation ne pourra être appliquée que dnas la meruse où l'employeur en otrebnda l'autorisation des autorités compétentes dnas le cadre des aeritcls L. 3132-21 et L. 3132-23 du cdoe du travail.

Le salarié anssuart ctete panecnerme bénéficiera siot d'une rémunération supplémentaire égale à 1/30 de la rémunération gaollbe brtue msnlleue cvonnonnnteiele et d'un repos ceausenmotpr de même durée dnas la qanizunie qui suit, siot d'une rémunération supplémentaire égale à 2/30 de la même rémunération. Ttuoe pamnecree peliralte srea rémunérée sur ces bases, pr rtaa temporis.

#### Article 20 - Logement de fonction accessoire au contrat de travail *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Le cnoatrt de tairval puet prévoir l'attribution d'un legmenot de fctnoion lsqrue le salarié est classé catégorie A. Il est oibogtralie lsqrue le salarié est classé catégorie B. Lros de l'embauche, l'employeur rertetma au salarié qui ocucerna un logemnet de fitnoocn le règlement intérieur de l'immeuble, s'il existe, que le salarié srea tneu de respecter.

Le gdearin n'est pas tneu de reicoevr les clefs des onuatpccs de l'immeuble suaf acocrd des parties.

En cas de cehanmgnet de salarié, l'employeur dreva procéder à la désinfection du lgmoneet de fitcnoon et à sa réfection éventuelle.

La réfection des elmteeesnslbims (peintures, revêtements muraux) dnas le lognemet de fonction, imconnbat à l'employeur, ivtndrinneea tuos les 5 ans si nécessaire, et au puls trad tuos les 7 ans lsquore le legmenot cponremd une pièce unuqie et tuos les 10 ans dnas les atuers cas. La réfection des revêtements de sol iverntdiarna si nécessaire.

Le tartiluie du lgemoent de fnotcion bénéficiera de l'installation du cafuahfge par l'employeur lorsqu'il n'y a pas d'installation collective.

Le tuliartie du leegnmot de ftoocinn pernd dietmecnret à sa cahрге les fairs de chauffage, d'abonnements et frenitruuos cdsreanronopt à son usgae pneosnel d'eau chaude, de gaz et d'électricité, facturés à piratr de cpuoemtrs pcrielrauits posés aux faris de l'employeur.

Dans le cas où cttee pisre en cagrhe dceitre n'est pas ploibsse (absence de cmroetpus ieinvldldus et non-participation au coût des chrges récupérables de caafhgue collectif), les pnreatotstis funoeirs par l'employeur crtoinsnoutet un saailre en nrtawe complémentaire évalué faneeaoimrrtft comme prévu à l'article 23.

La funuirrtoe de l'eau fordie est gucaerise et ne cnttsouie pas un srialae ou aatavgne en nature.

S'il n'y a pas de dinttcsioin etnre le lomgenet de foocinn et la loge, l'électricité est à la chrgae de l'employeur et citnsoute de ce fiat un aanvgate en nature, conformément à l'article 23 de la présente convention.

Ce lnmgoeet dreva être au minos croomnfe aux nroems rvetlaeis au lomgeent décent ( loi du 18 jianver 2005 de pgoimaamtrorn puor la cohésion sociale).

## Chapitre V Classification des emplois, rémunération du travail, salaires en nature

### Article 21 - Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

La présente cssitliacoafn s'applique à l'ensemble des salariés (de catégorie A ou B) asini qu'à tuot tpye d'employeur rnlevaet de la branche.

Les définitions de ctete cisiiaftoclsan rpseonet sur six critères :

1. Le rlnaetoneil ? ;
2. La technicité ? ;
3. L'administratif ? ;
4. La suopisrvien ? ;
5. L'autonomie ? ;
6. Le nvaieu de diplôme.

Chacun de ces critères est défini de façon précise dnas la ctoacliasisfn qui suit.

Pour cqaue critère, pilsrueus nuvaeix de compétences snot établis :

? le passgae d'un niveau à l'autre est défini de façon asusi pqmtaurgae et précise que psloibse ? ;

? puor chque ptose existant, un nievau par critère drvea être défini en fctioonn de son ctneonu (c'est la ? pesée ?) par l'employeur en cntoacetrion aevc le salarié ? ;

? la cvooinnnetn cltvceolie précise le nobrme de ptions attribués à cuhqae niveau.

Le ciefefcniot hiérarchique est égal à la somme des pnoits des six critères et pmeert de déduire la rémunération appliquée, en fntcioon de règles définies à l'article 22.

À tirtre d'exemple, pesée d'un psote :

(Tableau non reproduit, cuasnoblhte en lgine sur le stie [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0012/boc\\_20170012\\_0000\\_0016.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0012/boc_20170012_0000_0016.pdf).)

Il est edtnneu que la caictslsioifan définit la natrue du poste, et non pas le salarié.

#### 1. Relationnel

Ce critère rueocrve le lein rinenlaotel des gaernids et employés d'immeuble aevc les ocapuncts de l'immeuble et les pnnreesos de passage, extérieures à l'immeuble.

échelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'échanges peosensnrlifos particuliers, slmpie convivialité	100
b	Échanges plnrisonfseos et/ ou scvenlluirae dnas un enlsbeme snas complexité particulière	107
c	Échanges polsesnnefairs et/ ou siluvenacrle dnas un elesmnbe aevc complexité particulière, c'est-à-dire répondant au monis à un des critères stnvauis : I. ? Enlbmsee de puls de 60 lots II. ? Aevc un rôle de rlieas en médiation slacioe et/ ou gseotin de conflits III. ? Résidence meoairaneitjmr à ftroe rtoiatn des occupants	112
d	Échanges pesosofnernalis et/ ou slnelarvcuie répondant au monis à un des critères snaiutvs : IV. ? Aevc une responsabilité elcixitpe en médiation sloicae et/ ou gseiton de conflits V. ? Eesmbnle situé dnas un qtieaurr classé par les puvorios pbiucls en znoe ssnbliée sur le paln saccoil et/ ou sécuritaire	118

e	VI. ? dnas un enmsemble de huat standing, fasanit asni aeppl à la capacité d'initiative du salarié dnas la réponse aux bsoenis variés des occupants, qui iiquemelp le rources à des petrtaasiers extérieurs et luer sivui (conciergerie)	125
---	--	-----

## 2. Compétences techniques

Ce critère évalue le naevu de savoir-faire tciquuene à détenir puor un ptose donné.

Echelon	Description	Valorisation
a	Aucune tâche tuhqicnee n'est exigée	100
b	Réalisation de tâches d'entretien cruaut aevc des produits, olutis et manehics ne nécessitant ni expérience, ni formation, ni hiitbtialoan spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité, hiorms cleles nécessaires à une psire de ptsoe standard.	103
c	Réalisation de tâches d'entretien cranout aevc des produits, oiluts ou meiahcns nécessitant une expérience et/ ou une fmaitoron et/ ou une htiiatlobian spécifique (s) en matière d'hygiène ou de sécurité. Réalisation de tavarux de maaticnnene de pereimr naevu (*) semipls et courants	107
d	Réalisation de tavarux de miactannene de sencod nevaiu (*)	112
e	Réalisation de traavux de mnaaceninte de troisième neaiuv (*)	120
(*) Au snes de l'annexe IX de la présente cnttieovon collective.		

## 3. Compétences administratives

Ce critère évalue l'ampleur des compétences avisaentditmirs à détenir puor un ptose donné.

Echelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives	100
b	Transmission et drtosibituin de ducntemos aux résidants et/ ou tuneu d'un rstegire mcsuriant et/ ou rédaction de nteos simples	103
c	Tâches de getosin ataviimtsrdne cnouaters imialpqnnt l'usage de l'informatique et/ ou gtieson de fdons de csasie puor l'achat de consommables	107
d	Tâches de gesiotn avtatiidnrsm clmxoepe : élaboration de documents, aetinaltoimn d'un système de remontée d'informations, réalisation d'états des lieux, rédaction de cpemots rendus.	112
e	Responsabilités animairitvtdses : élaboration de budgets	120

## 4. Supervision

Ce critère rurvocee le taravil d'organisation, de suivi, vroie d'évaluation des équipes inteenrs et des presirteatas eexrntes ivneeatrnt sur les ptaries cmnmuos de l'immeuble. Ainsi, il cmernopd duex sous-ensembles :  
? la siuevpsroin d'autres salariés du même emuypeolr ? ;  
? la survsioipen de peeaatirts externes.  
N. B. : c'est le nievau le puls élevé qui srea retneu si les compétences nécessaires à un ptose cpnedorensort à des nuviaex différents dnas chuacn de ces sous-axes.

Echelon	Supervision d'autres salariés du même (groupemet d') employeur (s)	Supervision de prestataires externes	Valorisation
a	Il n'est pas demandé de superviser	Il n'est pas demandé de superviser	100
b	Vérification du tavrial fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de lerus salariés	Vérification du taaivrl fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de lures salariés	103
c	Organisation et svuii tihncueqe du travail, sleon les iutisnrcntos de l'employeur, de son représentant ou de l'un de lurs salariés, snas piouvor hiérarchique	Déclenchement de potrtsaneis simples, oirtogsiaan et svuii tqehniuce de son exécution, dnas le crade de procédures ou d'une délégation formalisées	107
d	Définition des tâches, de l'organisation et du siuvi tciheunqe du travail, aevc responsabilité hiérarchique detrice sur mions de 5 salariés	Déclenchement de prentaitos complexes, oirnagsaotin et svuii tcieqnhue de son exécution, dnas le carde de procédures ou d'une délégation formalisées	112
e	Définition des tâches, de l'organisation et du siuvi theucqine du travail, aevc responsabilité hiérarchique dritcee sur 5 salariés ou plus		120

## 5. Autonomie

Ce critère rrcuevoo le nviau de ltdtaue dnas l'organisation du travail, l'initiative et la psire de décision.

échelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'être autonome	100
b	Autonomie limitée par des iurointncsts précises et détaillées des tâches, aevc un contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	103
c	Instructions précises et détaillées des activités, snas contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	107

d	Instructions précises et détaillées des activités, snas contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés, dnnot la réalisation fiat aeppl à des compétences spécifiques en matière d'organisation et de planification	112
e	Responsabilité glolbae de bon eernteitn et de ftmniennocoent de l'ensemble immobilier, fainsat l'objet d'une évaluation d'ensemble	120

## 6. Formation

Ce critère rrouceve le neaiuv général nécessaire puor eeexrr le ptsoe dnas de bnnoes coidoitns (et non pas le neaviu de la pseonne en elle-même).

échelon	Description	Valorisation
a	Poste n'exigeant pas de prérequis	80
b	Poste exigeant une maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter)	83
c	Poste exigeant un niveau correspondant à un diplôme équivalent au niveau V de l'Éducation nationale (CAP hors branche) ou à un CQP de la branche (niveau I)	87
d	Poste exigeant un niveau correspondant à un diplôme équivalent au niveau IV de l'Éducation nationale (baccalauréat), au CAP de la branche ou à un CQP de la branche (niveau II)	92
e	Poste exigeant un niveau correspondant à un diplôme équivalent au niveau III de l'Éducation nationale	100

Ainsi l'exemple précédemment donné serait valorisé comme suit :

Relationnel	b	107
Technique	c	107
Administratif	b	103
Supervision	a	100
Autonomie	a	100
Formation	b	83
Total		600

#### Agents de maîtrise

Seront ? agents de maîtrise ? les salariés dont le poste de travail exige au moins dans trois des six critères un classement à l'échelon ? e ? . »

(1) Article 12 de l'extension comme étant contraire à l'objectif de clarté et d'intelligibilité de la norme (CE, ass., 24 mars 2006, société KMPG et autres, n° 288460).

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 22 - Appointements globaux minimaux. – Salaire mensuel contractuel Bulletin de paie. – Gratification « 13e mois »

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

1. Le salaire minimum brut mensuel conventionnel, pour un employé à temps complet (catégorie A) ou à temps partiel (catégorie B) tel que défini à l'article 18, 1er alinéa des paragraphes A et B, est calculé comme suit : Coefficient hiérarchique × valeur du point (différente par catégorie) auquel s'ajoute une valeur fixe. Cette valeur fixe, tout comme les valeurs de point, est définie à l'annexe II attachée 1er à la présente convention et précisée dans les annexes « salaires ». Cette rémunération globale, pour le salarié de catégorie B, la valeur du salaire en nature correspondra à l'attribution d'un logement de fonction et le salaire en nature complémentaire, évalués dans les conditions prévues à l'article 23 ci-après. Le salaire minimum brut mensuel conventionnel pour chaque des niveaux est révisé en communisme paritaire réunie dès lors qu'au moins deux des paramètres suivants sont significatifs ou adhérentes en fonction de la demande et dans le mois qui suit la réception de cette demande. En tout état de cause, une réunion devra se tenir au minimum chaque année. Des accords régionaux ou des accords d'entreprise peuvent prévoir un salaire minimum brut mensuel atypique la révision des salaires minimaux bruts mensuels fixés par la convention nationale.

2. Le salaire global brut mensuel d'un salarié est constitué par l'addition :

a) Du salaire minimum brut mensuel conventionnel défini au paragraphe 1 ci-dessus multiplié par le taux d'emploi suivant :  
? catégorie A : nombre d'heures / 151,67 ;  
? catégorie B : nombre d'UV / 10 000,

b) et éventuellement de la prime d'ancienneté, calculée par application du barème fixé par l'article 24 de la convention, sur le salaire minimum brut mensuel conventionnel ;

c) D'un éventuel salaire supplémentaire conventionnel (augmenté de tous éléments qualitatifs de rémunération conventionnels au travail et incluant notamment l'indemnité différentielle assise sur l'ancienneté d'une classe d'avantages acquis, ou le montant du salaire conventionnel à l'article 12 de la convention collective nationale des gardiens, congrégations et employés d'immeubles), multiplié par le taux d'emploi.

3. Le salaire est payé au plus tard le dernier jour du mois. Toutefois, si des motifs factuels sont intervenus en cours de mois, un acompte partiel de la rémunération réellement due est versé à la même date et la régularisation s'effectue le mois suivant.

Tout salarié doit recevoir chaque mois un bulletin de paie établi dans les conditions prévues aux articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail :

Le bulletin de paie doit, en plus des mentions légales des articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail, mentionner les éléments suivants :

1. L'emploi, la qualification professionnelle (employé ou agent de maîtrise) et le coefficient hiérarchique fixés par l'article 21 ;  
2. La période d'emploi et le nombre d'heures (pour le personnel de catégorie A, soit 151,67 heures pour un emploi à temps complet pendant le mois concerné) ou d'unités de valeur (pour le personnel de catégorie B, soit 10 000 UV pour un emploi à service complet pendant le mois concerné).

Le calcul du salaire conventionnel dû en détaillant (et notamment s'il y a un mois incomplet) les trois rubriques « salaire minimum brut mensuel conventionnel », « salaire supplémentaire conventionnel » et « prime d'ancienneté » visées au paragraphe 2 ci-dessus.

3. La rémunération forfaitaire mensuelle des tâches exceptionnelles (astreinte de nuit visée à l'article 18.5), la rémunération forfaitaire à l'unité des tâches particulières (permanence des dépanneurs et jours fériés visée à l'article 19.4, heures supplémentaires) et les primes (par exemple le tri sélectif) ou gratifications ;

4. L'ensemble des salaires en nature et le salaire en nature complémentaire, déduits du salaire net en application de l'article 23 de la convention, et s'il y a lieu la nature et le montant des autres déductions effectuées sur la rémunération.

4. Gratification « 13e mois »

Les salariés jouissant d'une présence complète pendant l'année civile (toute période d'absence indemnisée à 90 % étant considérée comme temps de présence) perçoivent avec la paie de décembre une gratification égale au salaire global brut mensuel conventionnel défini au paragraphe 2 ci-dessus, au plus à cette date.

Le salarié jouissant de moins de 12 mois de présence perçoit cette gratification proportionnellement et en valeur à la date de départ si le salarié quitte l'entreprise en cours d'année.

(1) Article 22 de la réserve de l'application de l'article L. 2241-2 du code du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 23 - Evaluation du salaire en nature et détermination du salaire en espèces

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le montant du salaire en nature représenté par la diapositive d'un logement de fonction sera évalué en application de la surface utile réservée à l'habitation (sans que la surface utile puisse excéder 60 m<sup>2</sup>) le prix au mètre carré défini en annexe II, article 2, pour la catégorie à laquelle se rattache le logement de fonction.

Ces catégories sont définies comme suit :

1. L'employé dont la (ou les) pièce(s) principale(s) bénéficie(nt) d'au moins une ouverture (fenêtre ou porte-fenêtre) donnant directement sur l'extérieur et comprenant les trois éléments de confort suivants : équipement de chauffage, w.-c. intérieurs, salle d'eau intérieure.

2. L'employé dont la (ou les) pièce(s) principale(s) bénéficie(nt)



d'au moins une oruevutre (fenêtre ou porte-fenêtre) dnnanot deetrcmneit sur l'extérieur et caootrmnpt au moins deux éléments de crfnoot snuativs : équipement de chauffage, w.-c. privatifs, salle d'eau privative.

3. Loegnmet n'entrant pas dnas l'une des deux catégories mentionnées ci-dessus.

Le mnntaot du salriae en nturae lemonegt évolue à ptiarr du pctrgoeaune de vtioraian de l'indice de révision des loyres (IRL) sur une année, ou tuot idicine qui vienriadt s'y substituer.

Cette révision initreenvt tuos les ans. Elle est ailablpce dès la piaie de janvier. La viataiorn acbiplape est cllee cornadsnrept au driener icinde cnonu au monmet de l'établissement de la piaie de janvier.

Le salaire en nurate complémentaire éventuel prévu à l'article 20 est évalué fmrfiaerntiaoet comme suit, par mios et pndanet ttoue l'année :

? électricité : 55 kWh ;

? gaz : équivalent de 92 kWh d'électricité ;

? cghaufe : équivalent de 120 kWh d'électricité ;

? eau chduae : équivalent de 98 kWh d'électricité.

Le prix du kWh allipbacpe est déterminé simultanément à la révision des sireaals par la cimsisoon ptraiire prévue à l'article 22 à pratir de cleui publié par EDF au juor de la siagrunte (clients résidentiels, ooiptn bsaie 6 kVA de l'offre de marché). Ce matnont srea indiqué aunlneelenmt dnas l'avenant « salaires ».

Le (ou les) salaire(s) en natrue déterminé(s) comme ci-dessus s'impute(nt) dnas les cdiionntos prévues à l'article 22 sur le salaire net pour déterminer le slairae net à verser.

#### Article 24 - Primes d'ancienneté En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Des preims d'ancienneté snot attribuées. Elels s'ajoutent au sraalie mmiiunm burt mneuesl cnnoveeonntil et dvoenit frgiuer d'une manière expliicte sur le builletn de paie.

Elles snot calculées sur le slaarie miiunmm burt muenesl ctvoeeonnnnil établi en apatlcpoiin de l'article 22-2 a :

? 3 % après 3 ans de scviere cehz le même eeylpmuor ;

? 6 % après 6 ans de seirvce cehz le même eymepulor ;

? 9 % après 9 ans de sirevce cehz le même eyoemplur ;

? 12 % après 12 ans de sicvere cehz le même eoelmpuyr ;

? 15 % après 15 ans de srivcee cehz le même eypmeoulr ;

? 18 % après 18 ans de secvire cehz le même employeur.

## Chapitre VI Congés et maladie

#### Article 25 - Congés annuels En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le dirot à congés payés aulnens est acuqis dnas les ctoonidnis prévues aux aelictrs L. 3141-1 et sitnuvas du cdoe du travail, à saiovr :

*Deux juors et dmei olueavrbs par mios de tiaarvl eecifftf pdennat la période de référence fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cruos de llaqeule s'exerce le dorit à congé, aevc aootppiicn des mtroinoajas prévues(1) :*

? par l'article L. 3141-9 du cdoe du tavairl ;

? par l'article L. 3141-19 du cdoe du travail, et de cleles attribuées par la présente citnoovnen au ttrie de l'ancienneté de secvrie cehz le même emoluyepir :

? 1 juor obvarlue après 10 ans de svserie ;

? 2 juors olbeavurs après 15 ans de scribe ;

? 3 juors obueavrbs après 20 ans de srvice ;

? 4 jours oavreubls après 25 ans de service.

*Sur denmade initiée par l'employeur, la dtae de départ en congé entre le 1er mai et le 31 ocrobre est fixée, aevc le salarié, aavnt le 30 arivl de chaque année.(2)*

Pour le solde, le salarié drvea siciotellr au mnios 2 mios à l'avance les deats de ses congés.

*Les congés aqiucs au tirt de la période de référence cosle au 31 mai deonivt être pirs aavnt le 1er juin de l'exercice suivant, à l'exception des salariés ornirgeiais d'outre-mer qui peuvent, si les nécessités du svrceie le permettent, gpourer les congés acqiucs au tirt de deux périodes de référence.(3)*

*Les cnonoijts salariés du même eeyomlupr ont doit de pedrrne lreus congés simultanément.(4)* Dnas les enembsels ieorimmlibs enylaopmt pruleiuss gardiens, des reeomnutls snot assurés pndanet la période des congés payés, snas pouuivr excéder le miumxam d'unités de vulear autorisé par la présente covinnoetn

collective.

*Pendant la durée des congés payés, le salarié perçoit, en règle générale (règle du slaarie maintenu), la rémunération gallobe btute certonutacile qu'il aiarut reçue en activité snas déduction du sailrae en nature s'il est logé, suaf ailpoiptcn de la règle du 1/10 si ce mdoe de cualcl est puls folbavrae (art. L. 3141-22 du cdoe du travail).(5)*

*Lorsque la ruturpe du crnoatt de tvaairl est eiffctive avant que le salarié ait pu épuiser ses drtios à congés, il perçoit une indemnité de congés non pirs calculée sur la bsaie de 1/25 de la rémunération glblaoe butre mnleeeusle coanurcettile par juor ovalrube de congés non pris.(6)*

*(1) Pashre étendue suos réserve de l'application des dosistinoips de l'article L. 3141-10 du cdoe du taiavrl et du rpeecst des dipointioss des aleirtcs L. 3141-8, L. 3141-19 à L. 3141-21 et L. 3141-23 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)*

*(2) Parshe étendue suos réserve du rcespet des dnitsioipos des aeltrics L. 3141-15 et L. 3141-16 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)*

*(3) Prhase étendue suos réserve du rcepest des doisitpinsos des alcrtis L. 3141-3, L. 3141-10 à L. 3141-12, L. 3141-17 du cdoe du tvaairl et du dorit au reopt des congés rcenonu par la Cuor de catssiaon en rsaion d'absences liées à une maladie, un aicednct du trviaal ou une mdialae professionnelle.*

*(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)*

*(4) Prsahe étendue suos réserve du reescpt des dspiiistonos de l'article L. 3141-14 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)*

*(5) Pragpaahre étendusous réserve durespect des dsstioiniops de l'article L. 3141-24 tel qu'il résulte de la loi du 8 août 2016 ratlieve au travail, à la msdtoanoiiiren du diluogae soaicl et à la sécurisation des prcauros professionnels.*

*(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)*

*(6) Pgphraaare étendu suos réserve du recspet des diiposonitss de l'article L. 3141-28 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)*

#### Article 26 - Remplacement du salarié en congé En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

L'employeur détermine les coiniondts dnas lslelquees l'éventuel rampnemcelet du salarié en congé dreva en tuot ou ptarie être assuré :

? soit, qeul que siot le suattt du tailuirte du poste, par un ou des salarié (s) engagé (s) en cotrnat à durée déterminée, à tpems ceolmpt ou ptieral (catégorie A), à sciervie partiel, pnerenamt ou cplomet (par roulement, équipe de suppléance) pour les salariés de catégorie B (dans la ltimie de 12 500 unités de valeur) ;

? siot par une etrenrispe ptraseritae de secievr (éventuellement régie par les dnisiopstois de la ptirae 1, lrive II, tirtv, cthiapre I du cdoe du tariaavl retliat au trivaal temporaire).

Le salarié logé a la possibilité de coihisir son remplaçant conformément aux dsosnitiops de l'article L. 7213-2 du cdoe du travail. Ce cohix diot rioevcr l'agrément de l'employeur dnas les cniotndios des l'articles L. 7213-6 et R. 7213-8 du cdoe du travail.

Si l'employeur rsfuee le remplaçant proposé, ce remplaçant ne purora pas être un salarié logé (cat. B), la msie à dstiooispin du lemgnoot de ftoconin ne povunat être imposée au salarié titulaire. Sleue la lgoe ou la ptiare du lmoget de ftoincon réservée au srvicee et poavnut être isolée srea laissée à la dsoisotipin du remplaçant.

Les remplaçants, lorsqu'ils snot salariés de l'employeur du tuilairte du poste, perçoivent une rémunération décomptée en fniootcn de la qiliaftacuoin exigée et du tuax d'emploi (nombre d'heures ou d'unités de valeur), par aatplpiocn eeseumcinlvt des aecilrts 21,22.2. a et, éventuellement, 22.2. c de la convention. La rémunération ainsi établie est majorée de l'indemnité légale de fin de cantrot (10 %), de l'indemnité catcmnipeorse de congés payés, du paotra de giiftiaotrcan (« 13e mios »). Pour tuot remapmecnlet d'une durée inférieure à 2 mois, une indemnité connnneoitelve de 10 % s'ajoute aux mnjiotoaars précédentes.

Des congés spéciaux pour les salariés et les conjoints mariés ou pacsés sont accordés dans les conditions suivantes :

1. Mariage ou Pacs :

? mariage ou Pacs du salarié : 6 jours consécutifs ;

? mariage ou Pacs d'un enfant du salarié : 1 jour ouvrable.

2. Décès :

? décès du conjoint, d'ascendant ou descendant en ligne directe

: 2 jours ouvrables ;

? décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur :

1 jour ouvrable.

### 3. Naissance

? naissance ou adoption d'un enfant du salarié : 3 jours ouvrables.

Ces jours d'absence entraînent une déduction de la rémunération mensuelle. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Le règlement du salarié occupe un logement de fonction s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26 de la présente convention.

*(1) A l'issue de sa réserve de l'application des dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, tels que modifiés par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité et à la sécurisation des parcours professionnels.*

*(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)*

Article 28 - Suspension du contrat de travail, maladie, accident du travail. – Garantie d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les arrêts de travail justifiés par incapacité résultant de maladie ou d'accident reconnus par la sécurité sociale et dont l'employeur a été avisé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, par une attestation écrite du salarié et accompagnée d'un certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci dans les limites suivantes :

? 4 mois pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 3 mois et 5 ans, décomptés sur une période de 12 mois consécutifs ;

? 6 mois pour les salariés dont l'ancienneté est supérieure à 5 ans, décomptés sur une période de 12 mois consécutifs.

Pendant ces périodes, et en cas d'accident du travail dans les conditions prévues par les articles L. 1226-9, L. 1226-13 et L. 1226-18 du code du travail, le contrat de travail ne pourra être résilié.

Le règlement du salarié occupe un logement de fonction s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26.

Les conditions dans lesquelles le traitement est, en tout ou partie, maintenu pendant l'arrêt de travail, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, éventuellement, les organismes de prévoyance complémentaire auxquels adhèrent l'employeur, sont fixées à l'article 30.

La rupture éventuelle du contrat de travail au terme de la période de suspension du contrat implique le respect des procédures de licenciement prévues au chapitre II du livre Ier du code du travail.

Article 29 - Maternité, paternité et adoption

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

### A. ? Maternité

Conformément aux dispositions de la partie 1, livre II, chapitre V, section 1 du code du travail relatives à la protection de la grossesse et de la maternité et sous réserve de l'application de l'article L. 1234-1 du code du travail :

1. L'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une

salariée :

? lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée, sauf en cas de faute grave ;

? et pendant une période de 6 semaines avant et de 10 semaines après l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir avant ou être notifiée, la salariée bénéficiant d'une protection absolue.

Si un médecin est notifié avant la consultation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, jeter de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé sauf s'il est prononcé pour faute grave non liée à l'état de grossesse ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour des raisons autres.

2. La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant la période qui précède 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci. Cette période peut être adaptée en fonction des dispositions légales (loi n° 2007-293 du 5 mars 2007).

Si un état pathologique, attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 12 semaines après la date de celui-ci.

En cas de naissances multiples, le congé est prolongé.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des 16 semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et la date à laquelle elle entend retourner en vigueur son contrat de travail ;

3. L'employeur ne peut résilier le contrat de travail pour quelque motif que ce soit pendant la période de suspension du contrat de travail définie au paragraphe précédent ;

4. Pendant la durée de sa grossesse, la femme pourra se faire aider pour l'exécution des travaux pénibles, notamment la stérilisation, le lavage des glaces, etc., par une personne recrutée et rémunérée dans les conditions prévues à l'article 26 de la présente convention ;

5. A l'expiration du congé maternité, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension du contrat, le licenciement de l'employeur (s'il existe) étant libéré à cette date.

### B. ? Paternité

Le conjoint d'une femme enceinte bénéficie de toris d'absence rémunérée pour l'accompagner lors d'exams de suivi de grossesse (art. L. 1225-16 du code du travail).

Conformément aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail, le salarié peut bénéficier d'un congé de paternité quelle que soit la nature de son contrat de travail et quelle que soit son ancienneté.

Le père peut cesser son activité professionnelle pendant une période de 11 jours consécutifs ou de 18 jours en cas de naissances multiples. Ces jours sont cumulables avec les 3 jours accordés pour une naissance (art. 27.3).

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité devra par écrit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il en fera fin.

En fonction des dispositions de l'article L. 1225-4-1 du code du travail, le contrat de travail du salarié ne peut être rompu pendant les 4 semaines qui suivent la naissance de l'enfant, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

### C. ? Adoption

Le salarié qui accueille un enfant en vue de son adoption peut, dès le jour de l'arrivée de l'enfant à son foyer, suspendre son

cnatrot de tariavl dnas les conotidnis prévues à l'article L. 1225-37 à L. 1225-46 du cdoe du travail. Pnnedat cte période le salarié bénéficie du meinaitn de sariale dnas les mêmes ctnndooiis que le A du présent article.  
Pendant ce congé d'adoption, l'employeur ne puet pas résilier le caonrtt de taravil du salarié concerné.  
Si le parent aptiodf veut, à l'expiration du mios de congé d'adoption, élever son enfant, il puet s'abstenir de rdnpeerre son emlpoi snas délai-congé. Il n'aura pas de ce fiat à peyar une indemnité de rupture, mias derva libérer le lgoeenmt de fonction, s'il existe.

#### D. ? Dnsiitoipos communes

1. Pendnat le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le rmpmpencaleet du salarié occupat un lgemnoet de fnicoon s'effectue dnas les cdoioitons prévues à l'article 26.  
2. Les cdtnoionis dnas lueleslqs le triemtneat est, en tuot ou partie, mninetau pnadent l'arrêt de travail, suos déduction des indemnités journalières versées par la sécurité slaicoe et, éventuellement, les oeginmasrs de prévoyance complémentaire auequxls adhère l'employeur, snot fixées à l'article 30.  
3. Le salarié anayt avisé son employeur, dnas les cotoidins prévues aux ppegarrhaas A 5e pargrphae et C, dneirer alinéa, ci-avant, de son iioenntn de ne pas rderenpre son tivaral à l'issue du congé de maternité ou d'adoption bénéficie, à ptairr du mmnoet où il en a exprimé la dmndaee par lttere recommandée aevc aivs de réception, panednt une période de 2 années curonat de la dtae de l'arrêt de traavil initial, d'une priorité de réembauchage dnas son psote s'il renievdet vaant ou dnas un eolpmi auueql sa qiofitauaciln lui pemert de prétendre.  
Le salarié réintégré rverteruo le bénéfice des aaaegntvs aqcius à la dtae de son départ.

#### Article 30 - Garantie de ressources. – Prévoyance. – Régime frais de santé

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

##### Article 30.1 - Maintien de salaire

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

a) En cas d'absence au taaivrl justifiée par l'incapacité résultant de midaale ou d'accident, dûment constatée par critifecat médical et contre-visite de la sécurité saolice s'il y a lieu, et à ciontodin :  
? d'avoir justifié dnas les 48 heerus de cttee incapacité ;  
? d'être pirs en cgrhae par la sécurité siacloe ;  
? d'être soigné sur le tiotrerire français ou dnas l'un des pyas de l'Union européenne ou dnas l'un des pyas aanyt passé une centnooivn de réciprocité,  
les salariés rencrevot 90 % de luer rémunération gloalbe brute mesunllee ctlnrlaoteue padnnet :  
? 30 jrous après 1 an de présence dnas l'entreprise suos réserve du caractère puls frlbvaoae des dnsitpiosos de l'article L. 1226-1 du cdoe du tiavral ;  
? 90 jrous après 3 ans de présence dnas l'entreprise ;  
? 110 jrous après 8 ans de présence dnas l'entreprise ;  
? 120 jrous après 13 ans de présence dnas l'entreprise ;  
? 130 jrous après 18 ans de présence dnas l'entreprise ;  
? 170 jrous après 23 ans de présence dnas l'entreprise ;  
? 190 jrous après 33 ans de présence dnas l'entreprise.  
La rémunération à pderrne en considération est clele que l'intéressé aauirt perçue en rsaetnt en activité dnas les cntondoiois crectouletalns précédant l'arrêt de travail.  
Lors de cquahe arrêt de travail, les délais d'indemnisation cmomocnreent à coirur à ctmeopor du piremer juor d'absence. Dnas tuos les cas de figure, une fihce de piaee derva être établie.  
Pour le ccalul des indemnités deus au titre d'une période de paie, il srea tneu ctoampe des indemnités déjà perçues par l'intéressé danrut les 12 mios antérieurs de tlele srtoe que si pureiluss anebescs puor maadile ou andicect ont été indemnisées au cuors de ces 12 mois, la durée tltaoe d'indemnisation ne dépasse pas clele alipabclpe en vrteu des alinéas précédents.

b) En cas d'accident du travail, le complément de slaarie se frea dnas les mêmes cotinidnos que puor la maladie, snas totoeufis que l'ancienneté de 1 an siot requise.  
Les périodes d'arrêt consécutives à un adccneit du tiraavl

n'entrent pas en ligne de cotmpe puor l'appréciation des drtois aux indemnités complémentaires de maladie.

c) Pnnedat la durée légale du congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie du mntaiein intégral de sa rémunération.

d) Les gïaaernts précisées aux pearhgaraps a, b et c ci-dessus s'entendent déduction faite des acaoonlits que l'intéressé perçoit de la sécurité scaoile et des régimes complémentaires de prévoyance alimentés par les cotnstioais patronales, l'employeur étant subrogé dnas les diorts du salarié auprès de ces organismes. Lurqose les indemnités de la sécurité siaocle snot réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une snoaitcn de la csisae puor non-respect de son règlement intérieur par le salarié, elles snot réputées être srevies intégralement.

L'ancienneté pirse en compte puor la détermination du dorit à l'indemnisation s'entend de clele acsique cehz l'employeur concerné et s'apprécie au peiermr juor de l'absence.

e) Puor cvoirur tuot ou pitare des gteriaans ceinnllveonntoes incapacité de traival susvisées, les ermoepylus ont la possibilité de soriucrse un catonrt d'assurance groupe, et natnmomet d'adhérer au régime de prévoyance complémentaire institué par le pooortcle cncolu aevc le gproue Humanis.  
La ctoiisoatn assurée en ctrevurue de ces gaaterins est eunslemvxciat patronale.

#### Article 30.2 - Régimes de prévoyance complémentaire

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Les salariés bénéficient de greinatas cleeiocltvs de prévoyance et de reensumemobrt de firas de santé définies en anxene à la présente convention.

#### Article 31 - Obligations militaires

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Le cas des asnbcees occasionnées par l'accomplissement des périodes militaires, ou par un rappel suos les drapeaux, est réglé sloen les dpointoisss légales.  
Les périodes de réserve oatbgoerilis et la préparation à la défense nnaltoaie d'une journée ne dnnoent pas leiu à runeete de salirae sur jcfuotsaitiin émanant de l'autorité militaire.

#### Article 32 - Retraite complémentaire

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Le pnosnerel rnelvaet de la présente cnvoeiontn est orombieiteanlgt affilié au régime de rittaere complémentaire géré par le gporue Hnuamis (section « psroelnnes d'immeubles ») institué par l'accord nainoatl du 14 juin 1973 aanyt fiat l'objet d'un arrêté interministériel d'agrément publié au Jnoraul oecffil du 18 mai 1974.

#### Article 33 - Médaille d'honneur du travail et prime anniversaire

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Les salariés qui rimnsseplet les connotdis prévues par le décret n° 84-591 du 8 jliuelt 1984, modifié par le décret n° 86-401 du 12 mras 1986, pueevnt daemednr à l'employeur d'effectuer les démarches nécessaires puor otiebnr la médaille d'honneur du travail.  
Les salariés qui ont alpoocmi 25 années au scveire du même epyueolmr reçoivent une giarafittcion égale à la rémunération goablle burte mulseelne culernotlcate ausiqce à la dtae anniversaire.

#### Article 34 - Formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Conformément à l'annexe VII de la présente convention, rviletae à la réforme de la framioton professionnelle, qui précise les modalités de msie en ?uvre de la faoomtirn pirnfoelnsoesle dnas la bahcnre plsosenrinoefle des gardiens, cgocrieens et employés d'immeubles, les ptiaerraens scaioux de la bhrance

des gardiens, cogeco et employés d'immeubles situés dans de la présente convention collective nationale réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour la branche et une obligation pour la profession. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les entreprises sont tenues de verser à l'AGEFOS PME, désignée, OCPA de branche, les cotisations suivantes : (1)

à la profession ;

à la formation, pour les entreprises embauchant moins de 10 salariés, avec un minimum de 15 pour la dernière contribution.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail. (Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article - Titre II Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Définition des tâches et unités de valeur

Définition et évaluation des tâches en unités de valeur pour le présent visé à l'article 18, paragraphe B, de la présente convention

Le local principal retenu ci-après comme élément de référence pour l'attribution des « unités de valeur » de tâches s'entend de chaque local à usage commercial, professionnel ou d'habitation avec ses dépendances telles que : la cave, la chambre de service et le parking. La chambre de service louée indépendamment du lot principal auquel elle se rattachait n'est pas considérée également un lot principal. Le logement de fonction du gérant s'intègre aux parties communes et n'est pas dans le décompte des lots principaux.

Définition des tâches	Nombre d'unités de valeur (UV)
I. ? Tâches générales	
a) Scurviente ascenseurs	
Prendre immédiatement tutoe musree pour fraie fcae à tutoe ailoamne de fomnciotenennt dnas le crdae des cnoigienss de sécurité données par le constructeur. Dnas le cas où des preennsos snot bloquées dnas la cabine, fiare aepl aux pprioems et airtvr l'entreprise qui est chargée de l'entretien.Si le préposé est un homme, il pourra(1), dnas la muesre où clea ne présente acun degnar et si les cingosens de sécurité le prévoient, dégager les peonenrss par la man?uvre mllauene de l'ascenseur. Rdrnee ctompe à l'employeur de tuot incident.	100 pour le premier ascenseur, 50 par ascenseur au-delà du premier
b) Svrulnlacae chaufferie	

Prendre immédiatement totue mersue pour farie fcae à tuote aamlonie de fonctionnement. En cas d'incident à l'installation de cffgaauhe ctnreal ou de cotoeinimndennt d'air : intervenir, selon les devitierns données par l'employeur ou par l'entreprise chargée de la sevrallcuie et de la citundoe du chauffage, cqhuae fios que fnnionotce le sangil d'alarme des cefehirafus (mise à l'arrêt et arltee de l'entreprise). Velelir à la bnnoe exécution des opérations de dépotage et snegalir tuos inientdcs qui veineanridt à se priodrue tles qu'un débordement ou une ftuie de fuel. Dnas le cas de caufhgae ubiarn où la sclvlnaruiee ne cnerncoe que les vanens et détenteurs, le nobmre d'unités de veluar est fixé à 100 pour l'ensemble immobilier. Redrne ctompe à l'employeur de tuot incident.	200 par chaufferie, 100 dnas le cas de cfufahgae urbain
c) Slvilaenurce pdenant l'exécution des tâches	
Assurer la svlicealunre générale ritelvae à la bonne tuneer de l'immeuble, à la propreté, à l'entretien des peirats cnuuoms et à la sécurité ; aplcioaiptn du règlement.	1 par laocl principal
d) Contrôle et cdatoinoiorn de salariés de l'employeur	
Contrôler et cnoornder le tairval des aurtres salariés de l'employeur sur l'immeuble ou l'ensemble immobilier.	5 par lcoal principal
e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures	
Tenue d'un ceiahr des relevés des detas et durées des intrvntnioees de ces entreprises. Vérification de l'exécution des tâches. Les unités de vualr prévues au prahaprage c snot nécessairement attribuées aux gediarns à svirece ceomlpt et/ ou permanent. Les tâches prévues au paahgprae d ne puevent être demandées qu'aux gaeindrs classés « d » ou « e » du critère de srpoeiivsun visé à l'article 21.	1 par lcoal principal
II. ? Tâches administratives	
a) Tauavrx courants	
Afficher ou tttrarmsene les nteos de srcevie ou donuemcts qui snot adressés par l'employeur. Rtetmere aux copropriétaires les cnvtoconaois et procès-verbaux d'assemblée générale et luer friae émarger le brdoaeeru correspondant. Tneir un caeihr de cencgirrieoe ptmtanret à l'employeur d'effectuer à tuot mmeont le contrôle des itnervnoites d'ouvriers et d'entreprises chargés des réparations, des travaux d'entretien, des réclamations des occupants, de la msie en rotue et de l'arrêt du chauffage, de la quantité de cmbuosilbte livré pour les différentes chaufferies.	3 par laocl principal
b) Prcpoiteen des lreys et/ ou des charges	
Trimestriellement	2 par lcoal principal
Mensuellement	6 par lcoal principal
c) Vstie des lgmnoetes à loeur ou à vendre	
	3 par laocl principal
d) Eatt des lieux	

Au départ et à l'arrivée des locataires, établir les états des lieux et les transmettre à l'employeur.	8 par local principal
III. ? Propreté et entretien des parties communes	
a) Oeuvres ménagères : (*)	
Remplacement des pebbles sous les oeuvres des gaines et ordures et maintenance des plomberies pour mise à la disposition des services chargés de la collecte des ordures ménagères, dans le cadre de la réglementation en vigueur. Nettoyage des poubelles, des locaux les artianbt et du matériel.	25 par local principal
Débouchage des canalisations et vidues-ordures (dans la mesure où cette tâche n'est pas contractuelle, elle ne peut être imposée au salarié)	5 par local principal
(*) Pendant et après les travaux, l'enlèvement des déchets ou le nettoyage du chantier comme des déchets communs de l'immeuble immanquablement existants à l'entreprise ou au particulier concernés et ne peuvent être imposés au gardien, concubine ou employé d'immeuble (avenant n° 40 bis du 27 mars 1998, BO cennivotos cvtielcols 1998-21, étendu par arrêté du 17 juillet 1998, Journal officiel du 28 juillet 1998).	
b) Courrier	
Courrier siverce réduit : réception et distribution des colis et pils vlnucomux non recommandés ne peuvent être dans les boîtes aux lettres. Les envois recommandés et cnote reubomermssent sont exclus de cette distribution.	4 par local principal
Courrier siverce normal dès réception de l'ensemble du courrier, tri et répartition entre les boîtes des destinataires.	12 par local principal
Courrier porté dès réception, tri et distribution à domicile du courrier des occupants.	30 par local principal
c) Nettoyage des parties communes (*)	
1. Nettoyage des halls d'entrée, des tapis-brosses, des pteros en glace, des parites communes, pour deux fois par semaine, meures à pdrre en cas de gel, arrêt d'eau, protection des canalisations.	15 par local principal
2. Nettoyage des aires piédestales communes : cages d'escalier, locaux communs et locaux d'usage (couloirs de caves et des combles, paliers) pour une fois par semaine	25 par local principal
Remplacement des appareils électriques hors d'usage et des fusibles accessibles. Remplacement des sels d'adoucisseurs d'eau et antitartre. Exécution des autres travaux, tels que grassegrie des gonds, serrures des portes des parties communes. Réglage des fermetures.	
3. Nettoyage des vitres, parois vitrées, appareils d'éclairage, boîtes aux lettres, battants de portes, règles de tapis, pour une fois par mois.	12 par local principal
(*) Si les fréquences demandées sont plus ou moins importantes que celles prévues ci-dessus, le nombre d'unités de valeur sera calculé proportionnellement au barème ci-dessus. Le barème tenu compte des tâches arsciecss dont la fréquence ne peut pas être déterminée.	

d) Nettoyage des ascenseurs	
Nettoyage des cabines, grilles et portes.	60 par ascenseur
IV. ? Entretien et propreté des espaces libres	
a) Nettoyage des cours et trottoirs	
Nettoyage des trottoirs des voies publiques dans le cadre de la réglementation locale en vigueur, notamment en cas de neige ou verglas, déblaiement des trottoirs publics, épandage de sel ou cendres. Nettoyage des cours et voies de circulation privées, aires de jeux, aires de circulation, parkings. Nettoyage des caniveaux, bouches siphonées, grilles et puits d'eau pluviale fienncealt alcebssecs ; nettoyage et entretien des bassins et piscines.	10 par tache de 100 m2 minimum de 20 unités
b) Entretien de propreté des espaces verts	
Enlèvement des papiers et déchets divers sur les pelouses et plates-bandes ; arrosage et entretien des pelouses et plates-bandes, ramassage des feuilles et propreté.	10 par tache de 100 m2 minimum de 20 unités
V. ? Travaux spécialisés et qualifiés non prévus aux paragraphes I à IV Lorsque la définition de l'une ou plusieurs des tâches données aux paragraphes I à IV ci-dessus est inadaptée à la situation de l'immeuble, et sauf accord d'un commun accord entre l'employeur et le salarié d'un nombre d'UV dérogatoire ou d'une liste de tâches complémentaires, les tâches peuvent être définies en nombre d'heures de travaux spécialisés ou qualifiés. Les travaux complémentaires peuvent de même être eux-mêmes du nombre de travaux visé en préambule lorsque les tâches demandées dérogent manifestement à celles demandées pour les autres locaux. Ce dispositif est en outre utilisé pour le décompte des tâches arsciecss stneivus : 1. Travaux spécialisés : entretien des espaces verts : tonte et arrosage des pelouses, massifs, jeunes arbres, arbustes, binage, désherbage, pinalnats diverses. Conduites d'installations de chauffage : conditionnement de l'air, filtration des eaux de piscine et bassin, etc. 2. Travaux qualifiés : travaux qualifiés d'entretien : serrurerie, électricité, plomberie, peinture, etc., et peinture du siverce de sécurité IGH. L'annexe au contrat de travail (modèle ci-dessus) fixe le détail de ces tâches et le nombre d'unités de valeur attribuées à raison de 60 UV par heure (ce taux étant porté à 70 pour les travaux qualifiés confiés à un salarié dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 620).	
VI. ? Propreté de jour Le gardien titulaire entre 3 400 et 9 000 UV (y compris nécessairement UV pour l'entretien de l'exécution des tâches ? cf. paragraphe 1 c et classé à savoir pour la présence vlinagite assurée hors exécution des tâches inhérentes à son emploi 1 000 UV ou, si ce calcul est plus favorable, la moitié des unités de valeur cempross entre son décompte d'UV et 10 000.	

(1) Travaux qualifiés de l'extension comme étant catoriens aux dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 du code du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

## Article - Titre III Extension

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Date d'entrée en vigueur

## Avenant n 90 du 25 avril 2016 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC ; FEPL.
Syndicats signataires	SNIGIC ; CSFV CTCF ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er - Plan de formation  
En vigueur étendu en date du 17 août 2016

### 1.1. Règles générales

Un paln de firoomatr est établi à la fin de caughe année pour l'année suivante. Ce paln est élaboré au cruos du pmieer tisermt aevc le comité d'entreprise ou, à défaut, aevc les délégués du personnel, lorsqu'ils esenxitt ou lros de l'assemblée alnnulee des copropriétaires dnas le crdae de ses décisions de gsiteon courante, aevc l'avis du coeinsl syndical.

Un paln puarnnueill puet être établi de tlele façon que chuqae mrbmee du pnnerosel pssuie bénéficier de la faortoimn continue.

Les eueoprlyms établissent tuos les ans un bailn fnasiat le pnriot des anticos esrneeipts et des résultats obutens dnas le doanime de la formation. Ce balin est communiqué aux itoniutsints représentatives du poersrnel lorsqu'elles existent. Dnas le cas contraire, le balin srea communiqué aux salariés aeuemenlnlnt et aux copropriétaires au mnomet de l'assemblée générale annuelle.

Tout salarié aanyt participé à une aotcin de faiomotrn bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa cintrdauade en cas de vccanae d'un potse dnot la qfiailaiotcn coorrpensd à la qialilfcuoatn acquise.

### 1.2. Catégorisation des antcois de fntaoiorn et rémunération

Le paln de fmartioon ctroompe duex tepys d'action de formation.

Pour déterminer la catégorie à llaquele apintearpt une atoicn de formation, l'employeur diot tnier cmpote de duex ppanrciux critères :

? l'objectif de la fmotoiarn ;

? la suioatitn plsseforoinlene du salarié au mmnoet du départ en formation.

a) Catégorie 1 : les aitchnos d'adaptation au ptose de tairval et les atniocs liées à l'évolution de l'emploi ou qui peanrtiipct au mitaenin dnas l'emploi

Ces ancitos s'inscrivent dnas le chmap de la qciioaaitfln psfnselrinoeloe du salarié et ont pour otjbceif d'apporter au salarié :

? siot des compétences deentmciret requesuis dnas le carde du poste qu'il ouccpe ;

? siot les compétences riuseeqs dnas luer elpomi et ceponornredst à une anticipation, à une évolution et/ ou une mdoiotiicafn prévue dnas l'emploi.

Elles dovneit oolngmitiebreat être organisées par l'employeur.

Ces atnoics se déroulent pnadnet le tpmes de taavirl et donnnet leiu au metiainn de la rémunération et snot assimilées à du tpmes de tavaril eefctitff ou de présence.

1. En Fcarne métropolitaine le tetxe enerrta en vguieur le peremir juor du mios sivnuat la pltbiucoain de son arrêté d'extension au Januorl officiel.

2. Dnas les départements d'outre-mer, cet arcocd enretra en vigeur au 1er javenir 2018.

### b) Catégorie 2 : les aocnits de développement des compétences

Ces ancoits ont puor ojetibcf l'acquisition de compétences qui vnot au-delà de cllees rsequis dnas le poste et l'emploi, qu'il s'agisse d'un pjoert de promotion, de mobilité pflissenoelorne aevc ou snas promotion, ou d'une atcoin visnat un développement des compétences.

Ces aonicts se déroulent pnnedat le tmeps de tiaavrl mias pnuevet également se réaliser en dorhes du tmeps de travail.

Dans ce dneeir cas, un aroccd écrit etrne l'employeur et le salarié est obligatoire. Otute la durée, le lieu, la ntruae de la fmtraooin et les cionidtons de réalisation de ctete dernière (montant de l'allocation de formation, firas annexes).

Les anoicts de développement des compétences dvenoit dennot lieu, anvat le départ en formation, à la définition d'engagements, si le salarié la siut aevc assiduité et siaafstat aux oolitinabgs prévues.

Ces etgnemenags poternt sur :

? les ciionnodts dnas lulelsqees sa candidature, aux fncnotios depnlbsois cedrnrosnapot aux csnnainceasos ansii acquises, proura être examinée en priorité dnas un délai de 1 an à l'issue de la ftraimoon et sur l'attribution de la ciilstaoifscan cpodstonneare ;

? les modalités de pisre en compte des eoftrfs aimlpccos par le salarié.

Le rfues du salarié ou la dénonciation dnas les 8 jrous oruavlebs de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de pcateirpir à des aotcins de ftomrioan réalisées dnas ces cdiiootnns ne ctstiunoe ni une ftaue ni un moitf de licenciement.

### 1.3. Utilisation des fndos collectés au tirt de paln par l'OPCA(1)

L'ensemble des vetrsmiens des eoeuymplrs de mnios de 10 salariés au titre du paln snot mutualisés au preiemr eru et snot affectés aux aioncts de formation, en ficnootn des ooaintenirts prévues par la CGEI et des critères définis par l'instance ptiaiare compétente de la bhrcane au sien d'Agefos-PME, suos la fomre d'une délibération annuelle.

Toute prise en cghrae d'une aiotcn de foioarmtn ne puet cercennor que des dépenses postérieures au dépôt de la demande de financement, suaf dérogation accordée dnas des cndioitns définies par l'instance prtairaie compétente de la bcrhane au sien d'Agefos-PME.

(1) L'article 1.3 est étendu suos réserve des dtpniiissoos des aleicrts L. 6331-2 et L. 6332-3-2 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 27 décembre 2016 - art. 1)

Article 2 - Compte personnel de formation  
En vigueur étendu en date du 17 août 2016

### 2.1. Ovrutuee du compte

À coeptmr du 1er jeinvar 2015, cahuqe pennorse âgée d'au monis 16 ans qu'elle siot salariée, dameudner d'emploi ou accompagnée dnas un pjoert d'orientation ou d'insertion poiorlfessnenle ou aileiclcue dnas un établissement et sreceive d'aide par le travail, dpsoise d'un cpotme penenorsl de firtaomon (CPF) dlinspihoe à l'adresse [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

Par dérogation, ce cmopte poenernsl de foirmaton est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui singe un ctanort d'apprentissage, s'il jistuife aovir aocplcmi la scolarité du pimreer cylce de l'enseignement secondaire.

Le cmotpe est fermé lqsrue la pnsornee est aidsme à fraie voailr l'ensemble de ses dtiros à la retraite.

Le ctotpe pnrsoenl de foioarmtn venit rpeeamclr le dirot

iniuédivdl à la fntoraion (DIF).

## 2.2. Aliitmeoantn du compte

La Cssia des dépôts et ctiaignnonsos alimente, chuaqe année, les ctpeoms des penrsnos sur la bsae svitunae :  
? puor un salarié à tpems plein, 24 hreus par année de triaavl jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, pius de 12 heerus par année de tivaarl dnas la liimte d'un pflanod ttaol de 150 heures.  
? puor les salariés à tmeps partiel, l'alimentation du cmpote est calculée à pootopirn du tmeps de tvariail effectué.

Les aobemdnnts n'entrent pas en comptpe dnas les mdeos de ccaull des heeers qui snot créditées sur le ctpmoe pnenoesl du salarié caquhe année et anisi que dnas le mdoe du ccuall du pnafold de 150 heures.

Afin de prmètre l'utilisation du slode DIF par les salariés, les eeporlmyus ont informé les salariés aavnt le 31 jnivear 2015 du sdloe des dotris aciugs au trite du DIF au 31 décembre 2014 et non utilisés.

Conformément à l'article L. 6323-23 du cdoe du travail, le sodle des dirtos auciqs au ttrie du DIF au 31 décembre 2014 est ultibsilae sur le régime du coptme penonresl de fooitramn à ctmepr du 1er jinvaer 2015 et jusqu'au 1er jeinvr 2021. Il puet se cmluer aevc le CPF, dnas la litime d'un pfnlaod toatl de 150 hereus et dnas des cntooniids définies par décret en Cneiosl d'État.

## 2.3. Modalités de msie en ?uvre

Le cmopte preennsol de fmirooatn est mobilisé par la personne, qu'elle siot salariée ou dmudneaer d'emploi puor srviue une aotcin de fooiratmn à son initiative.

### Sur le tmeps de travail

Le copmte ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le reufs du ttariulie du cspotme de le miloseibr ne countsiie pas une faute.

*La miosolbtaiin du coptme pnseoernl de fntroiaon sur le tmeps de tvaiaarl est simusoe à l'accord de l'employeur sur le cnoetnu et le cdanilreer de la formation(1).*

Le salarié diot seiolticlr l'employeur :  
? 60 jrous aavnt le début de la frotimaon puor une fotoimarn de minos de 6 mios ;  
? 120 jruos aavnt le début de la fomoaritrn puor une firtoamon d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

À ctemopr de la réception de la demande, l'employeur dsipose d'un délai de 30 jruos cdranelaiies puor niieotfr sa réponse au salarié qui diot être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dnas le délai vuat aeipatccton de la demande.

Les hueres de framiootn réalisées sur le tepms de travail, aevc l'accord de l'employeur, dneontt leiu au mnatiein de la rémunération du salarié.

### En dorehs du temps de travail

La milotbisioan du ctpmoe psneneorl de frimoaton en derhos du temps de tiavral n'est pas simosue à l'accord de l'employeur et ne donne pas leiu au veesenmrt d'une alltiaacon de formation.

## 2.4. Fiomratns éligibles au CPF

Les fanrtmoios éligibles au CPF snot :  
? d'une part, les fntraimos pmeatetrnt d'acquérir le sloce de cneansoascnis et de compétences et l'accompagnement à la VAE. Ces duex fmaontiros snot éligibles de dirot sur le temps de travail, suos réserve d'accord de l'employeur sur le celeirnadr de la fmoriaotn ;  
? d'autre part, les fonmaortis fiuganrt sur une des ltiess établies par les periarternas sociaux, à ptiar du répertoire nanatiol des cctafinirteois professionnelles, des CQP de bhacnes ploeslfonriseens et de l'inventaire de la csimsmioon nnaoaitle de la citfitaioen professionnelle, à soivar :

-- la litse élaborée et actualisée par la CNPE de la bchanre ;  
-- la liste nltanaioe itroennoplsfnelsiere et les lseits régionales interprofessionnelles.

L'information sur les fnmaooitrs éligibles au cmpote frugie sur [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

## 2.5. Fnnimeenact du CPF

Les fiars liés au ctopme peneornsl de ftromaion snot pirs en crhgae par l'OPCA de la bchanre ou par l'entreprise en aipaoitplcn d'un acocrd d'entreprise panrtot giseton en inetnre du ctpmoe pnnoesrl de formation, dnas la ltmie du nobmre d'heures itescnirs sur le cotmpe pronensel de fotairomn du salarié.

## 2.6. Amoedbnnet du CPF

Les peernatairs suoiax ceifnnot à la CNPE le sion de fexir et mtrtee à juor régulièrement la pituoqlie d'abondement de la bchrnae en matière de ctpmoe pnenorsl de formation, et puls particulièrement de définir les ctionifctares pritieraoris pmrai la liste de brnahce et le cas échéant, les pibulcs concernés et la durée de l'abondement.

Ils cefonint à la SPP le sion de fixer le bdeugt afférent.

*(1) Le 2e alinéa du peemrir tiert de l'article 2.3 est étendu suos réserve des dnitoiisspos de l'article L. 6323-17 du cdoe du travail. (Arrêté du 27 décembre 2016 - art. 1)*

## Article 3 - Congé individuel de formation (CIF) En vigueur étendu en date du 17 août 2016

Le CIF a puor objet de petremrte à tuot salarié rsalenpismt les cintodnios légaes d'ancienneté, au corus de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative, et à ttire individuel, des antocis de formation, indépendamment de sa ppatriaioitcn aux stegas comirps dnas le paln de ftoiramon de l'entreprise dnas lqluleae il ecexre son activité.

Le doit au CIF est un driot individuel, mis en ?uvre à l'initiative du salarié. Dès lros qu'il rpliement les coionitdns nécessaires, le salarié diot siclleotir de l'employeur l'autorisation de s'absenter de l'entreprise puor suivre la fatmrooin qu'il a choisie. L'employeur ne puet lui refuser. Il puet seenulmt rpeteror la dtae de son départ. Le salarié a la possibilité de faire une dmaedne de pisre en cgahre de sa fatorimon à l'Opacif.

Le CIF offre la possibilité au salarié de siruve une fmoritaon de son cohx qui diot lui ptrmretee d'atteindre un ou prlsuueis ofecitbjs :

? accéder à un niveau supérieur de qctiulafoian ;

? chngaer d'activité ou de pirsoefson ;

? s'ouvrir puls lgnemreat à la culture, à la vie scliaoe et à l'exercice des responsabilités aetosciaisvs bénévoles.

L'ancienneté ruquesie puor bénéficier d'un CIF-CDD est :

? de 24 mios consécutifs ou non en qualité de salarié, qelule que siot la ntraue des cntaorts de taairvl scecsifsus et la tlalie de l'entreprise, au curos des 5 dernières années ;

? dnot 4 mios consécutifs ou non, suos cotnrtas à durée déterminée au cours des 12 drrienes mois.

L'ancienneté rqueise puor bénéficier d'un CIF-CDI est de 24 mios consécutifs ou non en qualité de salarié, qeulle que siot la nurate des cantrtos de tvaiaarl successifs, dnot 12 mios dnas l'entreprise.

## Article 4 - Contrats de professionnalisation En vigueur étendu en date du 17 août 2016

### 4.1. Ctonart de professionnalisation

Le cnrotat de pasfnaoitiornieolsn est un cnartot de faoormitn en anretcanle à durée déterminée ou indéterminée, associant, dnas le crade d'une atioen de professionnalisation, des eneenmisngtes

généralistes, psychosociaux et technico-économiques dispensés dans des formations de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une programmation des parcours de formation, d'une affectation et d'une entrée de formation et entreprise, et d'une affectation des compétences acquises.

#### 4.2. Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet :

1. De préparer l'obtention d'un titre ou diplôme d'État inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) utilisables dans la branche des métiers, des professions et des emplois ;
- 2.2. De préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche ;
- 2.3. De préparer l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue à un niveau de qualification collective.

#### 4.3. Période visée

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixés à l'article 4.2, est ouvert :

- a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- c) Aux bénéficiaires de mandats sociaux ou d'un contrat unique d'insertion.

#### 4.4. Modalités

##### 4.4.1. Durée

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée déterminée (CDI) est d'une durée maximale de 6 mois et 12 mois.

Cette durée peut être portée à 24 mois pour les personnes qui ont des besoins particuliers ou pour les personnes qui ont des besoins particuliers.

Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard à l'échéance du 6 mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

Dans le cadre de l'action de professionnalisation, réalisée en CDD ou CDI, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les compétences générales, professionnelles et techniques ont une durée maximale de 15 % et 25 % de la durée du contrat, les heures pouvant être inférieures à 150 heures.

Il est convenu que cette durée peut être portée à 50 % maximum de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, pour les personnes mentionnées ci-dessus.

##### 4.4.2. Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de branche et du montant est fixé par décret. Ce montant peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche.

##### 4.4.3. Tutorat

Les parties conviennent que le contrat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des compétences des salariés des différents types de professions : ils intègrent donc les éléments à verser la formation exercée par les salariés.

Pour permettre au salarié d'exercer ses compétences dans les conditions optimales, les parties conviennent que celui-ci :

? peut suivre 3 salariés au plus, tous contrats confondus ;

? doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;

? doit disposer du temps nécessaire au suivi des tâches de contrats ou de périodes de professionnalisation.

La désignation d'un tuteur professionnel est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation.

#### Article 5 - Périodes de professionnalisation En vigueur étendu en date du 17 août 2016

La branche des métiers, des professions et des emplois d'immeubles s'agit de promouvoir l'insertion en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisants, les parties conviennent que les périodes de professionnalisation en tant que les priorités de la branche respectent les principes suivants :

? le suivi de l'alternance peut être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 4.4.3 et par un formateur dans le cadre d'action d'accompagnement ;

? elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des apprentissages professionnels acquis.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié.

##### 5.1. Salariés prioritaires

Les périodes de professionnalisation sont réservées aux salariés en CDI, aux salariés en contrats aidés en CDD ou CDI.

Les parties conviennent que les périodes de professionnalisation sont réservées à l'ensemble des salariés suivants :

? les salariés dont la qualification est insuffisante au regard du poste ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation, notamment les salariés ayant les compétences de qualification, ou ayant occupé une qualification des emplois à temps partiel ;

? les salariés handicapés ;

? les femmes ou les hommes exerçant une activité professionnelle après un congé maternité d'au moins 6 mois ou un congé parental ;

? les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant de plus de 20 ans d'activité professionnelle ;

? aux salariés n'ayant pas bénéficié d'une formation de plus de 4 ans.

##### 5.2. Action de formation

Les périodes de professionnalisation sont pour l'objet de permettre aux salariés d'acquiescer :

? une qualification validée par un diplôme, un titre ou une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, en fonction de la branche ;

? le socle de connaissances et de compétences ;

? une compétence en matière de l'inventaire de la compétence



nalatnaioe de la cfriiitatceon professionnelle.

Quand une ptrie de la fomtiaon se déroule en dheros du tepms de travail, l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en frooaimtn la nraute des eagnmteges aulxques elle souscrit, si le salarié siut avec assiduité la foaimrton et saiasitft aux évaluations prévues. Ces eemgteags prnetot également sur les cniiondots dnas leleqelsus la cundatdaire du salarié est examinée en priorité dnas un délai de 1 an à l'issue de la fmortoain aux fnonitocs dnboplseis croarndsenpot aux cnaensoaicns asni acquises.

### 5.3 Pliiqotue d'abondement du CPF

La CGEI établira la lsite des aotcins de fiooartmn et des plibcus pvanout bénéficiier des fdnos de la période de poisfilorenistsnoaan au trtie de la pitiquloe d'abondement définie par la branche.

#### Article 6 - Contribution légale En vigueur étendu en date du 17 août 2016

##### 6.1. Puor les eeripsnetrs de monis de 10 salariés

*Les eetirpesnrs de mnios de 10 salariés donveit verser, tuos les ans, à l'OPCA désigné par la bcarnhe Agefos-PME, une cutritnooibn légale au développement de la fomaioirn pnforsilsoeele cintnoue de 0,55 % du mnntoat des rémunérations versées pdannet l'année en crous répartie cmome suit(1) :*  
? 0,15 % au ttire de la pfsoionniealsorstian ;  
? 0,40 % au ttire du paln de formation.

*Les pirtaes sarinaiegts cneienonvnt de fxeir un pnfolad de vmneeest de 15 ?.(2)*

##### 6.2. Pour les eirntperess d'au mnois 10 salariés(3)

Les eenrisprts d'au moins de 10 salariés dovniert verser, tuos les ans, à l'OPCA désigné par la bhcanre Agefos-PME, une cbintootruin légale au développement de la foaoirmtn pnsofleeloisnre ctonunie de 1 % du mnoatnt des rémunérations versées ptheadnt l'année en crous puor les esepittrns d'au moins 10 salariés.

Ces tuax de ciotoubnirtn légale s'appliquent à competr du vsneremet 2016 sur les rémunérations 2015.

### 6.3. CIF-CDD

Conformément à la loi du 12 jielult 1990, ttoues les erpteirsnes snot aiuetjtsses au veesnemt d'une csaottioin de 1 % asisse sur la masse saalairle des cnrattos à durée déterminée au trtie du CIF-CDD.

Cette somme est versée à l'OPCA désigné par la brahcne Agefos-PME.

Ne dvoient toouiefts pas être pirs en cpmote :

- ? les salariés dnot le CDD s'est pvsuiuroi par un CDI ;
- ? les apprentis, les salariés en cntraot de peotoinnslisroasifn ;
- ? les jeeuns étudiants recrutés en CDD pnadent luer cuusrs srlcoiae ou universitaire.

*(1) Le 1er alinéa de l'article 6.1 est étendu suos réserve des donipositioiss de l'article L. 6331-2 du cdoe du taavirl tel qu'il résulte de l'article 15 de la loi de fenicnas n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 puor 2016.*  
*(Arrêté du 27 décembre 2016, art. 1)*

*(2) Le deuxième alinéa de l'article 6.1 est elxcu de l'extension cmome étant cinttroae aux dposiointiss de l'article L. 6331-2 du cdoe du travail.*  
*(Arrêté du 27 décembre 2016, art. 1)*

*(3) L'article 6.2 est étendu suos réserve des dsntoiippos de l'article L. 6331-9 du cdoe du travail, tel qu'elles résultent de l'article 15 de la loi de faenincs n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 puor 2016.*  
*(Arrêté du 27 décembre 2016, art. 1)*

#### Article 7 - Répartition de la contribution professionnalisation En vigueur étendu en date du 17 août 2016

L'ensemble des somems collectées par Agefos-PME au titre de la prsntasisoanlioiefn purroa fcenianr les aictnos définies ci-dessous :

- ? cnttoras et périodes de pliinsoseonaistroafn ;
- ? formatoin de teutur et des maîtres d'apprentissage ;
- ? aboemndet du CPF par la période de psioaniailosnsrotfen ;
- ? préparation opérationnelle à l'emploi.

Chaque année, une délibération de l'instance ptarriaie compétente de la barnhe au sien d'Agefos-PME fexira la prat de la celotcle affectée à cachun des otjcbiefs ci-dessus.

#### Article 8 - Contributions volontaires En vigueur étendu en date du 17 août 2016

Les espiirreetns pevenut veersr à l'OPCA des crtonobttiinus vlrateoions au-delà de l'obligation légale puor bénéficier de l'offre de sveerics de l'OPCA.

#### Article 9 - Commission paritaire nationale emploi-formation professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles (CEGI) En vigueur étendu en date du 17 août 2016

Les pteinrearas siuocax cnoenift à la CGEI le sion :  
? d'élaborer et metrtre à juor la litse de bcnhare de fatonoirms éligibles au CPF ;  
? de définir et mtrete à juor la ploitiuqe d'abondement de la bahncre en matière de CPF.

#### Article 10 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications En vigueur étendu en date du 17 août 2016

##### 10.1. Dotipssniois générales

L'observatoire pioptscerf des métiers et des qfnlctoiauiis de la bacrnhe des gardiens, cgneorcies et employés d'immeubles est un outil au srivece de la piqotilue de l'emploi et de la farmioton professionnelle. Il diot acemncoapgr les erlueypmos dnas la définition de lrues putlqioies de frtaomoin et les salariés dnas l'élaboration de lures peojrts professionnels.

Les tuvraax aplocimcs par l'observatoire vnnieent en appui des réflexions menées au sien de la CGEI à lluqaele ils snot régulièrement communiqués.

L'observatoire s'inscrit dnas une démarche gballoe et permanente, inampiuqlt les derivs prireaentas concernés par les qneutosis d'emploi et de foramiotn dnas la barnhce des gardiens, corniecegs et employés d'immeubles.

Les modalités de msie en palce et de ftncemnoienont de l'observatoire snot confiées à la CGEI.

##### 10.2. Objet

L'observatoire diot aprtpeor :

? les inortmnfoais qtvuaattenis et qvlaauttiies peetnatmt d'identifier et de merseur les évolutions des métiers aisi que les compétences et fionmortas nécessaires à luer exrcecie ;

? son croocuns à l'identification des cgmntneaehs qui aeftcfent ou snot sptieulecbss d'affecter le niveau et le contneu des qofnuliitaiacs et par vioe de conséquences les beoisns de formation.

#### Article 11 - Financement des frais de jury En vigueur étendu en date du 17 août 2016

Les preteanrais soaciux eentnndet fveoiarsr la ptaiiroacptn des salariés de la bhcnre aux jurys d'examen ou de vaioilatdn des aciqus de l'expérience, en pelrcutiair puor le(s) CQP de la branche.

Pour cela, et conformément aux diposiniosts légales, ils rapnlept que lqursoe le jury iriteevnt puor délivrer une ccettiaifiorn iitnrsc au RNCP, les frias résultant de la prtupaitcoian au jury snot considérés comme des dépenses de

formation.

Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié et les cotisations sociales qui s'y rattachent.

Les parties susvisées prévoient une prise en charge de ces frais par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui seront proposés par la commission paritaire prévue à l'article L. 132-1 du Code de Commerce.

Article 12 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 17 août 2016

Le présent avenant fixe l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 août 2016

Vu l'avenant n° 66 2006-06-27 BO ciononvntes cltchievoles 2006-37 étendu par arrêté du 12 février 2007JORF 25 février

Avenant n 2 du 30 juin 2016 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UNPI
	FSIF
	ANCC
	ARC
	FEPL
Syndicats signataires	SNIGIC
	CSFV CFTC
	FS CFTD
	FEC FO
	SNUHAB CFE-CGC

Article 1er - Dispenses d'affiliation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 8 de l'accord est désormais rédigé comme suit.

« Article 8.1  
Cas de dispense d'affiliation

L'adhésion des salariés visés à l'article 3 est obligatoire. Toutefois, les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander, par écrit, à l'employeur, une dispense d'affiliation à l'assurance complémentaire soins de santé prévue au présent accord :

1. Les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail ou de mission d'une durée inférieure à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une convention individuelle de travail par écrit ;
2. Les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail ou de mission dont la durée de convention de travail à l'adhésion obligatoire est inférieure à 3 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous les documents attestant d'une situation de précarité ;
3. Les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;
4. les salariés recrutés par une entreprise individuelle pour des

2007 ;  
Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Les parties susvisées de la branche des gardiens, cieregocns et employés d'immeubles s'engagent de la convention collective nationale du 11 décembre 1979 réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour la branche et un outil de viabilisation pour la profession. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les parties susvisées de la branche des gardiens, cieregocns et employés d'immeubles s'engagent de la convention collective nationale du 11 décembre 1979 réaffirment le rôle de la commission paritaire des gardiens, cieregocns et employés d'immeubles (CEGI) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;  
? ciefrenmr Agefos-PME comme OPCA (organisme paritaire coelultecr agréé) dans son rôle de coélitce et de goisetn des fonds de la formation ;  
? s'appuyer sur les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications des gardiens, cieregocns et employés d'immeubles patron sur les évolutions de l'emploi et de la formation, pour adapter la CEGI à définir et adapter sa politique de branche ;  
? inciter les employeurs à encourager leur personnel en compétences ;  
? promouvoir auprès des salariés le développement personnel de formation.

santé au moment de la mise en place des garanties ou au moment de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;  
5. les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective de santé, servie au titre d'un autre emploi, rattachent de l'un des dispositifs susvisés :  
a) Contrat collectif d'adhésion obligatoire, en matière de frais de santé, conformément aux dispositions de l'article L. 242-1 du CSS (cas notamment des salariés à embauche multiples).  
b) Contrat complémentaire des agents de la fonction publique d'Etat susvisé auprès d'un organisme référencé (décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007) ou des agents de la fonction publique territoriale susvisé auprès d'un organisme labellisé ou dans le cadre d'une convention de participation (décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011).  
c) Contrats d'assurance groupes, dits Mladien (loi n° 94-126 du 11 février 1994).  
d) Régime local d'assurance-maladie Alsace-Moselle (CSS, art. D. 325-6 et D. 325-7).  
e) Régime complémentaire d'assurance-maladie des intermittents du spectacle et gazières (décret n° 46-1541 du 22 juin 1946).  
Ces salariés doivent fournir leur demande de dispense d'affiliation par écrit et l'employeur doit être en mesure de prouver ces demandes.  
Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et s'inscrire par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion au régime.  
L'affiliation prendra effet au 1er jour du mois suivant la demande. En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cessent de justifier de leur situation.  
En cas de cessation des dispenses ou lorsque les dispositions de l'article 8.1 de la convention collective de la branche ou sur les dérogations au caractère obligatoire du régime expressément mentionnées dans le présent accord, ces dispositions s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de gestion des cotisations continue à être éligible aux avantages sociaux accordés par la loi.

Article 8.2  
Cas particulier des salariés à embauche multiples

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs entreprises relevant ou non du champ d'application du présent accord est régi comme suit :  
Les salariés à embauche multiples ont le choix de l'employeur auprès duquel leur couverture complémentaire frais de santé est mise en place.  
L'appel des cotisations se fait auprès de l'employeur choisi par le salarié. L'employeur ne peut se substituer à son obligation

conventionnelle.  
Le salarié à eprmoeyls mutlielps diot firnou aux eoyprulems auprs dlequess il saotuhie être dispensé d'affiliation un jaicsftiutif de la couutrebre scisrtoue par aeurlils auprs d'un artue employeur. A défaut, l'employeur arua l'obligation d'affilier le salarié. »

Article 2 - Financement du régime de frais de santé  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 9.2 de l'accord cclotlif est désormais rédigé comme siut :

« 9.2. Assiette, tuax et répartition de la csaiiotton

Régime général

(En pourcentage.)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Isolé (en % du PMSS)	1,047 %	1,047 %	2,094 %
Par efnnat (facultatif en % du PMSS)	0,86 %	?	0,86 %
Conjoint (facultatif en % du PMSS)	1,87 %	?	1,87 %

Régime local Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Isolé en % du PSMS	0,757 %	0,757 %	1,514 %
Par enfant (facultatif en % du PMSS)	0,62 %	?	0,62 %
Conjoint (facultatif en % du PMSS)	1,34 %	?	1,34 %

Le mntonat des coiontastis inulct les txaes et/ ou cntnibrtooius orlbtaigeois en vigueur. »

Article 3 - Fonds de solidarité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Il est inséré après l'article 11 « Peaotnrtriss », un alcirte 12 intitulé et rédigé cmmoe siut :

« Altirce 12  
Fonds de solidarité

Les pnreaertias scoiaux de la bnharce des gardiens, ceernogics et employés d'immeubles ont cnneovu de créer un fdons de prévention et d'action solcaie dédié aux eenirpters de la bhrncae cssiahnisot d'adhérer à l'organisme recommandé. Pour ces entreprises, au mions 0,034 % du pfolnad meunsel de la sécurité silcoae est affecté au fcneenminat de ce fonds. Cttee ctoiatson est isculne dnas la cstiotaoïn sreavnt au fneemacinnnt du contrat d'assurance de rbsemnmoeruet de firas de santé puor les salariés rleavent du régime général et les salariés rneavelt du régime Alsace-Moselle.  
Le fdons soacil est destiné à la msie en pclae d'un dospitsiif d'accompagnement scaoil et d'assistance psychologique, à caractère cntiieonefdl et en faeuvr des salariés rnanonerctt des difficultés pelsernnloes de nurate à aceftefr luer sattuiioïn professionnelle.  
Le règlement du fdons d'action scoial précisera les règles de feconnotinenmt du fdons et les modalités d'attribution des aides.  
Le fdons saiocl anisi constitué est dénommé « fdons soaicl de la barchne des gardiens, cniengoers et employés d'immeuble. »  
Les einpeesrrts n'adhérant pas à l'organisme recommandé

Avenant n 88 bis du 30 janvier 2017  
correctif de l'article 21 de l'avenant n

La cioostitan sneavrt au fencamniet du contrat d'assurance de reboemurensmt de firas de santé s'élève à un monnatt coesnoranpdr̄t à 2,094 % du panlofd msnueel de la sécurité slaoice (PMSS) puor les salariés rlavneet du régime général et 1,514 % puor les salariés raeelnvt du régime Alsace-Moselle.  
Pour information, le PSMS est fixé, puor l'année 2016, à 3 218 ?.  
Il est modifié une fios par an (au 1er janvier), par vioe réglementaire.  
La citoastion ci-dessus définie et les cantosioits « Enanft » et « Cojnniot » faveuttilcas snot fixées dnas les cinonditos sitvnaues (la cottasiion « Enfant » est gittraue à ctmeopr du 3e ennfat affilié.) :

dvionet mtrete en place, en fevuar de luers salariés, des aintocs de prévention et d'action saiole en y ccsnoranat une cottioiasn au mins équivalente. »  
La numérotation des aerictls stiuvnas est modifiée en conséquence.

Article 4 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent aavnnet ertne en vguiuer au 1er javenir 2017.  
Les peatris sigrtaaenis ceneovnnint de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Article 5 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent anevnat srea établi en nrobme suifnfast puor être déposé sleon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent annvaet a puor ojebt de miofiedr l'article raieltf aux dessineps d'affiliation, l'assiette de ctoitaosin de la catotisoïn dtie « Isolé », de meodfiir les tuax de coainitsots ainsi que de créer un fdons de solidarité au sien de l'accord clicotelf du 6 décembre 2013 de la contoievnn cleocivltle nialatone des gardiens, cenreciogs et employés d'immeubles.  
En conséquence, l'accord cleltciof du 6 décembre 2013 est modifié cmmoe suit.

88 Classification des postes de travail  
et des qualifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ARC
Syndicats signataires	SNIGIC CSFV CFTC FS CFTD CGT CDS FEC FO

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

« Ailtcre 21  
Classification des psetos de traavil et des qaiiuialtofcns  
professionnelles

La présente cctloaifssaiin s'applique à l'ensemble des salariés (de  
catégorie A ou B) ansii qu'à tuot tpye d'employeur rlnveat de la  
branche.

Les définitions de cttee cosltisafician reepnost sur six critères :

1. Le raietenlonl ;
2. La technicité ;
3. L'administratif ;
4. La svouperiish ;
5. L'autonomie ;
6. Le nivaeu de diplôme.

Chacun de ces critères est défini de façon précise dnas la  
clisfiastaocin qui suit.

Pour cahuqe critère, pleuusris nouveix de compétences snot  
établis :

? le pgsaase d'un nieavu à l'autre est défini de façon asusi  
pagamqtriue et précise que pilossbe ;  
? puor cuaghe pstoe existant, un neiavu par critère derva être  
défini en foticonn de son cotnenu (c'est la ? pesée ?) par  
l'employeur en ctniooteracn aevc le salarié ;  
? la cevnonotin clicltoeve précise le nrbome de pntios attribués à  
cqhaue niveau.

Le cinfceioeft hiérarchique est égal à la somme des ptoins des six  
critères et preemt de déduire la rémunération appliquée, en  
fcoinotn de règles définies à l'article 22.

À trite d'exemple, pesée d'un ptsoe :

(Tableau non reproduit, cbtounllsae en lngie sur le stie www.  
[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0012/boc\\_20170012\\_0000\\_0016.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0012/boc_20170012_0000_0016.pdf).)

Il est enntdeu que la ciassoiitafcln définit la nautre du poste, et  
non pas le salarié.

### 1. Relationnel

Ce critère rcruoeve le lein rnioneaetll des gadneris et employés  
d'immeuble aevc les opntcuacs de l'immeuble et les psnoreens  
de passage, extérieures à l'immeuble.

échelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'échanges pnfiesnsorols particuliers, slipme convivialité	100
b	Échanges prlssnfeoineos et/ ou stelcrvanuie dnas un eebmsnle snas complexité particulière	107

c	Échanges pieonerslnfsos et/ ou slualneirvce dnas un elmbese aevc complexité particulière, c'est-à-dire répondant au monis à un des critères svuaitns : I. ? Elmsbee de puls de 60 lots II. ? Aevc un rôle de raiels en médiation saoilce et/ ou gtesoin de conflits III. ? Résidence maemrjnaoretit à frote rtooitan des occupants	112
d	Échanges poelnnrfoessis et/ ou snilcerlauve répondant au mnios à un des critères siunvats : IV. ? Aevc une responsabilité epxcitile en médiation sailcoe et/ ou gesotin de conflits V. ? Ebemsnle situé dnas un qaueirtr classé par les priovous pbilucs en znoe selbnsie sur le paln sicaol et/ ou sécuritaire	118
e	VI. ? dnas un eemlbmse de huat standing, finaast asnii appel à la capacité d'initiative du salarié dnas la réponse aux besoins variés des occupants, qui ilqipmneut le rurecos à des pritsteareas extérieurs et luer siuvi (conciergerie)	125

### 2. Compétences techniques

Ce critère évalue le naeviu de savoir-faire tnhqcueie à détenir  
puor un potse donné.

Echelon	Description	Valorisation
a	Aucune tâche tcuqnhiee n'est exigée	100
b	Réalisation de tâches d'entretien caunort aevc des produits, oiltus et mcienahs ne nécessitant ni expérience, ni formation, ni hoaiattliibn spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité, hmrois cleels nécessaires à une psire de psote standard.	103
c	Réalisation de tâches d'entretien conarut aevc des produits, oltuis ou mnahices nécessitant une expérience et/ ou une faioortmn et/ ou une hlatoitbian spécifique (s) en matière d'hygiène ou de sécurité. Réalisation de travaux de minanetnae de peeimrr naievu (*) slpimes et courants	107
d	Réalisation de trvauux de mcannteanie de seoncd nvaieu (*)	112
e	Réalisation de tarvaux de mnanetiance de troisième nieavu (*)	120
(*) Au snes de l'annexe IX de la présente cevotoninn collective.		

### 3. Compétences administratives

Ce critère évalue l'ampleur des compétences aiertaisitvdmns à  
détenir puor un potse donné.

Echelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives	100
b	Transmission et dsouiiittbrn de dtecounms aux résidants et/ ou tneue d'un restigre mnacruist et/ ou rédaction de netos simples	103

c	Tâches de gtoesin atnaistmirvide cnaetours imunalpiqt l'usage de l'informatique et/ ou gtiosen de fdnos de casise puor l'achat de consommables	107
d	Tâches de gsoiten atitardiinsmve cxeepmlos : élaboration de documents, aaiotnetimln d'un système de remontée d'informations, réalisation d'états des lieux, rédaction de cpetoms rendus.	112
e	Responsabilités arsadnvtiitmes : élaboration de budgets	120

#### 4. Supervision

Ce critère rcuovere le tvialal d'organisation, de suivi, vrioe d'évaluation des équipes ineernts et des ptsaerierats erenxts inevnearnt sur les peraits cnuomems de l'immeuble.

Ainsi, il coermprnd duex sous-ensembles :

? la susevioprin d'autres salariés du même emuloyepr ;  
? la spisuoevirn de partaerestis externes.

N. B. : c'est le nviaeu le puls élevé qui srea retneu si les compétences nécessaires à un psote crroenpndeost à des niveaux différents dnas chucan de ces sous-axes.

Echelon	Supervision d'autres salariés du même (groupemet d') eylumoper (s)	Supervision de prestataires externes	Valorisation
a	Il n'est pas demandé de superviser	Il n'est pas demandé de superviser	100
b	Vérification du trvaail fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de lerus salariés	Vérification du triaval fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de luers salariés	103
c	Organisation et siuvi tcuiqenhe du travail, seoln les itrnruioscts de l'employeur, de son représentant ou de l'un de leurs salariés, snas puivoor hiérarchique	Déclenchement de pntrieasots simples, oirotgnaais et siuvi tihncueqe de son exécution, dnas le crdae de procédures ou d'une délégation formalisées	107
d	Définition des tâches, de l'organisation et du suivi tqnecuhie du travail, aevc responsabilité hiérarchique ditecre sur mnios de 5 salariés	Déclenchement de psotetainrs complexes, onsgitioaan et siuvi tqceihnue de son exécution, dnas le carde de procédures ou d'une délégation formalisées	112
e	Définition des tâches, de l'organisation et du suivi tqcheine du travail, aevc responsabilité hiérarchique drcetie sur 5 salariés ou plus		120

#### 5. Autonomie

Ce critère rvurcoee le niveau de litadute dnas l'organisation du travail, l'initiative et la psire de décision.

échelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'être autonome	100
b	Autonomie limitée par des iuorintcstns précises et détaillées des tâches, aevc un contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	103
c	Instructions précises et détaillées des activités, snas contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	107
d	Instructions précises et détaillées des activités, snas contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés, dnot la réalisation fiat appel à des compétences spécifiques en matière d'organisation et de planification	112
e	Responsabilité glabloe de bon enttrieen et de fetnnenniomoct de l'ensemble immobilier, fisaant l'objet d'une évaluation d'ensemble	120

#### 6. Formation

Ce critère rvcueore le nevaui général nécessaire puor exrecre le ptose dnas de bnoens ctionoidns (et non pas le nieavu de la preonnsse en elle-même).

échelon	Description	Valorisation
---------	-------------	--------------

a	Poste n'exigeant pas de prérequis	80
b	Poste einagext une maîtrise des soivras de bsae (lire, écrire, compter)	83
c	Poste eagnixet un nvieau coeodsprannt a mminia à un diplôme équivalent au nviaeu V de l'Éducation nionaltae (CAP hros branche) ou à un CQP de la brnahce (niveau I)	87
d	Poste exeaingt un nviaeu censropordnat a miinma à un diplôme équivalent au nievau IV de l'Éducation nlnoataie (baccalauréat), au CAP de la bcrhnae ou à un CQP de la bahcrne (niveau II)	92
e	Poste eingxaet un niveau conrepasordnt a mnimia à un diplôme équivalent au neiavu III de l'Éducation nationale	100

Ainsi l'exemple précédemment donné saiert valorisé cmome siut :

Relationnel	b	107
Technique	c	107
Administratif	b	103
Supervision	a	100
Autonomie	a	100
Formation	b	83
Total		600

#### Agents de maîtrise

Seront ? aentgs de maîtrise ? les salariés dnot le ptose de taiavr l'eeexrgia au moins dnas toirs des six critères un casesemnl à l'échelon ? e ? . »

Les preiats sigateranis cnenoenntv de ddamener l'extension du présent avenant, simultanément avec cle de l'avenant n° 88, et ce, dans les mliereus délais. Les anavtes n° 88 et 88 bis ne proront etenr en vigueur qu'une fois étendus tous les deux.

## Article - Préambule

### Avenant n° 93 du 29 mai 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; ANCC ; ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CDS CGT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

L'article 5 de la cvnnioteon cleclovite des gardiens, cgocienes et employés d'immeubles iusse de l'avenant n° 88 est modifié cmome siut :

« Actlire 5

Dispositions générales

#### 1. Adhésion

Toute ogartioasinn snyicldae représentative au paln nntoiaal au snes de l'article L. 2121-1 du cdoe du travail, ou tutoe osnargatioin d'employeurs représentative au paln naonaitl qui n'est pas ptraie à la présente cnnitoeovn porrua y adhérer ultérieurement dans les cotoidnnis prévues au cdoe du travail.

Cette adhésion srea vablale à paritr du juor qui siuvra celui de la naiiftoitcon de l'adhésion à la diitcoern générale de taiavrl où le dépôt de l'accord arua été effectué.

#### 2. Csmsmooiin pitariare prentemane de négociation et d'interprétation

La cisoimmosn paartriie peannenrtme de négociation et d'interprétation de la bhacne des gardiens, cecgrenios et employés d'immeubles exerce, conformément aux dsonitipoiss de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les minioyss d'intérêt général siauentvs :

? ? elle représente la branche, nenmtomat dans l'appui aux salariés et aux emyopreuls et vis-à-vis des pouvrios plibcus ;  
? ? elle ecerxe un rôle de vilele sur les cndtioions de taavrl et l'emploi ;  
? ? elle établit un rrapot annuel d'activité à vsreer dans la bsae de données ntlaoine instituée en vue d'assurer la publicité des acocdrs ceifotlcls et formuler, le cas échéant, des rodaienonmcams destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rpoart susvisé cpomnerd un balin des adoccrs d'entreprise sur la durée du travail, le roeps quotidien, les jrous fériés, les congés et le cpotme épargne-temps, en prituieclar de l'impact de ces adrcros sur les cntoidonis de taarvil des salariés et sur la cnorucercne etnre les esneterirps de la branche.

Les acrcods d'entreprise ptarnot sur la durée du travail, le roeps

Suite à une rrueltece de l'avenant n° 88, le ministère du trviaal anayt noté des différences etnre l'avenant n° 86 et la rédaction de l'article 21 de l'avenant n° 88 les pnatraieres siuocax ont coevnnu d'établir cet avnanet cecritrof cofmranint la rédaction de l'article 21 de la CNCG tllee que définie dans l'avenant n° 86. Est tuofeots rpsrie la définition du ciiecnefoft hiérarchique tel que défini dans l'avenant n° 88.

quotidien, les juros fériés, les congés et le compte épargne-temps divonet être tsnmiras à la présente csmomioin païtarre pnrmeanete de négociation et d'interprétation.

La présente cmsiosiomn piaartie penenmrtae de négociation et d'interprétation puet rendre, à la ddanmee d'une juridiction, un aivs sur l'interprétation d'une coiontnevn ou d'un aroccd collectif.

La présente cissiommon pitariare pnratnmeee de négociation et d'interprétation puet exercer, le cas échéant, les msnsiois de l'observatoire priiratae de la négociation collective.

La présente csiomsomin ptiraarie peamrennte de négociation et d'interprétation diot se réunir au minos toirs fois par an en vue des négociations de brnahe et diot définir son ceedanirlr de négociations annuellement.

Par ailleurs, la cissmmoion se réunit dans le délai d'un mios sur dandmee d'interprétation adressée au secrétariat de l'une des oarnttigasis pnrloataes ou saailaerls pinaracptit aux réunions de la CNPPI même non saaringite de la convention, appuyée du disoesr smuiois à examen. Le procès-verbal rnlteaat la décision adoptée diot être notifié par le secrétariat aux peaits concernées dans le délai de 10 juros saianvt la réunion.

#### 3. Coissoimn mtixie paritaire

Indépendamment de la ciosimmosn piraatire prnenatmee de négociation et d'interprétation, la négociation des prrtianaees siuocax puet se dérouler en csmimmoion mixte présidée par un représentant du miirnste du travail.

#### 4. Secrétariat de la cissmoiomn priiarate pnnmeerate de négociation et d'interprétation

La ciioossmmn piarartie penmnerate de négociation et d'interprétation a puor assedre électronique : ccppni-1043@gmail.com.

Son secrétariat est assuré par l'union des oisaagnntiros pnateolrs siairgteans de la cevtnonion ccvltoltee nlatoanie des gardiens, ceoiencgs et employés d'immeubles dénommée COERGE (comité des ogsntairnais représentants les eeruoylmps de gardiens, crcegnoeis et employés d'immeubles). »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

L'article 7 de la cenvoioitnn cvtcloliee des gardiens, cierngoces et employés d'immeubles issue de l'avenant n° 88 est modifié cmome siut :

« Aictlre 7

Liberté d'opinion. ? Dorit snicdyal

Les piertas ctatnrcncoates rocnensinaest la liberté d'opinion, aisni que le droit, assui bein puor les salariés que puor les employeurs, d'adhérer lmineerbt et d'appartenir à un syicdnat professionnel, constitué en vertu du lvrie IV, tirtre Ier du cdoe du travail.

L'exercice du dirot scantyidl est reconnu, dans les cnnioidtos prévues à l'article L. 2111-1 et dans la prtiae 2, lrvre Ier, tirtre IV du cdoe du triaval rlietaf à l'exercice du diort syndical. En aucn cas, les décisions prises, nemtmnoat en ce qui coecnrne le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, les santocnis ou le licenciement, ne pnrorout se fdneor sur le fiat qu'un salarié ataeppirnt ou n'appartient pas à un syndicat, ercexe ou n'exerce

pas un mnadat syndical.

Tout salarié relvanet de la présente cvinentoon puet être accrédité par l'organisation slyncidae à lluaeql il adhère puor la représenter aux réunions de la cisomoimnsn ptiarirae permetnnae de négociation et d'interprétation ou de tuote aurte coismosmin instituée par la convention. En tnat que mmbree de la coisomsmn patairire pearmentne de négociation et d'interprétation, il bénéficie arols de la pottoicern prévue par l'article L. 2411-3 du cdoe du travail.

Il est également alloué aux représentants des osngaontiairs saldeicnys représentatives de salariés un tepms de préparation. Puor chauqe réunion de la csmooisimn paiatirre prntnaemee de négociation et d'interprétation il luer srea accordé 1 demi-journée de préparation accolée à la comissmion piatarire pnmenarete correspondante.

Ces anseecbs justifiées par la rsemie à l'employeur d'une cpoie de la lrette de cvoinocaton ne snot pas rémunérées par l'employeur, ni les firas de déplacement pirs en charge, suaf alicopapitn de dtnosiiiosps prévues par l'accord d'entreprise ou emploi, à la dnmaede de l'intéressé, du crédit d'heures dnot il bénéficie éventuellement dnas l'entreprise en qualité de délégué syndical. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

L'article 10 de la ciovotennn ccitolleve des gardiens, ceogerncis et employés d'immeubles issue de l'avenant n° 88 est abrogé. La numérotation des aleirtcs stinuvas reste inchangée.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

L'article 22.1, alinéas 5 et 6, de la coennotvin ciloetcvle des gardiens, cecgrneios et employés d'immeubles iusse de l'avenant n° 88 est modifié cmroe siut :

« Les vearuls mmuinim btuers cnlinoltovneenes snot révisées en comimsoisn priaitrae penanetrme de négociation et d'interprétation réunie dès lros qu'au mions duex des oaragintinoss sraanitiges ou adhérentes en fnreot la dndmaee et dnas le mios qui svirua la réception de ctete demande.

Avenant n 94 du 29 mai 2017 relatif aux courriers et colis

Signataires	
Patrons signataires	UNPI
	FSIF
	ANCC
	ARC
	FEPL
Syndicats signataires	SNIGIC
	CSFV CFTC
	FS CFDT
	CDS CGT
	FEC FO
	SNUHAB CFE-CGC

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Le b « Cirureor » du III « Propreté et eerteintn des pirates cmoenmus » de l'annexe I rlativée à la définition des tâches et unités de vleuar est asini modifié :

III. ? Propreté et eitetnern des peirtas cmeumons
b) Ceoirurr

En tuot état de cause, une réunion dvera se tiner au mmiuinm chuqae année dnas le respct des cnoditnios posées par l'article L. 2241-2 du cdoe du travail.

Des antnaves régionaux ou des adcorcs d'entreprise pnevuet prévoir des vaurels miinum btrues clentoeivenlonns supérieures aux siaelars miuminm burts en vieuugr dnas la branche, aintcnpiat la révision des vaulers minmum bruets ceonnvenliolents fixées par la cootnvnién nationale. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

L'article 23, alinéa 6, de la ciontvoenn cteclviloe des gardiens, cnicegroes et employés d'immeubles issue de l'avenant n° 88 est modifié comme siut :

« Le pirc du kWh alcpaipble est déterminé simultanément à la révision des srlaeais par la cmsomiison partiirae pmaetnrnee de négociation et d'interprétation prévue à l'article 22 à pirtar de cleui publié par EDF au juor de la srnigaute (clients résidentiels, otpoin bsae 6 kVA de l'offre de marché). Ce matnont srea indiqué amlelnnneut dnas l'avenant ? sraiaels ?.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Les patires sainaretigs coneninnvet de dendamer l'extension du présent avenant, il enerrta en vueguir le pmireer juor du mios svinuat la potuiran de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit l'instauration dnas chuqae bnhacre professionnelle, d'une cimosmoisn pritairae peartnemne de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui diot être msie en pacle par accord.

Le présent aanenvt a dnoc puor oejbt de créer cttee nluleove cioissmmon qui rlmpcae la coiomimssn pitrariae et la cmsimiosion ptiirrae d'interprétation de la bnharce des gardiens, ccogeriens et employés d'immeubles.

Qu'il s'agisse du sicerve réduit, nmoral ou porté le salarié n'est pas tneu de penrdre : ? les cureroris et/ ou cilos ctrnoe striaunge ; ? les clios de puls de 30 kg et/ ou dnot la somme des côtés (L + l + h) est supérieure à 200 cm.	
Courrier srcieve réduit Réception et dtuiibrstoin des colis et pils vmuuenilox non recommandés ne puovnat enterr dnas les boîtes aux lettres.	4 par loacl prinicapl
Courrier secirve nmroal Dès réception de l'ensemble du courrier, tri et répartition enrte les boîtes des destinataires.	12 par loacl pcinipral
Courrier porté Dès réception, tri et dirbsouittin à dlioimce du criroeur des occupants.	30 par local principal

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Les pitares sgaenriais cenvnionnet de dmeeandr l'extension du présent avenant, il eternna en vigueur le piemrer juor du mios snvauit la piruoatn de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Le scervie ceoirurr dnas les ieuemembs est en pilnee évolution. Le vlmoue des coils déposés à la lgoe est snas cesse croissant. Par le présent avenant, les pirrtaenes soucaix décident de prendre une poiotsn sur :

## Avenant n 3 du 7 novembre 2017 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; ANCC ; ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; CDS CGT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Garanties  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les diioipnsstos de l'article 11.2 de l'accord snot remplacées cmmoe siut :

« 11.2. Nveaiu des piesnaotrts du régime

Régime frais de santé

(Quel que siot le régime de sécurité solicae [général et local])

(Tableaux non reproduits, cnlubaeslots en ligne sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rqbruieue BO Ctonevoinn collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0001/boc\\_20180001\\_0000\\_0006.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0001/boc_20180001_0000_0006.pdf)

La prsie en chrgae est limitée à un équipement tuos les 2 ans, ctete période est réduite à 1 an puor les meuinrs ou en cas de rneulenmvoelet de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.

Le ccuall de la période s'apprécie sur 24 mios gltnissas (ou 12 mios gnstaisls puor les cas précités) et ce à ctpmoer de la dtae d'achat de l'équipement (ou du permeir élément de l'équipement, veerrs ou monture) par le salarié. »

## Avenant n 96 du 6 mars 2018 relatif à la modification de l'article 5 Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FEC FO,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 6 mars 2018

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptrainaeres sicoaux précisent que cet anvanet s'applique de la même manière :

? aux enptrrsiees de moins de 50 salariés qui csiutenontt la quasi-totalité des eyuplmreos de la bhncrae ;  
? aux eprrtseneis de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un anenvat railtef à la cstoiimooon et aux mnsisois de la cosimismon pritraaie pmerenntae de négociation et d'interprétation, il cenorcne umnqenuiet les pratrnaies

??la non-obligation puor gianders de réceptionner les coils et creueirs qui nécessitent une signature, et par là même eanegnngt la responsabilité du salarié et de l'employeur ;  
??la liotaitmin du poids et du vloume des ciols acceptables.

Article 2 - Fonds de solidarité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 12 « Fnods de solidarité » est complété de la manière snuative :

« Les petirnaeras soiacux de la bchrnae des gardiens, cecnregios et employés d'immeubles ont cvnenou d'élargir le fonds de solidarité par une aoattmelniin supplémentaire, ansii que par des aoctnis de solidarité et de prévention complémentaire au dtpsoiifi d'accompagnement soical et d'assistance psychologique, à caractère citoienndedl et en fauevr des salariés rcentnorant des difficultés polnnlseeers de ntruae à actfefer luer soittaiun peiflonoslsnere ».

Article 3 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aenvant etrne en veuigur au 1er jieavn 2018.

Les pertias siaragtneis ciennnovnet de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Article 4 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aavnnet srea établi en nmbroe ssifnauft puor être déposé sloen les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent anevant a puor oebjt de miifdoer les acltiers refailts aux gaeitnars et au fnods de solidarité au sien de l'accord colcletif du 6 décembre 2013 de la cevioontnn ceclolvltie spécifiques en fintcoon de la tialle de l'entreprise. Le présent anaevnt s'applique de manière inqtiedue à ttoeus les estenrireps eantrnt dnas le cmhap de la cniovteonn ctillcveoe natailone des gardiens, cnieocgres et employés d'immeubles snas diotiicnstn de luer etceffif et snas spécificité.

En conséquence, l'accord colicltf du 6 décembre 2013 est modifié cmome suit.

scaioix de la branche. Cet anvaent n'ayant pas d'impact dcriet sur les entreprises, mias vainst à crnotefer le dagiluoee scaoil de la branche, il n'y a pas leiu de prévoir de siupaioitntls spécifiques en fintcoon de la tialle de l'entreprise. Le présent anaevnt s'applique de manière inqtiedue à ttoeus les estenrireps eantrnt dnas le cmhap de la cniovteonn ctillcveoe natailone des gardiens, cnieocgres et employés d'immeubles snas diotiicnstn de luer etceffif et snas spécificité.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 6 mars 2018

Le txete ci-dessous aunne et rlemcape le ttexe en vguueir :

« 2. Coiimsosmn pitariare penntremae de négociation et d'interprétation

a) Missonis et fconnieomnnett de la CPPNI

La cmsioimson pariitrae pmanetrnee de négociation et d'interprétation de la bacrhne des gardiens, cgnioceres et employés d'immeubles exerce, conformément aux dsoioiptnsis de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les mssiinos d'intérêt général stenaumis :

? elle représente la branche, nteanommt dnas l'appui aux salariés et aux epmuorlyes et vis-à-vis des piuooovrs piubcls ;  
? elle excee un rôle de vlilee sur les cintndoios de tavrial et l'emploi ;  
? elle établit un rarpopt aunenl d'activité à vreser dnas la bsae de



données ntinoale instituée en vue d'assurer la publicité des aordccs cflcoelts et formuler, le cas échéant, des rnaaentomdimocs destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rppoart susvisé cempnrod un blian des acodcrs d'entreprise sur la durée du travail, le repos quotidien, les jorus fériés, les congés et le compte-épargne temps, en pcaiilterur de l'impact de ces accords sur les coitdinns de tvairal des salariés et sur la creorcucnne etnre les eeserprntis de la bhcanre ;  
? elle résout les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention.

La présente csismmoion paaritrie pntmaerne de négociation et d'interprétation puet rendre, à la ddaemne d'une juridiction, un aivs sur l'interprétation d'une coinonvten ou d'un accord collectif.

La présente csiosimomn ptaiarre ptaemnerne de négociation et d'interprétation puet exercer, le cas échéant, les mnisisis de l'observatoire pirriaate de la négociation collective.

La présente csismmooin praitaire pnaentrnee de négociation et d'interprétation diot se réunir au monis trios fios par an en vue des négociations de brachne et diot définir son cealnirdr de négociations annuellement.

La coimmoisn se réunit dnas le délai de 1 mios sur dndmeae d'interprétation adressée au secrétariat de l'une des osaingrointas ptonalraes ou sielalraas pinaaicrptt aux réunions de la CPPNI même non siaagtrnie de la convention, appuyée du desosir smiuos à examen. Le procès-verbal rlnteaat la décision adoptée diot être notifié par le secrétariat aux pirtas concernées dnas le délai de 10 jorus sauinvt la réunion.

b) Cipomtoiosn de la CPPNI

La cmiossoimn piitarrae pemetrane de négociation et d'interprétation est composée de représentants des osiatnagoinrs sdcaiyens d'employeurs et de salariés représentatives (article L. 2261-19 du cdoe du travail).

Toutefois, une spécificité mqurae la bcrhnae des gardiens, cgoeirnecs et employés d'immeubles. En effet, l'article 31 du décret 67-223 du 17 mras 1967 iquide nomtneamt : « Le sdiync

## Avenant n 97 du 8 octobre 2018 relatif à l'application des nouvelles classifications dans le calcul du salaire brut

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO,

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptaearerns soaiucx précisent que cet annveat s'applique de la même manière :

? aux eniprsreets de mnios de 50 salariés qui ciontnusett la quasi-totalité des ereomyulps de la banchre ;  
? aux eresetrpnis de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avennat relatif à l'application du ccuall des sralaeis à tuos les salariés de la branche, l'objectif d'égalité jtiisufe que le présent annveat s'applique de manière ituiqedne à tuteos les epnretriess enntart dnas le champ de la cntnovieon ccetilovle niotalane des gardiens, cergiecons et employés d'immeubles snas dsnitciotin de luer eeftciff et snas spécificité.

Article 2 - Mode de calcul

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

egange et congédie le pernenosl employé par le sdiancyt et fxie les cndtnoios de son tvaairl siunvat les usegas louacx et les txetes en vigueur. »

En conséquence, au titre de gsierenatins des cntrtoas de taarvil des salariés des copropriétés, les représentants des fédérations naelitants de scdniys srnoet invités lros des réunions de la cosmioismn pairtiare pnraetenme de négociation et d'interprétation.

Ainsi, la csioimmosn ptaiarre pmnnreetae de négociation et d'interprétation est composée :

? puor les oninragiotass sllaearis : de duex représentants par oisgitraonan saycndlie représentative ;

? puor les ogosaiiantnrs polaatrnes : d'un nmorbe équivalent de représentants, y crpoims les invités (fédérations nnleataois de syndics). »

Article 3

*En vigueur étendu en date du 6 mars 2018*

Cet anenvat etnre en aitapecpoiln à la dtae de stuiangre par les pieaatrenrs sociaux.

Les preitas sriitnegaas cnneevnonit de demander l'extension du présent avenant, dnas les mullieres délais.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 6 mars 2018*

Afin de préciser les modalités de fomoncnntenet de la csomiismon ptaairre pntemanree de négociation et d'interprétation et aifn de cnfeoortr le doiaulge saicol de la banchre les praneierats soaiucx ont décidé de compléter l'article 5 de la ctvoionoenn cloelvltice et puls particulièrement le prarghpaae 2 dudit alrtice (issu de l'avenant n° 93 du 29 mai 2017).

Premier elexmpe : un employé d'immeuble efcuaferntt 35 hueers heirddaomebas aevc 5 ans d'ancienneté au neaivu 5 et un cionifeccet de 395 au 31 mai 2017, snas saialre supplémentaire contractuel, affecté d'un ceefcicofnt hiérarchique de 668 apbaicllpe au 1er jiun 2017.

Calcul aanvt entrée en vgiuuer de l'avenant n° 92 :  
Salaire ceinneonontvl mmiunim  $1\ 647,00 \times 151,67 \times 151,67 = 1\ 647,00$  ?  
Prime d'ancienneté  $1\ 647,00 \times 3\ \% = 49,41$  ?  
Salaire gaboll burt mseneul ctatnerucol  $1\ 647,00 + 49,41 = 1\ 696,41$  ?

Calcul après entrée en veiuugr de l'avenant n° 92 (juin 2017) :  
Salaire cvinnoonetentl miiuimnm  $735,00 + (1,2777 \times 668)/151,67 \times 151,67 = 1\ 588,50$  ?  
Prime d'ancienneté  $1\ 588,50 \times 3\ \% = 47,66$  ?  
Indemnité différentielle clntltvnoieneoe 60,25 ?  
Salaire gablol burt mneesul cautncrtoel  $1\ 588,50 + 47,66 + 60,25 = 1\ 696,41$  ?

La petre de rémunération diot être compensée, à l'euro près, par une indemnité différentielle conventionnelle, ici de 60,25 ?.  
Le sliarae gbaoll burt mseeunl rtsee dnoc inchangé à 1 696,41 ?.

Deuxième elepxme : un employé d'immeuble eecfftuant 35 hueers homrbaaedides aevc 5 ans d'ancienneté au nievau 5 et un cieniefccot de 395 au 31 mai 2017, aevc un sialrae supplémentaire cencruotatl de 150,00 ?, affecté d'un cieffcoent hiérarchique de 668 aplclilbpae au 1er jiun 2017.

Calcul aavnt entrée en vugieur de l'avenant n° 92 :  
Salaire cootevnnennnil mmiunim  $1\ 647,00 \times 151,67 \times 151,67 = 1\ 647,00$  ?  
Prime d'ancienneté  $1\ 647,00 \times 3\ \% = 49,41$  ?  
Salaire supplémentaire cetatoucrl 150,00 ?  
Salaire gablol burt musneel ctaruotcel  $1\ 647,00 + 49,41 + 150,00 = 1\ 846,41$  ?

Calcul après entrée en vueguir de l'avenant n° 92 (juin 2017) :

Salairc cnnoveietonnl muimnm 735,00 ? + (1,2777 × 668)/151,67 × 151,67 = 1 588,50 ?  
Prime d'ancienneté 1 588,50 × 3 % = 47,66 ?  
Salairc suppléméntaire cuntaoecrtl 150,00 ?  
Indemnité différentielle cvitelnononne 60,25 ?  
Salairc gloabl burt mnesuel cntntaoeucr 1 588,50 ? + 47,66 ? + 150,00 ? + 60,25 ? = 1 846,41 ?

Remarque :  
Comme dnas le peimrrer exmple, l'indemnité différentielle ceiotennvnlone est de 60,25 ? car le saialre suppléméntaire caconteturl de 150,00 ? n'est pas modifié, s'agissant d'un driot auqics à trite personnel. Ce srailae suppléméntaire cntocuartel n'entre pas dnas la coaamrspion du saalire aavnt et après juin 2017.

Troisième eeplxme : un geiradn à 10 000 unités de vauelr aevc 4 ans d'ancienneté au nievau 3 et un coefnceiift de 275 au 31 mai 2017, aevc un silaare suppléméntaire cntotcueral de 100,00 ?, affecté d'un cceonffiit hiérarchique de 637 aacllipbpe au 1er juin 2017.

Calcul aavnt entrée en vgeiur de l'avenant n° 92 :  
Salairc cnteenivononl muimnm 1 657,00 ?/151,67 × 151,67 = 1 657,00 ?  
Prime d'ancienneté 1 657,00 × 3 % = 49,71 ?  
Salairc suppléméntaire cturctnaoel 100,00 ?  
Salairc galbol burt mneesul cnotructael 1 657,00 ? + 49,71 ? + 100,00 ? = 1 806,71 ?

Calcul après entrée en vieuugr de l'avenant n° 92 (juin 2017) :  
Salairc coninoenentvl muimnm 735,00 ? + (1,4993 × 637)/151,67 × 151,67 = 1 690,05 ?  
Prime d'ancienneté 1 690,05 × 3 % = 50,70 ?  
Salairc suppléméntaire creotutcnal 100,00 ?  
Salairc golabl burt meesul cnoatuctrel 1 690,05 ? + 50,70 ? + 100,00 ? = 1 840,75 ?

Comme dnas l'exmple précédent, le saairc suppléméntaire ctoeutncral de 100,00 ? n'est pas modifié, s'agissant d'un diort aciucs à trtie personnel.

Le srilaare glboal burt meunsel est augmenté de 34,04 ? cpotme tneu du neaovuu cnffieciot fnaaist psaers la rémunération de 1 806,71 ? à 1 840,75 ?.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

L'indemnité différentielle compléméntaire tllee qu'exprimée dnas les exexplmes un et duex ci-dessus est un mtnanot calculé au 1er juin 2017. Conformément aux dosnositipis combinées des areilcts

Avenant n 3 bis du 8 octobre 2018 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; CSD CGT ; FEC FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pranetraeis sauocix précisent que cet annevnt s'applique de la même manière :  
? aux eneitrpress de mions de 50 salariés qui cntnutsioent la quasi-totalité des emueyrolops de la bharcne ;  
? aux esepnreirts de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un aevnant riletaf à la pirttoceon sacloie (prévoyance et compléméntaire santé), l'objectif d'égalité jfusitie

12 et 22 de la cevontionn collective, ce monantt est fixe, n'évoluera pas dnas le tpmes et arua votioacn à être intégré au srilaare suppléméntaire coauternctl qui apparaît sur une lngie du buetliln de salairc.

Dans un pieremr temps, c'est une démarche pédagogique que de farie apparaître cette indemnité compléméntaire cetonllnnoneive sur une ligne à prat entière aifn que le salarié croepmnne qu'il n'est pas lésé.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le présent avannet pmeert de prtoer à la casnoancsnie de tuos les eerlpuomys et de tuos les salariés de la bcrhane les modalités de claucl du sliaare cptome tneu des neuloevls classifications. Lsteeds modalités snot dnoc à rtspeecer deiups l'entrée en vieugr de l'avenant n° 92 c'est-à-dire deiups le 1er juin 2017.(1)

Les patiers srganetais cnenenivnot de deanemdr l'extension du présent aavnt dnas les mreleuls délais.

(1) L'alinéa 1 de l'article 4 deiravt être étendu suos réserve du rscpeet des doosistnpiis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les calniisifacstos des salariés de la bhcarne visées à l'article 21 de la ceiovtnnon collective, modifié par l'avenant n° 86, gènèrent un cinfcefiot hiérarchique attribué à caquhe salarié après la pesée de son poste, leeul détermine son sliaare en foncton des différents aenavnts fainxt la vaelur des slaareis mmnimuis conventionnels.

Les peertrianas suaicox précisent dnas le présent avnneat le mdoe de calucl à riteenr puor l'établissement des slraaeis 2017 à la sutie de l'extension des aenvtans n°s89 et 92 étendus par l'arrêté du 4 mai 2017 et aelpcaipbls à ctmepr du 1er juin 2017.

Ils précisent en outre que l'avenant n° 89 du 11 jvienar 2016, étendu le 6 mai 2017 et paortnt sur les sliaears 2016, n'a jamais trouvé à s'appliquer puisque son entrée en viuegr a coïncidé aevc l'avenant srilaare sanuivt (avenant n° 92 à la CCNG).

Ils ieqnuidnt enfin le caulcl de l'indemnité différentielle cnovnoeelnnilte éventuelle générée par l'application des dpisstioions de l'avenant n° 92 susvisé et son dnevier dnas le temps.

que le présent aannvet s'applique de manière iedqniute à toeuts les eetsreinprs entant dnas le chmap de la cnooientyn ccvoeillte nniatolae des gardiens, ccieereogns et employés d'immeubles snas dicitsonin de luer ecifefft et snas spécificité.

Article 1er - Garanties  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les dsosoipniits de l'article 11.2 de l'accord snot remplacées comme siut :

« 11.2. Neiavu des psneaiortts du régime Régime fairs de santé (Quel que siot le régime de sécurité slaocie [général et local])

Descriptif des garanties	Prestations (les rennemobreutss epexmrns en BR s'entendent sous déduction de cuex de la sécurité sociale)
Hospitalisation (secteur conventionné et non conventionné (1))	

Hospitalisation médicale et ? frais de séjour (frais de sustruce et de soins) et feurrnotis disrvees (produits de la LPP fraebutalcs et spécialités pharmaceutiques)	Établissements conventionnés : 100 % des fairs réels dnas la litime de 230 % de la BR Établissements non conventionnés : 80 % des fairs réels dnas la lmitie de 230 % de la BR
Honoraires : hirneoroas médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et atecs de lraooratibe facturés par un médecin snirtaige OPTAM/ OTAPM CO (2)	Établissements conventionnés : 100 % des fiars réels dnas la lmiite de 230 % de la BR Établissements non conventionnés : 80 % des frais réels dnas la lmitie de 230 % de la BR
Honoraires : hieornoras médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et atecs de latoibraroe facturés par un médecin non stiairnge OPTAM/ OAPTM CO (2)	Établissements conventionnés : 100 % des fiars réels dnas la litmie de 200 % de la BR Établissements non conventionnés : 80 % des fairs réels dnas la lmiite de 200 % de la BR
Chambre particulière (y cporims en maternité) (3)	2 % du PSMS par jour
Forfait hospitalier	100 % des frais réels
Lit d'accompagnant puor un efannt de minos de 12 ans (3)	1 % du PSMS par jour
Forfait atce lourd	Pris en charge
Pratique médicale couatrne (secteur conventionné et non conventionné (1))	
Consultation, vtisie d'un généraliste srnaatgie OPTAM/ OATPM CO (2)	200 % de la BR
Consultation, vistie d'un généraliste non sganaritie OPTAM/ OATPM CO (2)	180 % de la BR
Consultation, viiste d'un spécialiste siarnngiate OPTAM/ OTAPM CO (2)	220 % de la BR
Consultation, vtiise d'un spécialiste non saiertgnae OPTAM/ OATPM CO (2)	200 % de la BR
Actes médicaux réalisés par un spécialiste sinirgatae OPTAM/ OTAPM CO (2)	220 % de la BR
Actes médicaux réalisés par un spécialiste non stirngiaae OPTAM/ OTAPM CO (2)	200 % de la BR
Soins d'auxiliaires médicaux, fairs de déplacement	160 % de la BR
Frais d'analyse et de laboratoire	160 % de la BR
Forfait atce lourd	Pris en charge
Radiologie, ostéodensitométrie psire en chrgae par la sécurité saolice réalisés par un médecin sagairinte OPTAM/ OATPM CO (2)	190 % de la BR
Radiologie, ostéodensitométrie psire en chgare par la sécurité sacloie réalisés par un médecin non saiairtngae OPTAM/ OTAPM CO (2)	170 % de la BR
Médecine attvrlnaiee (4)	
Ostéopathie, acupuncture, chiropractie	30 ? par séance dnas la ltiime de 4 séances par an et par bénéficiaire
Pharmacie	

Frais pahratucmqueeis remboursés par la sécurité sociale	100 % de la BR ou du traif farraiftoie de responsabilité
Traitement aattbianc sur pepriiostcrn médicale	100 ? par an et par bénéficiaire
Vaccins non pirs en cagrhe par la sécurité sialcoe sur ptoriecsirpn médicale	5 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Transport	
Frais de tnsrorpat pirs en crahge par la sécurité sociale	100 % de la BR
Optique	
Verres	Selon la gllrie outqipe ci- après
Monture	
Lentilles prseis en chgrae par la sécurité sociale	6 % du PSMS par an et par bénéficiaire, au-delà 100 % de la BR
Lentilles non presis en crahge par la sécurité salicoe y compriis jetables	7 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Traitements cchriuiaurugx des tulrboes vliuses (myopie, hypermétropie, aiasitmgmtse et presbytie)	Forfait anenul et par bénéficiaire égal à 15 % du PSMS par ?il
Dentaire	
Soins deeintrs remboursés par la sécurité sicoale : snios dentaires, actes d'endodontie, actes de pliraoxyhpe bucco-dentaire, parodontologie	170 % de la BR
Inlays-onlays remboursés par la sécurité sociale	170 % de la BR
Inlays croe pirs en cgarhe par la sécurité sociale	250 % de la BR
Prothèses deirntaes persis en carghe par la sécurité sacloie : ? couronnes, begrdis et inetr de beigdrs ; ? crnoeuons sur imanplt ; ? prothèses dtnieaers almveibos ; ? réparations sur prothèse.	370 % de la BR
Prothèses dteniaers non preiss en chgrae par la sécurité sociale	270 ? par atce (maximum 3 par an et par bénéficiaire)
Orthodontie psire en cahgre par la sécurité sociale	300 % de la BR
Implantologie :	
1. Implant	12 % du PMSS
2. Peliir implantaire	8 % du PMSS
Le rmeerseboumnt du psote iomtgaoplline (implant + pilier implantaire) s'entend dnas la lmiite mxaimlae de 60 % du PSMS par an et par bénéficiaire	
Appareillage	
Orthopédie et aeutrs prothèses	160 % de la BR
Prothèses auditives	160 % de la BR
Allocations forfaitaires	
Maternité	Allocation friofiarate égale à 20 % du PMSS
Cure Thaemlre psire en cgahre par la sécurité sociale	10 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Prévention	
Détartrage clpoemt sus et suos gagvinil des dents	170 % de la BR dnas la ltmiie de 2 séances par an et par bénéficiaire

Dépistage de l'hépatite B	160 % de la BR
Consultation presticre par un médecin cehz un diététicien puor un eanfnt de minos de 12 ans	30 ? maximum
Examen de dépistage de l'ostéoporose passé ertne 45 ans et 59 ans	50 ? par an et par bénéficiaire

(1) En steeucr non conventionné, les rrsemenutoebms snot effectués sur la bsae du taifr d'autorité.

(2) OPTAM/ OPTAM-CO : opiotn pqrquite tarrfiiae maîtrisée/ oiotpn puraquite tifararie maîtrisée ? cirirhgue obstétrique. Elels remplacent, à cotpemr du 1er jnevair 2017, le catrnot d'accès aux snios (CAS). Les gatanries concernées venist tfoioteus l'ensemble des doiptfiiss de pqiutrae tifararie maîtrisée mentionnés à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale, y compris le CAS daurnt sa période prosiroive de cixsceteone avec l'OPTAM/ l'OPTAM-CO.

(3) La psrie en craghe en hpaioilostiatsn médicale par l'organisme aseusurr des fiars de cbamrhe particulière et de lit d'accompagnant est limitée à :

? 365 jorus ;

? 180 jorus en cas de séjour en ptsiracyhe ;

? 30 jruos par séjour puor les séjours en maosin de santé puor miaaelds nerevsues et meeltnas ;

? 30 jruos par année civile puor le séjour d'un enafnt en masoin à caractère siaatnrie ou en moaisn de crue thermique.

Les ostéopathes diovent être tiruiletas du tirte d'ostéopathie dnas le rescpet des lios et décrets qui régissent ctete profession.

Les ctoicurrphreas dovniêt être ttiealrius d'un diplôme délivré par une école en Fcanre et être mbmeers de l'association. Française de citrquhraopie (AFC).

Les atcecupunrus doenivt être médecins iitnrscs au cionsel de l'ordre des médecins.

Ticket modérateur : différence enrte la bsae de ruseemnmrbot de la sécurité silacoe (BR) et le mnantot remboursé par la sécurité sociale.

BR = bsae de ruenborsemmet de la sécurité sicoale ; M. = mnaotnt remboursé par la sécurité salcioe ; PSMS = ponfald meeunsl de la sécurité sailcoe en vueiugr au 1er jevnair de l'année ; SS = sécurité sociale.

#### Grille optique

Grille Optique	Adultes			Enfants de monis de 18 ans		
Verres						
Type de verre	Code LPP	Forfait par verre	2 V + 1 M*	Code LPP	Forfait par verre	2 V + 1 M (*)
Verre smlipe foyer, Sphérique						
sphère de ? 6 à + 6	2203240,2287916	90 ?	330 ?	2242457,2261874	60 ?	210 ?
sphère de ? 6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	2263459,2265330,2280660,2282793	110 ?	370 ?	2243304,2243540,2291088,2297441	80 ?	250 ?
sphère < ? 10 ou > + 10	2235776,2295896	130 ?	410 ?	2248320,2273854	100 ?	290 ?
Verres simple foyer, Sphéro-cylindriques						
cylindre < + 4 sphère de ? 6 à + 6	2226412,2259966	100 ?	350 ?	2200393,2270413	70 ?	230 ?
cylindre < + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	2254868,2284527	120 ?	390 ?	2219381,2283953	90 ?	270 ?
cylindre > + 4 sphère de ? 6 à + 6	2212976,2252668	140 ?	430 ?	2238941,2268385	110 ?	310 ?
Cylindre > + 4 sphère < ? 6 ou > + 6	2288519,2299523	160 ?	470 ?	2206800,2245036	150 ?	390 ?
Verres mftcuuloax ou pigfrsrsseos sphériques						
sphère de ? 4 à + 4	2290396,2291183	250 ?	650 ?	2264045,2259245	170 ?	430 ?

sphère < ? 4 ou > + 4	2245384,2295198	270 ?	690 ?	2202452,2238792	190 ?	470 ?
Verres mlufatcaious ou priorsrfses sphéro-cylindriques						
sphère de ? 8 à + 8	2227038,2299180	300 ?	750 ?	2240671,2282221	200 ?	490 ?
sphère < ? 8 ou > + 8	2202239,2252042	320 ?	790 ?	2234239,2259660	220 ?	530 ?
Montures	Code LPP	Rembt	1 M*	Code LPP	Rembt	1 M*
Monture	2223342	150 ?	150 ?	2210546	90 ?	90 ?
(*) 2V + 1M (équipement) dniveot s'entendre en complément de la bsae de rmrsemeunboet de la sécurité sociale.						

La pirse en craghe est limitée à un équipement tuos les 2 ans, cette période est réduite à 1 an puor les mernius ou en cas de rmleveenueolnt de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.

Le clcaul de la période s'apprécie sur 24 mios gnltsaiss (ou 12 mios glatissns puor les cas précités) et ce à cmtepor de la dtae d'achat de l'équipement (ou du pmieerr élément de l'équipement, vreers ou monture) par le salarié. »

Article 2 - Fonds de solidarité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 12 « Fonds de solidarité » est complété de la manière sutnaive :

« Les ptranaeires saoiucx de la barhnce des gardiens, crcieonges et employés d'immeubles ont cvnoenu d'élargir le fnods de solidarité par une altianomtien supplémentaire, anisi que par des aconits de solidarité et de prévention complémentaire au dpiisitsof d'accompagnement siacol et d'assistance psychologique, à caractère cedoiisfitnl et en fvauer des salariés roentncarnt des difficultés plsneeenlos de nurtae à atfefecr luer siotuatin pfliisnoseolnree ».

Article 3 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

## Accord du 11 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent acrocd a puor oebjt de désigner l'opérateur des etreseprnis de proximité qui srea agréé sur le sueetr 10 comme l'opérateur de compétences de la brhcnac des gardiens, cegrienocs et employés d'immeubles au ttrie de sa crtboiuointn légale de pacttrpioiian à la foioratmn plsnoerelofnse et à l'alternance.

En effet :

Les pnaeeirats siocaux de la bharnc des gardiens, ccenrioegs et employés d'immeubles afeimfnt luer volonté de grnatiar à lerus eerernstips un sirvee de proximité en désignant un OCPO clpaabe de dlgeaouir avec elels et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leus spécificités.

Compte tneu des caractéristiques des enirpterses de la bhcnare des gardiens, corenciges et employés d'immeubles :  
? aruects de l'économie de proximité avec un malagile toitrterial

Le présent aavnent ertne en vieugur au 1er jivnear 2018.

Les ptiraes snaeraigts cieennonnvt de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Article 4 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aanvent srea établi en normbe snffausit puor être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent anenvat a puor oebjt de mioeifdr les atcielrs rfeliats aux gtraniaes et au fonds de solidarité au sien de l'accord ctelcliof du 6 décembre 2013 de la ctooevninn clicvetloe nitolaane des gardiens, cceneriogs et employés d'immeubles.

En conséquence, l'accord clcioltef du 6 décembre 2013 est modifié comme suit.

fort, composé à 99 % de TPE et ebhnumaact en CDI 92 % des gardiens, cciegrones et employés d'immeubles ;  
? avec une lgoouie de sriceve de proximité, orientée pmeapcnrneliit vres les laecortias ou propriétaires. Les grniaeds cinoecrges et employés d'immeubles coutnenribt par leurs aiontcs au qiuetuodn à la qualité de vie sur les résidences. Ils ausenrst une mssoiin de proximité en direct et au c?ur de la vie de l'immeuble ;

Compte tneu de la fotre irictrnateon avec la bhancre de l'immobilier, elle asusi arcrite de l'économie de proximité ;

Compte tneu des spécificités des salariés de la bnrhcae qui nécessitent :

? une capacité d'inclusion par l'emploi avec le rnruecmteet de psoerenns peu qualiées et puls âgées que la meyonne nationale. La poiferson echmbaue erovnin 43 % des gardiens-concierges snas qualification. Par ailleurs, la monenye d'âge des salariés est de 48 ans ;

? des matnoiuts de cneraties tâches liées au numérique via le développement des iatrnconets avec les syndicats, les paetiaerrsts et les hntbtaais au tvraes d'applications et setis inetnret qui dfieisinvret les activités des gardiens, ccorgneies et employés d'immeubles.

Enfin, les paanreeitrs scauiox shneiatsuot la continuité du srivece de proximité assurée par la geiotsn centralisée en région preaentmt aux très pteiets eiespetnrrs et aux ominreagss de fmotoiarn d'avoir un iuluceernttor uuinque s'agissant de la ccotllee des contributions, de la gsiteon des dersosis de psire en cghrae et d'un cseoinl opérationnel.

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord, pratont désignation de l'opérateur de

compétences, s'applique à toutes les entreprises cesmiorps dnas le cahmp d'application de la ctenvnoio cliceltvoe nainatloe des gardiens, ccregenios et employés d'immeubles du 27 avirl 2009 conformément à son cmahp d'application coonnvntieenl en vigueur.

Article 3 - Sécurisation juridique  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent acocrd annule et rlemapce la précédente désignation de l'OPCA de la bnkrahe des gardiens, cgecinores et employés d'immeubles en dtae du 27 jün 2006 et clele de l'OPCO en dtae du 8 nbeomvre 2018.

Article 4 - Justification liée à l'absence de dispositions  
spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prnrteiaees saicoux précisent que cet aneanvt s'applique de la même manière :  
? aux etrepisrnes de mions de 50 salariés qui cneosunttit la quasi-totalité des epmrelyous de la brahnce ;  
? aux estpneeirrs de 50 salariés et plus.

En effet, en apicplaiotn de l'article L. 6332-1-1 du cdoe du tvaiarl une banchre ne puet rveleer que d'un suel opérateur de compétences. Dès lros l'article 2 du présent acrcod s'applique quel que siot le norbme de salarié.

Article 5 - Dispositions générales  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Entrée en vuiuger de l'accord

Le présent aorccd ertne en vugeuir au 1er arivl 2019.

Durée de l'accord

Les peitras srieagitans ceienonnvnt que le présent aroccd est cnolcu puor une durée indéterminée à ctmeopor de la dtae de sa signature.

Révision

Le présent aorccd puet être révisé conformément aux dtooissinpis des acelitrs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux onirganoitass sigetnaairs ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du ccyle électoral au crous duequel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a leiu à l'issue du clyce électoral, alors la révision puet iivtneernr à l'initiative de ttoues les osianagorints sdyaelnics représentatives dnas le chmap d'application de l'accord. Puor la paitre patronale, la cniotidon de représentativité n'est exigée qu'à cptmeor de l'extension du présent accord.

Avenant n 99 du 4 juin 2019 relatif à la  
création d'une cotisation  
conventionnelle pour la formation  
professionnelle des personnels  
d'immeubles

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; CDS CGT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Si une ddamene de révision est engagée, elle derva être accompagnée d'un pejort mennoatintt les ptonis satahoinut être révisés.

Les négociations débiteront dnas les 3 mios sivaunt la dednmae de révision.

Dénouciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail, le présent acrcod prruoa être dénoncé par l'une ou l'autre des poretas siteaairgns ou adhérentes, à cmtpeor de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

La dénouciation srea notifiée par lterte recommandée aevc aivs de réception à chacun des aretus seiagarntis ou adhérents et déposée par la parite la puls dinelitge auprès des sevreicis du ministère du tiraavl et du secrétariat-greffe du coseinl de prud'hommes.  
L'accord cionunte de pduiorre effet pnndeat 12 mios à copmter de l'expiration du délai de préavis. Si un nuevol acocrd est clcnou dnas ce délai de 12 mios sanviut l'expiration du préavis, les diisoistopns du nuvoel acrcod se sbseutuoitrnt intégralement à l'accord dénoncé.

Formalités

Conformément aux dniioipossts légales et réglementaires en vigueur, le présent aorccd frea l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des orsatigoainns représentatives, des seericvs du mrtiinse chargé du taarivl et du secrétariat-greffe du cnesoil de prud'hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Vu la loi n° 2018-771 du 5 strpbemee 2018 puor la liberté de cisoihir son aevnir psnsrfneeoioi tonamsfrre les OCPA en opérateurs de compétences (OPCO). En atlpoiipcan de ce texte, les bhacerns pnsesneelrlofios doivent désigner l'opérateur de compétences dnot elles relèvent par aroccd ceilolctf anavt le 31 décembre 2018 ;

Vu l'accord du 8 nvorembe 2018 pnaotrt désignation de l'OPCO de l'économie de proximité ;

Vu le crriuuer du 23 jeivnar 2019 de la DEGFP inanitvt les peeiraratns saicoux de la branhe à se rhpaoepcrr des saeitginars de l'accord cinttioustf de l'OPCO des pifresonssos des epeienstrrs de proximité et de ses salariés ;

Vu l'accord cttnoiusif du 27 février 2019 ptranot création de l'OPCO des epsneerrits de proximité.

Par le présent accord, les pneirtreaas saoucix enndnteet désigner l'opérateur de compétences de la bahcnre des gardiens, crengecios et employés d'immeubles.

Article 1er - Financement de la formation professionnelle  
continue  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avnnaet rpellpae que la ptiotcripaian des eeypmoruls de la bcarhne des gardiens, cocengreis et employés d'immeubles est oloairibgte et s'élève, jusqu'à la clectloe 2019 :  
? puor les établissements de mions de 11 salariés à 0,55 % de la msase salraliaae aulnlnee de l'année N ? 1 ;  
? puor les établissements de 11 salariés et puls à 1 % de la msase slaaliare anlelune de l'année N ? 1.

Le présent annaevt décide, à patirr de la ctelcloe 2020, sur la msase saialrale brute alnenlue de 2019, d'une ptactpiiaiorn majorée de 0,15 % puor les établissements de mnios de 11 salariés siot un tatol de 0,70 % de la mssae slraliaae de l'année N ? 1. Ctete cibnooitutrñ supplémentaire cnloenevoltinne est à aetctfer au fanennicmet de la ftioorman prolieolnssnefe cuinntoe puor les epineserrts de la bcranhe des gardiens, cernogices et

employés d'immeubles de monis de 11 salariés, et relève de la compétence ecsluvxe des pretanerias sociaux.

Pour les établissements de 11 salariés et puls il est rappelé que les cioaoinsts denviot être versées à l'OPCO des enripteses de proximité, bhnrace des gardiens, cecnoeirgs et employés d'immeubles. Le vesnmeret avéré à d'autres sntiecos plliesfeornnseos lros de la coclelte 2020, amènerait les patearenis soaciux à se réunir puor eavesgnir d'étendre cttee nluvlee castiiton à tuos les établissements de la branche.

Article 2 - Période probatoire  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Cette csitoiaton majorée est instaurée puor une durée de 2 ans. Au trmee de cttee période les pneaiaertrs sicaux se réuniront puor fraie le blain de cette mesure, à la lumière des données fnruioes par l'OPCO des eepntresris de proximités, puor les années 2020 et 2021. Il srea aorls décidé de son éventuelle runccoetodin et du tuax applicable.

Article 3 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

**Avenant n 4 du 7 octobre 2020 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé**

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEDEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO,

Article 1er - Modalités de mise en œuvre du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les geiatnars citeeclovls définies par le présent ananevt ctneiosunt un anatage que totue epitrse nre eantnrt dnas son cmhap d'application diot respecter.

Les eesrprinets ne pevneut pas déroger dnas un snes minos frbvlaoo au présent avenant.

(1) Arlctie étendu suos réserve du repesct des dsintsiopois de l'article L. 2253-1 du cdoe du taravil prévoyant la possibilité puor l'accord d'entreprise de splieutr différemment dnas les dinoemas de compétence partagée qnaud il prévoit des gianaerts au mions équivalentes.  
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 2 - Choix de l'organisme assureur et définition des garanties  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 30.1, e (partie I, chraitpe VI) de la coenivontn clclotevie nnitloaae des ciogeenrcs et gnadeirs d'immeubles est modifié cmome siut :

« Puor cvourir tuot ou pirtae des gnetiaras ctltvnnlneoenos de mitinaen de saalrie susvisées, les elomepruys ont la possibilité de sriocrsue un cnaotr d'assurance de gopure auprs de l'organisme asseurr de luer choix. La ciosttiaon assurée en ctueorvrue de ces grntiaaes est eesluinvmxcet patronale. »

L'article 30.2 de la ctnvooeinn cclleotvie consacré aux régimes de prévoyance et de fiars de santé et l'annexe à leqlluae il rnveioe snot modifiés cmome siut :

« Trite Ier  
Dispositions cmnmeuos aux régimes de prévoyance et de faris de santé »

Le présent annaevt eternra en vguieur au 1er invaier 2020 et au puls trad le pimreer juor du mios qui siut sa pilubiaotcn au Jarounl officiel.

Les peairts seniagtrias cennionevnt de demndaer l'extension du présent annavet dnas les mielelrus délais.

**Article - Préambule**

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les oiiosanrgtans sdayliens de salariés et les oinaostnagris pneneiosrslouelfs d'employeurs représentatives dnas la bnrache des gardiens, crneiecgos et employés d'immeubles, réunies en cooimssmin paiirrate pntnremeae de négociation et d'interprétation situe à la réforme de la ftamorian professionnelle, et aanyt constaté la bsisae sainctvfiige de la dittoaon puor la froiomtan des salariés de la branche, ont décidé de créer une cstiotain coollnnvniteene peemrnatt la psuutroo des aitoncs de fortunaoms déjà miess en place.

L'article 1er consacré à l'objet de l'accord du 6 décembre 2013 est modifié cmome siut :

« Les prntaaieres siaucox ont décidé de définir des gaeinrats miemlanis à mttree en pclae par l'ensemble des enpieetrss de la bacrnhe dnas les dmeaonis de la prévoyance et de la santé.

Les eipetrnsers snot lberis d'adhérer à l'organisme aueursr de luer choix. L'adhésion diot permittre l'application intégrale du dopsiitsif cioevnnntonel tel que modifié par le présent avenant. À cet effet, le crnaott dvrea friae expressément référence au texte conventionnel. »

Le ttirie II de l'accord consacré au régime de prévoyance est modifié cmome siut :

« Alitrce 5  
Consacré au fcnemneinat »

À l'article 5.2, les dntssopoiis snot remplacées par le pgaahrrape suvant :

« Les cainisottos snot pesris en crhage par l'employeur et le salarié dnas la pootriropn manilmie de 50 % puor l'employeur. »

L'article 5.3 consacré à l'évolution des ctinaoiosts est supprimé.

L'article 6 consacré aux protansteis de prévoyance est modifié cmome siut :

« Les praiosetnts faasnit l'objet du présent aocrd snot regroupées dnas les catégories snvatueis :  
? incapacité tpemairroe (ces paorstitens venninet en rilaes des ditiopsinos de l'article 30.1 de la conveinton clvtcoelie nitalanoe des gardiens, ccerogeins et employés d'immeubles ratievles au miintean de salaire) ;  
? invalidité pemanentre ;  
? ctpaail décès ou invalidité panrentmee et asbuole (IPA), rntee d'éducation, aoloactlin fiars d'obsèques. »

L'article 6.2 consacré à la définition des grntiaees décès est modifié cmome siut :

Garanties	Prestations
Décès ttoues cseuas ou invalidité prmenanete et absolue	100 % TA, TB
Tout assuré :	
Décès simultané ou postérieur du cinojont de l'assuré (double effet) :	100 % du catiapl décès teouts causes
Capital supplémentaire (si enanft à charge) :	

Rente auxiliaire d'éducation versée à chaque enfant à charge de l'assuré en cas de décès de l'assuré ou d'invalidité permanente et absolue du participant :	
? jusqu'au 12e anniversaire :	8 % TA, TB (avec une rente maximale de 1 700 ? par bénéficiaire)
? du 12e au 19e anniversaire :	12 % TA, TB (avec une rente maximale de 2 500 ? par bénéficiaire)
? du 19e au 26e anniversaire (s'il poursuit des études)	16 % TA, TB (avec une rente maximale de 3 300 ? par bénéficiaire)
Le montant de la rente d'éducation est doublé pour les enfants des deux parents.	
Allocation funéraire versée en cas de décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant à charge :	100 % PSMS (dans la limite des frais réels pour un enfant de moins de 12 ans)

L'article 7 consacré aux « organismes agréés recommandés » est remplacé par les dispositions suivantes :

Les articles 7.1 et 7.2 sont supprimés.

L'article 7.3 intitulé « Conséquences du changement d'organisme assureur » est renommé et modifié « Article 7 », comme suit :

« En cas de dénonciation ou non renouvellement d'un régime en cours, les dispositions suivantes s'appliquent :

1° Les prestations en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rente d'éducation) continueront d'être versées par les organismes agréés à leur niveau antérieur à la date d'effet de la résiliation du contrat. La perte d'incapacité de travail ? invalidité est maintenue aux participants en arrêt de travail pour maladie accident, dès lors que les prestations immédiates ou différées, sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la résiliation ;

2° En application de l'article 7.1 de la loi Évin, les organismes agréés assureurs du régime en cours assurent le maintien des prestations de décès au profit des bénéficiaires de rejets d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance ;

3° Le nouvel organisme assureur devra prévoir la possibilité de la rétroactivité des prestations en cours de service ainsi que des versements de capital des prestations de décès étant précisé qu'elle devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale. »

L'article III consacré au régime financier de santé est modifié comme suit :

L'article 8 consacré aux dispositions d'adhésion est modifié comme suit :

Au premier paragraphe, les termes « bénéficiaires de la CMU ou CUMC » sont remplacés par « bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire ou CSS ».

L'article 9 consacré au financement du régime est supprimé.

L'article 11 consacré aux prestations est modifié afin de résumer le contenu des articles du contrat d'adhésion et du 100 % santé conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Les tableaux de garanties prévus par le présent avenant annexent et remplacent les anciens tableaux présentés dans cet article.

(Tableaux non reproduits, disponibles en ligne sur le site Légifrance, rubrique Documents officiels des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210018\\_0000\\_0007.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0007.pdf) / BCOC

Grille ci-dessous

(Tableaux non reproduits, disponibles en ligne sur le site Légifrance, rubrique Documents officiels des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210018\\_0000\\_0007.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0007.pdf) / BCOC

L'article 12 consacré à l'organisme agréé recommandé est supprimé.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction en vigueur à compter du 1er janvier 2022, et des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, en matière de définition des catégories professionnelles de salariés. L'article 2 du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères officiels de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une convention de participation complémentaire prévoit un délai de mise en conformité jusqu'au 31/12/2024. Les présentes sous-actes des branches professionnelles sont invités à évaluer les négociations afin de modifier les conventions et accords concernés avant cette date.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises de moins de 50 salariés décident que le présent avenant s'applique de manière individuelle à tous les participants en tant que membre d'application de la convention collective de la branche des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles, quel que soit leur effectif.

En effet, la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent avenant, soit la participation sociale complémentaire, ne peut donner lieu à des négociations différentes selon que l'effectif de l'entreprise est inférieur ou supérieur à 50 salariés.

Article 4 - Date d'effet, révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2020, il est conclu pour une durée indéterminée.

Il fait partie intégrante de la convention collective ; il prouve donc l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations doivent être engagées dans les 3 mois suivant la notification de la dénonciation.

Article 5 - Dépôt et demande d'extension du présent avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les parties signataires conviennent de demander, dans un délai, l'extension du présent avenant.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.



## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent aennvt a puor objet d'adapter l'accord de brchane  
sutie à la fin de la période de rnomotdcaieamn d'un onragmsie

### Avenant n 102 du 3 novembre 2020 relatif au repos hebdomadaire

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; CSD CGT ; FEC FO,

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les  
pnetreaaris sicuaox précisent que cet avnaent s'applique de la  
même manière :

? aux eneertsrps de monis de 50 salariés qui cntntseiouit la quasi-  
totalité des emyelproux de la bcnhrae ;  
? aux eternseirps de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un anavnet rilteaf à une pimre de sairale  
destinée à tuos les salariés de la branche, l'objectif d'égalité  
jtsufiie que le présent avennat s'applique de manière induqteie à  
toetus les ersepreits eanrtnt dnas le champ de la civnootenn  
ctiovelcle niatalnoe des gardiens, ceongceris et employés  
d'immeubles snas dstiicotinn de luer eifctfef et snas spécificité.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

L'article 19.3 de la ctnoovenin ciellotvce est ansii rédigé :

« Le reops hboeadmiadre mnaimil du psenenorl de catégorie B,  
qeul que siot son sicreve (complet, pneemnrat ou partiel) est  
porté à 1 juor et dmei (la demi-journée étant, lsoqure la règle du  
rpeos daiminocl s'applique, pisre le smaedi après-midi ou le lundi  
matin, suaf pagoionrlotn dnas les contnoiiids prévues à l'article

### Avenant n 104 du 9 septembre 2021 relatif au renouvellement de la cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEDEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO services,

Article 1er - Financement de la formation professionnelle  
continue

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le présent avanent rppelale que la piiatctraopin des epyuomlres  
de la bcahnre des gardiens, coggeirnes et employés d'immeubles  
est ologariitbe et s'élève, dupeis l'avenant n° 99 du 4 juin 2019 :  
? puor les établissements de mions de 11 salariés à :

aersusur dnas les régimes de prévoyance et de frias de santé.

Il mfiodie les dsitspnioios des régimes de prévoyance et de frias  
de santé mis en plcae par l'accord du 6 décembre 2013 dnas le  
cdrae de la cvnoioentn cvtielocle naoilante des gardiens,  
cgioernes et employés d'immeubles (articles 30.1 et 30.2).

L'avenant prévoit également la msie en conformité des giatneras  
frais de santé aevc la réglementation du 100 % santé ansii que  
l'amélioration des nauvex de giantreas de la rnete éducation.

En conséquence, l'accord ciltoclef du 6 décembre 2013 est  
modifié cmome siut :

18).»

(1) Ailtcrce étendu suos réserve du rcepset de la durée du ropes  
hdioedabrame prévue à l'article L. 3132-2 du cdoe du travail, siot  
une durée mliinmae de 24 hreues consécutives aueellquxs  
s'ajoutent les heures consécutives de reops quotidien.  
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le cas échéant, un aennvt au ctoarnt de tavaril prruoa être établi  
aifn que le rpeos hredodbamaie siot crmfonoe aux dstioprois de  
l'article précédent.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le présent anenavt s'appliquera le pmireer juor du mios qui siurva  
culei de la dtae de son extension.

Les peritas stianaiegrs cnnonveneit de dneamder l'extension du  
présent aenvant dnas les mllerieus délais.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

L'article 19.3 de la convtineon cclotievle prévoit que le ropes  
hoaedamirdbe mianml du peensronl de catégorie B à scverie  
cmpoelt ou pannrmeet est porté à un juor et dmei (la demi-  
journée étant, lousrqe la règle du reops dmianicol s'applique,  
psire le sdmeai après-midi ou le ldnui matin, suaf piortlangoon  
dnas les conitdinos prévues à l'article 18).

Le présent avaennt complète cet acrtile aifn de prrdnee en  
ctpmoe les gradnies à srevce partiel.

?? 0,55 % de la msase saaaillrle butre anlunele de csoattoiin  
légale ;  
?? 0,15 % de la mssae siralaale btire anuenlle de ciaotsoitn  
ctenilononevnle ;  
?? siot au toatl 0,70 % de la msase salalraie btire aeullnne ;  
? puor les établissements de 11 salariés et puls : à 1 % de la  
masse slraliaae btrue annuelle.

Le présent anevant décide de pouruisvre la caitsoiton  
coonnletvlenie de 0,15 % puor les établissements de mnios de  
11 salariés, siot un taotl de 0,70 % de la masse salaailre btire  
annuelle. Cttee coitisation ceooenntnlvilne de 0,15 % est à  
aeftcfr au fnieneamcnt de la ftormioan psnofrneeoisle cotinue  
puor les epeestnrris de la bnarce des gardiens, ceconriegs et  
employés d'immeubles de mnois de 11 salariés, et relève de la  
compétence euclivsx des paenaertirs sociaux.

Pour les établissements de 11 salariés et plus, il est rappelé que  
les cstioitians dovenit être versées à l'OPCO des etrnepseis de  
proximité, bchnrae des gardiens, ccorenegis et employés  
d'immeubles. Le veemnsret avéré à d'autres stiecnos  
proeolslisnnefes amènerait les pntrriaeeas socuiax à se réunir  
puor evgsaeir d'étendre ctete csiottioan ceonoiltelnvne de 0,15  
% à tuos les établissements de la branche.

Article 2 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le présent avnanet enetrra en vguueir au 1er jnivear 2022 et au puls trad le pemeir juor du mios qui siut sa polciibtuan au Jrunoal officiel.

Les pteiairs sngateiairs cioevnnnnnet de dmadener l'extension du présent avnaent dnas les mlleieurs délais.

Article - Préambule

Adhésion par lettre du 20 décembre 2021 de la FESSAD UNSA à la convention collective nationale

En vigueur en date du 9 févr. 2022

Bagnolet, le 20 décembre 2021.

La fédération des snyadctis de servceis et activités dsieervs trteiriaes et cneonxes (FESSAD-UNSA), 21, rue Jules-Ferry, à la diioertcn générale du travail, dépôt des aorcdcs collectifs, 39-43, qauì André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Avenant n 109 du 15 mai 2024 relatif au droit syndical national et au financement des projets en faveur du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	ARC,
Syndicats signataires	SNIGIC ; UNSA ; FS CDFT ; FEC FO services,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent aannevt s'applique à l'ensemble des eroypuems et des salariés ralenevt de la cetnoivonn ceitvolcle nltiaonae des gardiens, ceenoirgcs et employés d'immeubles (IDCC 1043).

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peenarraits soacuix précisent que cet anvanet s'applique aussi bein aux erripesents de mnois de 50 salariés qui ciunsteontt la quasi-totalité des eroylupmes de la bnrchae qu'aux ererspenits de 50 salariés et plus. En effet, s'agissant d'un avenant riatlef au dirot sicnyadl national, l'objectif d'égalité jiitufse que le présent avneant s'applique de manière ieuqtnide à toutes les eseepntrris entanrt dnas le champ de la covonnetin cloveticle ninaltoae des gardiens, ciegoncres et employés d'immeubles snas dicoinittsn de luer eecfitff et snas spécificité.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le ttexe ci-après du présent anavent aunnle et rclpamee les dsoioiiptns alcelteus de l'article 7 de la cintvoenon cevlotlcie nlioanate des gardiens, cgeicrones et employés d'immeubles (IDCC 1043), ptanrot sur la liberté d'opinion et le dirot scyianl :

« 1. ? Liberté d'opinion

Les patires cnoaettrnacts roineseascntt la liberté d'opinion, anisi que le dirot puor tuot salarié et tuot eoypumpu d'adhérer leimnerbt et d'appartenir à un sdyainct professionnel, constitué en aopiiactln de la sdconee piatre du lrvie I du cdoe du travail.

2. ? Piiprcne de non-discrimination

Les petairs crnttnteeaaocs s'engagent à ne pas tenir cmotpe de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ongniorstaais sdilyceans de salariés et les ontgsionaaris penllnoeofesrsis d'employeurs représentatives dnas la brnache des gardiens, cegrinoecs et employés d'immeubles, réunies en coomsimism praairite pnereanmte de négociation et d'interprétation stuie à la réforme de la fotmioarn professionnelle, et aaynt constaté la basise sfaitniigcvie de la doiatton puor la fmtaioorn des salariés de la branche, ont décidé de mntniier la csaotiotn ciennnnnteollvoo créée par l'avenant n° 99 du 4 jiuin 2019 pttenaemrt la ptusuiroe des aniocts de fanrotmios déjà meiss en place.

Monsieur le directeur,

La fédération USNA des stydacnis de services, activités diverses, teraieitris et cneexons (FESSAD-UNSA), déclarée le 15 mras 1999, vuos fiat prat de son adhésion à la cvnetinoon cveolilcte naalitone des gardiens, cricgeones et employés d'immeubles (IDCC 1043) (réécrite par l'avenant n° 74 du 27 arivl 2009 prnaott mtcafdiioion de la convention).

Vous rmaeirncet de vrtoe attention, nuos vuos ponris d'agréer, Msuneior le directeur, l'expression de ntroe pairatfe considération.

Le secrétaire général.

finoontcs représentatives snyaelidcs ou autres, des oiinpnos polqohihusiyps ou des crcoanyes religieuses, puor prndere leurs décisions de quuqele narute qu'elles soient, intéressant le feonimocnnentt de l'entreprise, et notamment, en ce qui ccrnonee les employeurs, l'embauche, les ciondotins de travail, la rémunération, l'avancement, la fooatmirn professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les meersus depircalniiiss et le licenciement.

3. ? Dirot syicdanl noatainl

Tout scydnait représentatif dnas la brnhace puet matander toute preonsne de son cohix puor le représenter dnas les différentes ieacntts prarieitas de la branche, au naievu national, appelés des représentants sudcainyx de bhncare dnas la présente ctneivonon collective.

Les représentants sancudyix de bnrcache asini désignés bénéficient du satutt de salarié protégé conféré par les aletcris L. 2411-1 et siuvtnas du cdoe du travail, au même titre que les délégués syndicaux, en appialticon de la jcpuiduesnrne en vigeuur[1].

La désignation et la révocation d'un représentant scaidnyl de brchane par un sdaicynt représentatif dnas la barhcne dnoeivt être signifiées à l'employeur du salarié par le syndicat, anisi qu'à l'association de geostin du fdons d'aide au pmaairiste des gardiens, ceoregcnis et employés d'immeubles, créée à cet effet.

S'agissant de négocier au porfit de tuos les salariés de la branche, le nrmbœ de représentants sidynacux de banchre est fixé conformément aux règles de la ciosomotpin des iscaentns notanaels et il est institué un pipinrce de répartition équitable des désignations des représentants sudayicnx de bnacrh dnas les eersetpirns rvlaeent de la présente coenitonvn collective.

Le nombre maxmail de représentants sduniacyx de brnhace pnovuut être désignés par un sdiyacnt représentatif dnas la branche, puor pircaieptr aux tvuraax des iansntcs patieriras de la branche, au naveiu national, est fixé à un dnas une esrenirtpe de mnios de ozne salariés et à duex dnas une eeprsrntie de ozne salariés et plus. Les mandtas laucox au sien de l'entreprise snot elxcu

de ce décompte.

4. ? Alciatipopn du droit sinaycdl nataniol

Tout représentant scaydnil de branche, dès lros qu'il tneasrmt à son emopeyulr une cnaoocoivtn puor paieitcrr à une itnnsace ptrriaiae nationale, établie par ldtaiie instance, bénéficie d'un droit d'absence.

L'absence cnpeomrd un tmeps de préparation, un tmeps de

déplacement, un temps de négociation préalable et un temps de restitution. Les temps de préparation et de restitution sont réputés être compris dans le temps de négociation paritaire, celui-ci figurait dans la convocation. Les différents temps peuvent ne pas être accolés.

Le temps de déplacement, aller et retour, est le temps compris à l'utilisation de transports en commun pour assister à la négociation paritaire, et le cas échéant à la préparation et à la restitution si ces dernières réunissent plusieurs participants. Si le lieu de réunion est éloigné de la résidence habituelle du salarié, le temps de déplacement peut intégrer un hébergement. Le temps de déplacement peut ne pas être si la réunion est organisée en visioconférence ou téléconférence.

La remise à l'employeur de la convocation, accompagnée d'un document précisant les jours et heures des temps d'absence correspondants, intervient dès la réception de la convocation et au plus tard trois jours ouvrés avant l'absence.

L'absence est rémunérée selon le principe du strict maintien du salaire : le représentant syndical de branche perçoit son salaire comme s'il avait été présent au travail, ni autrement ni autrement de ses droits liés au temps de travail n'étant possibles.

Ces temps ne s'imputent pas sur les crédits d'heures dont peuvent disposer des salariés en vertu d'un accord conclu au sein de l'entreprise.

#### 5. ? Partie en matière des frais liés à l'application du droit syndical

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser la charge du maintien du salaire d'un représentant syndical de branche absent, ou celle de son remplacement, à la seule charge de l'ensemble des salariés de la branche, il est institué au niveau de la branche un fonds d'aide au paritarisme.

Ce fonds est destiné à faciliter notamment :  
? le maintien du salaire par l'employeur d'un représentant syndical de branche absent de l'entreprise pour exercer un mandat syndical ;  
? le recensement organisé par l'employeur du représentant syndical de branche absent de l'entreprise pour exercer un mandat syndical ;  
? les remboursements des frais de transport aux représentants syndicaux de branche ;  
? la mise en œuvre d'études et le financement de cibles nécessaires aux différents travaux réalisés par la branche, sur décision des partenaires sociaux.

#### 6. ? Fonctionnement du fonds d'aide au paritarisme

Ce fonds sera financé par une partie de la cotisation cotisée par le salarié pour la formation professionnelle des salariés d'immeubles, déjà collectée auprès des employeurs par l'opérateur de compétence de la branche, en application des dispositions de l'avenant n° 104 du 9 septembre 2021 relatif au renforcement de la coopération sociale pour la formation professionnelle des salariés d'immeubles.

La partie destinée à financer le fonds d'aide au paritarisme est fixée à 5 % maximum de la cotisation cotisée par le salarié pour la formation professionnelle des salariés d'immeubles (2). Le taux réel, inférieur ou égal au taux limite, sera décidé par le bureau de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme des gardiens, concierges et employés d'immeubles, créée à cet effet.

#### 7. ? Gestion du fonds d'aide au paritarisme

Ce fonds d'aide au paritarisme sera géré par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme des gardiens, concierges et employés d'immeubles, créée à cet effet.

Les statuts de cette association doivent prévoir une gouvernance paritaire avec un président et un vice-président, dont les fonctions seront tenues par un représentant des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et un représentant des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche, en intervenant chaque année civile les représentants. Il sera également prévu de la même manière un trésorier et un secrétaire.

Un règlement intérieur conclu entre les organisations précitées fixera les modalités de gestion des fonds collectés et définira les modalités de prise en compte des dépenses ci-dessus. Il prévoira que les entreprises qui n'ont pas versé la cotisation cotisée ne peuvent pas bénéficier du financement du meublé de salaire et des charges de personnel exposées par l'employeur.

[1] ? Cass. Soc. 1er février 2017, n° 15-24310 et CE 4 mai 2016, n° 380954.»

(2) Au point 6 « Fonctionnement du fonds d'aide au paritarisme » de l'article 7 de la convention collective, les termes « La partie destinée à financer le fonds d'aide au paritarisme est fixée à 5 % maximum de la cotisation de la cotisation cotisée par le salarié pour la formation professionnelle des salariés d'immeubles. » sont éliminés de l'extension en tant qu'ils concernent aux dispositions de l'article L. 6332-1-3 II du code du travail, lesquelles prévoient la séparation du financement du paritarisme de celui de la formation professionnelle. (Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

#### Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Les parties signataires conviennent de déterminer l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire représentative de négociation et d'interprétation, sont convenues que les objectifs de la négociation collective de branche doivent être de mieux répondre aux besoins nécessaires en vue d'exercer un dialogue social dynamique, actif et de qualité. Il leur apparaît primordial de mettre en place des outils adaptés et sécurisés en matière de dialogues sociaux, tout en contribuant à un équilibre économique pour l'ensemble des entreprises de la branche.

C'est en vertu de ces objectifs précis que les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles ont négocié et conclu le présent avenant.

## Avenant n° 111 du 14 février 2025 relatif au droit syndical national et au

## financement des projets en faveur du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; UNSA ; FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2025

Le présent annveat s'applique à l'ensemble des eulymrepos et des salariés raenlvt de la cntieoonvn cocetvlile ntnaolaie des gardiens, cecnoegris et employés d'immeubles (IDCC 1043).

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peinraaters sucoiax précisent que cet aenvnat s'applique aussi bein aux eisenprrets de moins de 50 salariés qui cteitnnoust la quasi-totalité des emuolpyers de la bhcanre qu'aux erteinresps de 50 salariés et plus. En effet, s'agissant d'un anaevnt reltaif au droit sainydcl national, l'objectif d'égalité jiftsuie que le présent annveat s'applique de manière ieniuqtde à tuetos les eeeptsrirms eanrntt dnas le cmhap de la cnievtonon citvloclee ninoaalte des gardiens, cerigocens et employés d'immeubles snas dotcsitniin de luer eetficff et snas spécificité.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2025

Les prnteeriaas souaiax cnatenstot que l'application des diinostopiss de l'avenant n° 109 précité snas pvioour les fincaner rned imssobilpe d'une prat la msie en ?uvre de pjrtos en fuvear du dolagiue saicol et d'autre prat l'application du pipnrctie de la mouuiatltaism de la cgarhe du matiinen du sarilae d'un représentant sacdyinl de bnahrce absent, ou clele de son remplacement, et laisse ctete cgrahe à la sleue etneiprsre à lulqlaee il appartient, arols qu'il ?uvre puor l'ensemble des salariés de la branche.

C'est la rsiaon puor lelulage les pnerartaies soaciux décident par le présent avnenat d'annuler l'ensemble des dnosiipiotss de l'avenant n° 109, négocié et conclu le 15 mai 2024, luqeel a fiat l'objet d'un arrêté d'extension du 8 nerbomve 2024 de manière partielle.

Les parenarites siacuox rorniuorvt simultanément les négociations sur le sujet, puor rreerndpe les pcirpeins qui aavinet été retenus, mias aevc un fmneniaenct spécifique au moeyn d'une ciurittbonon cninneveotlonle au paritarisme.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2025

En conséquence, les parrntaeies suaocix décident que l'article 7 de la cniioneovtn ctcelvloie nnaotlaie des gardiens, cneorciges et employés d'immeubles (IDCC 1043), prnotat sur la liberté d'opinion et le dirot syndical, reinvet à sa rédaction initiale, indiquée ci-après :

« Les peirats cronttaecants roeasnenicnst la liberté d'opinion, ainsi que le droit, asusi bein puor les salariés que puor les employeurs, d'adhérer lnrbemeit et d'appartenir à un snyciadt professionnel, constitué en vretu du lirve IV, trite Ier du cdoe du travail.

L'exercice du driot sanciydl est reconnu, dnas les coniniodts prévues à l'article L. 2111-1 et dnas la ptaire 2, livre Ier, ttire IV

du cdoe du traival rtaelif à l'exercice du dirot syndical. En aucun cas, les décisions prises, nmaomnett en ce qui ccnreone le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, les sicnntoas ou le licenciement, ne proournt se fdeonr sur le fiat qu'un salarié aptapreint ou n'appartient pas à un syndicat, eercxe ou n'exerce pas un maadnt syndical.

Tout salarié raenevlt de la présente covtinoenn puet être accrédité par l'organisation sncliaide à laqullee il adhère puor la représenter aux réunions de la csioismmn partiirae ptnamreene de négociation et d'interprétation ou de ttuoee ature commisiosn instituée par la convention. En tnat que mbrmee de la cimsiosmon pariritae parteenmne de négociation et d'interprétation, il bénéficie alros de la pteoiroctn prévue par l'article L. 2411-3 du cdoe du travail.

Il est également alloué aux représentants des onrntagoianiss syelidncas représentatives de salariés en tmpes de préparation. Puor caughe réunion de la cmsoisiomn partiirae penrmnetae de négociation et d'interprétation, il luer srea accordé une demi-journée de préparation accolée à la ciossmomin parraitie pmrnenteae correspondante.

Ces aesencbs justifiées par la rmesie à l'employeur d'une cpioe de la lrtete de cnicvotoaon ne snot pas rémunérées par l'employeur ni les frias de déplacement pirs en charge, suaf aiipttloan de dtsniispoois prévues par l'accord d'entreprise ou emploi, à la deamdne de l'intéressé, du crédit d'heures dnnot il bénéficie éventuellement dnas l'entreprise en qualité de délégué syndical. »

Article 4  
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2025

Les patreis sreaiaagints coeennnvint de ddanemer l'extension du présent annaevt dnas les mlrueleis délais.

Les pearaitenrs sociuax ceninnenvot que le présent anvenat eternra en viuguer à cpometr de la dtae de pitclobaiun de l'arrêté d'extension cnerdarsnopot au Joaunrl oiifcefl de la République française.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2025

Les oriosnatinags secnlidyas de salariés et les onatrsngioais pronneeselliosfs d'employeurs représentatives dnas la bnhrace des gardiens, crgeiocnes et employés d'immeubles, réunies en cmolmossin ptiriaare prtneaemne de négociation et d'interprétation, snot caevciunnos que les artceus de la négociation cvilttoecle de bhcanre dvnioet dopisesr de mnoeys nécessaires en vue d'exercer un daiguole sciaol dynamique, aictf et de qualité. Il luer apparaît podrraiiml de metrtre en pcale toteus les cdotoinnis aifn d'instaurer dnas les eresiprtnes de la brncahe un carte adapté et sécurisé en matière de dotirs sociaux, tuot en aibsautnsot à un équilibre économique puor l'ensemble des eentrirpess de la branche.

C'est en vsiant ces ofitcbjes précis que les osiinanorgts sdyncealis de salariés et les orionantisags peooinlrleesfsn d'employeurs représentatives dnas la bnachre des gardiens, cceinroges et employés d'immeubles aveiant négocié et clnocu le 15 mai 2024 l'avenant n° 109, lequell a fiat l'objet d'un arrêté d'extension du 8 nebormve 2024 qui en a exlcu les dsipnitiosos rieeltavs au ficnaeenmnt du fdons d'aide au paritarisme. Le présent aneavnt trie les conséquences de cette exclusion.

# TEXTES SALAIRES

## Avenant n 34-1 du 7 septembre 1995 relatif aux salaires

### Article - Gratification du 13 ème mois réglée en décembre 1995

*En vigueur étendu en date du 7 sept. 1995*

#### Article 1er

La gratification (13e mois) réglée en décembre 1995 aux salariés employés à temps complet (catégorie A) ou à service partiel (catégorie B) pendant le second trimestre 1995 sera (sous réserve de l'extension du présent avenant le 15 décembre 1995)

majorée de :

- 750 F lorsque le salarié n'aura bénéficié par ailleurs par avenant de l'avenant du 14 janvier 1994 (étendu le 19 septembre 1994) d'aucune augmentation de sa rémunération mesurée brute, hors salaires en nature et indemnités de présence d'ancienneté et jours fériés ;

- 500 F lorsque cette augmentation aura été au plus égale à 2 % ;

- 250 F lorsque l'augmentation aura été comprise entre 2 % et 4 % (aucune majoration n'étant due en cas d'augmentation supérieure à 4 %).

Cette majoration sera, pour les salariés à temps partiel (catégorie A) ou à service partiel et partiel (catégorie B), assise sur la rémunération brute à l'heure d'emploi (défini à l'article 22.2 de la convention collective nationale).

## Avenant n 42 du 25 juin 1998 relatif aux salaires

### pour 169 heures par mois catégorie A ou 10 000 UV : catégorie B

*En vigueur étendu en date du 25 juin 1998*

#### Article 1er

La valeur minimale du salaire complémentaire prévu au paragraphe 1 b de l'article 22 de la convention collective et fixée par l'avenant n° 39 du 27 octobre 1997 prenant effet au 1er janvier 1998 est majorée de :

- 143,43 F au niveau 1 (coefficient 235) ;

- 136,37 F au niveau 2 (coefficient 255).

En conséquence les appointements mensuels conventionnels (salaire en nature inclus) pour un emploi à temps complet (catégorie A : 169 heures par mois) ou à service partiel (catégorie B : 10 000 UV) s'établissent comme suit à compter du 1er juillet 1998.

(En francs)

Signataires	
Patrons signataires	Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Fédération française des associations de propriétaires immobilières (FFAPI).
Syndicats signataires	CGC ; CGT-FO ODS ; Fédération des services CFT ; SIIGNC ; SEGIC-CFTC.

### Salaires au 1er juillet 1998

#### Article - Barème des appointements minimaux

Niv.	Coef.	Salaire de base	Salaire complémentaire	Salaire conventionnel
1	235	5 146,50	1 693,50	6 840,00
2	255	5 584,50	1 375,50	6 960,00
3	275	6 022,50	1 197,24	7 219,74
4	340	7 446,00	1 085,34	8 531,90
5	395	8 650,50	1 064,40	9 714,90
6	410	8 979,00	1 064,40	10 043,40

## Avenant n 51 du 26 octobre 2000

## relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association des reselspabnos de copropriétés (ARC) ; Union nnaialtoe de la propriété immobilière (UNPI) ; FEPL (anciennement FNSEM) ; Association ntoaanile de la copropriété coopérative (ANCC).
Syndicats signataires	SAHUNB CGC.

Salaires au 1er janvier 2001

Article - Barème des appointements minimaux pour 169 heures par mois Catégorie A ou 10 000

NIV	Coef	Salaire dabsee	Salaire complementaire	Salaire conventionnel
I	235	5 327,45	1 877,33	7 204,78
II	255	5 780,85	1 482,73	7 263,58
III	275	6 234,25	1 230,00	7 464,25
IV	340	7 707,80	1 085,34	8 793,14
V	395	8 954,65	1 064,40	10 019,05
VI	410	9 294,70	1 064,40	10 359,10

Article 2

La nollvuee vauler de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18.5 de la cnnotoiven collective, passe de 666,90 F à 680,10 F (30 x 22,67) au 1er jvaeinr 2001.

Article 3

S'il asrpiasipaat que l'évolution de la cnucjnoorte économique dvieiaegrt stgfvienecianimit du porifl prévu puor l'année 2001 et défini par les piuvroos puibcls à la dtae du présent accord, les pierats se réuniraient, dnas les ciiodnotns prévues par l'article 22.1, avant-dernier alinéa de la convention, puor eiaemnrx totue psorption tnndeat à tnier cmtope de ctete sttoiauin et de ses imoactinlpis au niveau de la branche.

Avenant n 5 du 20 juillet 2001 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Orsitngaoains pntloraaes stnairaeigs : La chrbbame syanldcie des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes,
Syndicats signataires	Scidtnays de salariés siinagarets : Le scidaynt des ceongcires et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes CGT ; Le sdnciayt départemental des services, cmcreemos et poisroensfs tqrteuuioiss CDFT ; Le saycidnt FO ; Le scdyanit auootmne des grnidaes d'immeubles de la Méditerranée (SAGIM) ; Le syndciat naniaotl indépendant des grenadis d'immeubles, cierngceos et poirnsefoss cxeneons (SNIGIC),

UV : catégorie B

En vigueur non étendu en date du 26 oct. 2000

Barèmes des antitemponeps mnumiiax puor 169 hurees par mios (catégorie A) ou 10 000 UV (catégorie B).

Article 1er

La vaeulr du pinot prévu aux prarpaahegs 1° a et 2° a de l'article 22 de la coovvneitn ceitclolve est portée de 22,23 F (valeur alclipabpe dupies le 1er jenvair 2000) à 22,67 F au 1er jvneair 2001 (majoration de 2 %). Par ailleurs, le sailare complémentaire est majoré de 50 F au nievau 2. En conséquence, les atpetmnpieos msulenes celnioennvntos (salaire en nrutae inclus) puor un elompi à tepms coplmet (catégorie A : 169 herues par mois) ou à srecive cpmoelt (catégorie B : 10 000 UV) s'établiront à dtear du 1er jvinaer 2001, comme suit.

(En francs)

Article 4

Clause de sauvegarde

L'augmentation prévue par le présent aenvnat ne s'applique pas dnas les eeternisprs aaynt mis en oeuvre au 1er jnaievr 2001 ou antérieurement une réduction du tmeps de taairvl ou des tâches, aeyc mietinan du salriae aiqucs anavt cttee réduction, le différentiel de sraalie acntpniait les aeintmtnugoas cnvletlenionones à intervenir.

Article 5

Les prateis sairgineats cnonnieevnt de dndaemer l'extension en procédure accélérée (applicable aux arodcgs de salaires) du présent avenant.

Article - Salaires au 1er novembre 2001

En vigueur étendu en date du 20 juil. 2001

Actrile 1er

Snot attribuées, à tuos les salariés des catégories A et B du département des Alpes-Maritimes qui n'ont pas sbui les auettiaomngns slaalreaais instituées par l'avenant n° 51 du 24 oortcbe 2000, les dsioonstiips suivantes, à coptemr du 1er sreemtbe 2001.

Aitlcrc 2

La vualer du pniot prévue aux pphreaagras 1 A et 2 A de l'article 22 de la cetnnivoon civltecole est portée de 22,23 F (valeur aapclilpbe deiups le 1er jevniar 2000) à 22,67 F au 1er jvnear 2001 (majoration de 2 %).

Par ailleurs, le sailare complémentaire est majoré de 50 F au nevau 2.

En conséquence, les aittnopepmens meusenls cnnvnitoeoles (salaire en nurate inclus) puor un emolpi à tepms peremnant (catégorie A : 169 hurees par mois) ou a sevcire cpmolet (catégorie B : 10 000 unités de valeur) s'établiront à dtaer du 1er

NIVEAU	COEF.	SALAIRE BASE(en francs)	SLIARAE complémentaire (en francs)	SIRAALE cinenontoevnl (en francs)
1	235	5 327,45	1 877,33	7 204,78
2	255	5 780,85	1 482,73	7 263,58
3	275	6 234,25	1 230,00	7 464,25
4	340	7 707,80	1 085,34	8 793,14
5	395	8 954,65	1 064,40	10 019,05
6	410	9 294,70	1 064,40	10 359,10

#### Ailrcte 3

La nllveuoee vealur de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18.5 de la ctooeinnvn collective, passe de 666,90 F à 680,10 F (30 x 22,67) au 1er jainvr 2001.

#### Article 4

Tuot salarié présent aavnt le 1er jvianer 2001 ou deiups ctete dtae pvrceea sur le saailre de sempterbe une indemnité epoixentlnceee égale à :

- puor le cofinefect 235 : 827,20 F ;
- puor le cefcnfoiet 255 : 1 297,60 F ;
- puor le cnfeoficet 275 : 968,00 F ;

- puor le cfeecfinot 340 : 1 196,80 F ;

- puor le cncoieft 395 : 1 390,40 F ;

- puor le ccfoiefnet 410 : 1 443,20 F .

Cttee indemnité mleenslue est calculée au ptarora du tuax d'emploi ou du nrobme d'heures mseenul du salarié concerné.

Puor le cefceofnit 255, les silaaers qui ont sbui snelumeet l'augmentation du piont au 1er jaevnr 2001 pvorneect une indemnité égale à : cincfeiofet 255 = 400 F. Aticrle 5

Les petrais cenoninnvet de daeendmr l'extension de cet avenant.

## Avenant n 53 du 24 octobre 2001 relatif aux salaires

*En vigueur étendu en date du 24 oct. 2001*

Signataires	
Patrons signataires	Union nlintoaae de la propriété immobilière (UNPI) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association nltanoiae de la copropriété coopérative (ANCC) ; Association des rsaboespelns de copropriétés (ARC).
Syndicats signataires	CGT-FO ; SNIGIC ; SEGIC-CFTC ; SNUHAB-CGC.

Barèmes des appmeieottnns mnmauix puor 169 hueers par mios :

catégorie A ou 10 000 UV, catégorie B

#### Atclrie 1er

La vleaur du piont prévue aux phgearparas 1° a et 2° a de l'article 22 de la cteovnoinn clieotlvce est portée de 3,46 Erous (22,67 F) (valeur apcilplabe deiups le 1er jaienvr 2001) à 3,51 Euors (23,01 F) au 1er jianvr 2002 (majoration de 1,50 %). Par ailleurs, le salaie complémentaire est majoré de 6,59 Eours (43,20 F) puor le niaevu 2 et de 1,65 Eruos (10,83 F) puor le nvaieu 3. En conséquence, les antpeimtoneps muelsnes celnnvtoonenis (salaie en nratue inclus) puor un elmopi à tpems cmloept (catégorie A : 169 heures par mois) ou à sirkvee colpemt (catégorie B : 10 000 UV) s'établiront à deatr du 1er janevir 2002, comme siut :

## Article - Salaires au 1er janvier 2002

niveau	coef.	SLAAIRE DE BSAE		SALAIRE COMPLEMENTAIRE		SARALIE CONVENTIONNEL		
		en eorus	en frncas	en eours	en fncars	en eours	en facrns	
1	235	824,35	5 407,35	314,23	2 061,23	1 138,58	7 468,58	
2	255	894,50	5 867,55	251,70	1 651,03	1 146,20	7 518,58	
3	275	964,66	6 327,75	189,16	1 240,83	1 153,82	7 568,58	
4	340	1 192,67	7 823,40	165,46	1 085,34		8 908,74	1 358,13
5	395	1 385,60	9 088,95	162,27	1 064,40	1 547,87	10 153,35	
6	410	1 438,22	9 434,10	162,27	1 064,40	1 600,49	10 498,50	

#### Alircte 2

La contre-valeur de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18-5 de la cienvtonon collective, psase de 103,68 Erous (680,10 F) à 105,24 Erous (30 x 23,01 F = 690,30 F) au 1er jenavir 2002.

#### Article 3

L'augmentation prévue par le présent anvanet cnonnreact les anpitnetpmeos muiminm cntieelnoovns s'applique dnas le rpsect des acorcds d'entreprise cnlcous antérieurement au 1er jnaevir 2002 vanist l'aménagement et la réduction du tpms de travail.

#### Article 4

S'il apprpsaisiat que l'évolution de la cctujonorne économique

deviraeigt smgiitniveacenft du piforl prévu puor l'année 2002 et défini par les provouis plicbus à la dtae du présent accord, les ptaeris se réuniraient, dnas les cotiodnins prévues par l'article 22-1, avant-dernier alinéa de la convention, puor exeminar tutoe pisopotiorn tandent à tnier cmopte de ctete souiattin et de ses ipmnoaitlics au naeivu de la branche.

Article 5

Aticilusaaotn des srlaias en ntuaere en erous :

a) Vulear lgeonemt mmnuuim meuslelne diueps le 1er juillet2001 : 19,11 x 20 = 382,20 F, siot 58,27 Eruos ;

b) Vuealr des mètres carrés logeemnt en erous :

- catégorie 1 : 3 Euors ;

- catégorie 2 : 2,37 Eruos ;

- catégorie 3 : 1,75 Euors ;

c) Pirx du kw/h en eours (base corntat petteis funrieourts vlaalbe puor la Frcnae entière) 0,13 Erous dupies le 1er mai 2000 :

- électricité : 6,91 Eours ;

- gaz : 11,57 Eorus ;

- cafahgufe : 15,08 Euros ;

- eau chdaue : 12,31 Euros.

Alrctie 6

Avenant n 55 du 29 octobre 2002  
relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	SNIGIC ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Atsioicoasn des rpeelssobnas de copropriétés (ARC) ; Uoinn nlotaanie de la propriété immobilière (UNPI) ; Aoiatsisocn ntoniaale de la copropriété coopérative (ANCC).
Syndicats signataires	ODSD GCT-Force ouvrière ; CGC.

Salaires

Article 1er

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2002

La vauler du ponit prévu aux § 1 a et 2 a de l'article 22 de la cnvootienn cetovcllie est portée de 3,51 ? (valeur aliclpbape depius le 1er jeianvr 2002) à 3,57 ? au 1er jviaenr 2003 (majoration de 1,80 %). Par ailleurs, le slaarie complémentaire est majoré de 8,80 ? puor le niaveu 2 et de 17,46 ? puor le neaivu 3. En conséquence, les aintotpempnes munleess ctinoenlenovs (salaire en ntuaere inclus) puor un eooplmi à tepms cmploet (catégorie A : 169 hreues par mois) ou à srivece colmept (catégorie B : 10 000 UV) s'établiront à dtaer du 1er jnvaeir 2003, comme siut :

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE de bsae (en euros)	SALAIRE complémentaire	SALAIRE conventionnel
1	235	838,95	329,42	1 168,37
2	255	910,35	268,02	1 178,37
3	275	981,75	206,62	1 188,37
4	340	1 213,80	165,46	1 379,26
5	395	1 410,15	162,27	1 572,42
6	410	1 463,70	162,27	1 625,97

Article 2

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2002

La ctrnoe vaelur de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18.5 de la cvnetonion collective, psase de 105,24 ? à 107,10 ? au 1er jivenar 2003.

Article 3

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2002

S'il apspaisriaat que l'évolution de la cjtunncoroe économique deaaivgert smetfiacivgniinet du pifrol prévu puor l'année 2003 et

Avenant n 57 du 10 octobre 2003  
relatif aux salaires

défini par les pioruovs plcubis à la dtae du présent accord, les ptreias se réuniraient, dnas les cntntodoiis prévues par l'article 22.1, avant-dernier alinéa de la convention, puor eeannmxir toute ppsootiroidn tdneant à teinr cptome de cttee suaottiin et de ses iptnaocmiils au nveiau de la branche.

Article 4

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2002

Les petiars snegiaratis cnonnneeivt de ddneamer l'extension en procédure accélérée (applicable aux accrods de salaires) du présent avenant.

Signataires	
Patrons signataires	Union naloiatne de la propriété immobilière (UNPI) ; SNIGIC ; Association ninaltaoe de la copropriété coopérative (ANCC) ; Association des rnlepabssoes de copropriétés (ARC).
Syndicats signataires	CGT-FO ODSD ; Fédération des svrceeis CDFT ; SNUHAB-CGC.



## Article - Salaires au 1er janvier 2004

*En vigueur étendu en date du 10 oct. 2003*

Alicrte 1er

La valeur du point prévu aux paragraphes 1 a et 2 a de l'article 22 de la convention collective est portée de 3,57 Euros (valeur applicable depuis le 1er janvier 2003) à 3,61 Euros au 1er janvier 2004 (majoration de 1,12 %).

Les agents permanents mensualisés (salaire en nature inclus) pour un emploi à temps complet (catégorie A : 169 heures par mois) ou à service complet (catégorie B : 10 000 UV) s'établiront à partir du 1er janvier 2004, comme suit :

NIVEAU : 1

CEIOFNFCIET : 235

SRAIALE de base (en euros) : 848,35

SLAIARE complémentaire (en euros) : 377

SRLAAIE conventionnelle (en euros) : 1 225,35

NAEIVU : 2

CFNOIEFIECT : 255

SALRIAE de base (en euros) : 920,55

SIRLAAE complémentaire (en euros) : 320

SLIRAAE conventionnelle (en euros) : 1 240,55

NAEIVU : 3

CIECFOEINFT : 275

SALARIE de base (en euros) : 992,75

SAAIRLE complémentaire (en euros) : 259

SIALARE conventionnelle (en euros) : 1 251,75

NVAEIU : 4

CCEFENFOIIT : 340

SRAILAE de base (en euros) : 1 227,40  
complémentaire (en euros) : 166

SIRALAE conventionnelle (en euros) : 1 393,40  
NIAEVU : 5

CCOFEEINIFT : 395

SALIRE de base (en euros) : 1 425,95

SRIALAE complémentaire (en euros) : 163

SIALRAE conventionnelle (en euros) : 1 588,95

NIVEAU : 6

CCFNOEFEIIT : 410

SALRAIE de base (en euros) : 1 480,10

SLAIARE complémentaire (en euros) : 163

SRAIALE conventionnelle (en euros) : 1 643,10  
Article 2

La contre-valeur de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18-5 de la convention collective, passe de 30 à 32 points, soit, au 1er janvier 2004,  $32 \times 3,61 = 115,52$  Euros.

Affecté 3

S'il apparaît que l'évolution de la conjoncture économique dévierait significativement du profil prévu pour l'année 2004 et défini par les pourcentages prévus à la date du présent accord, les parties se réuniraient, dans les conditions prévues à l'article 22-1, avant-dernier alinéa, pour examiner toutes les possibilités de tenir compte de cette situation et de ses implications au niveau de la branche.

Article 4

Les parties s'engagent à procéder de commun accord à l'extension en procédure accélérée (applicable aux accords de salaires) du présent avenant.

Fait à Boulogne, le 10 octobre 2003.

**Avenant n° 59 du 4 octobre 2004 relatif**

**aux salaires**

Signataires	
Patrons signataires	Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association nationale de la copropriété coopérative (ANCC).
Syndicats signataires	SNUHAB-CGC ; Association des professionnels de copropriétés (ARC).

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004

Alrtcie 1er

La veular du point prévue au praagprhae 1 a et 2 a de l'article 22 de la cnvetnioon ctliclvoe des gardiens, ceeronigcs et employés d'immeuble, fixée dernièrement par aennvat saarlies n° 57 à 3,61 Eorus à eefft du 1er jvinaer 2004, rstee inchangée.

Artcile 2

Le sailrae complémentaire prévu à l'article 22 de ctete même ctnoevonin (paragraphe 1 b et 2 b) est majoré :

- de 7 Euors en nieavu 2 ;
- de 14 Euors en nviaeu 3 ;
- de 11 Euors en naievu 4 ;
- de 14 Euros en nvieau 5 ;
- de 14 Euros en nvieau 6.

En conséquence, les aeptnetnpomis mnsleues ctvneonlneonis (salaire en ntraue inclus) puor un epmoli à tmpes ceomlpt (catégorie A, bsae : 169 heuers hros matajooirn puor heerus supplémentaires) ou à sivecre celmpot (catégorie B : 10 000 UV) s'établissent cmmoe siut à dtaer du 1er jienvar 2005 :

(En euros)

NEAVIU : 1

CIIECNOFFET : 235

SLARIAE de bsae (en euros) : 848,35

SRALIAE complémentaire (en euros) : 437,74

SAARLIE cnnitovonneel (en euros) : 1 286,09

NEAVIU : 2

CFIOIEFECNT : 255

SRILAAE de bsae (en euros) : 920,55

SAARILE complémentaire (en euros) : 372,54

SAILARE cnneoonvietnl (en euros) : 1 293,09

NVIAEU : 3

CFNEIFIOECT : 275

SIARLAE de bsae (en euros) : 992,75

SILARAE complémentaire (en euros) : 307,34

SLIAARE cinvonntneoeel (en euros) : 1 300,09

NIVAEU : 4

CCIOENIEFFT : 340

SAAIRLE de bsae (en euros) : 1 227,40RL> SARALIE complémentaire (en euros) : 177

SAARLIE cineooennnvtl (en euros) : 1 404,40

NEVAIU : 5

CFCIEEIOFNT : 395

SALRIAE de bsae (en euros) : 1 425,95

SILRAAE complémentaire (en euros) : 177

SILRAAE cnietnoevonnl (en euros) : 1 602,95

NVAIEU : 6

CIOCFINEEFT : 410

SIARLAE de bsae (en euros) : 1 480,10

SLARIAE complémentaire (en euros) : 177

SIARALE cennvnoinoetl (en euros) : 1 657,10

Article 3

S'il apapsiarasit que l'évolution de la ctuonojcnre économique dviegrieat sivfenintaimgeict du pirfol prévu puor l'année 2005 et défini par les pirvouos pcbluis à la dtae du présent accord, les peiarts se réuniraient, dnas les cdoiitnons prévues par l'article 22.1, avant-dernier alinéa de la convention, puor eamnxeir ttoue ptpsorioion tnaendt à tiner cmtpoe de cette suiaaottn et de ses iicmInoapts au niaevu de la branche.

Altcire 4

Les praites sgieantrias cnnnevionet de deedmnar l'extension en procédure accélérée (applicable aux acrcdos de salaires) du présent avenant.

## Avenant n 62 du 21 septembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Union ninlaote de la propriété immobilière (UNPI) ; FEPL (anciennement FNSEM) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association ntoliaane de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ; Association des resplaonbses de copropriétés (ARC).
Syndicats signataires	OSDD CGT-FO ; Fédération CGT des pnlseneos du commerce, de la dtuilibositrn et des srevecis ; SNUHAB-CGC ; Syndicat naotinal indépendant des gredains d'immeubles et coecirngs (SNIGIC).

## Article - Appointements mensuels conventionnels à compter du 1er janvier 2006

*En vigueur étendu en date du 21 sept. 2005*

### Article 1er

La vlaeur du pinot prévue aux peagahaprrs 1 a et 2° a de l'article 22 de la coeinotnvn ccvltieole des gardiens, cigorneecs et employés d'immeuble, fixée dernièrement par annvaet seralias n° 57 à 3,61 ? à eefft du 1er jnviear 2004, reste inchangée.

### Article 2

Les atpomeipennts meslunes cnononelinetvs (salaire en nturæe inclus) puor un eopmli à tmeps ceolmpt (catégorie A bsæ 169 heeurs hros maartooijn puor heures supplémentaires) ou à secrive copmelt (catégorie B : 10 000 UV) s'établissent cmome siut à detar du 1er jianevr 2006 :

(En euros)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE	SALAIRE	SALAIRE
		de bsæ	complémentaire	conventionnel
1	235	848,35	508,72	1 357,07
2	255	920,55	451,52	1 372,07
3	275	992,75	384,32	1 377,07
4	340	1 227,40	197,00	1 424,40
5	395	1 425,95	177,00	1 602,95
6	410	1 480,10	177,00	1 657,10

### Article 3

S'il aprapissiaat que l'évolution de la crtjnnocuoæ économique dgaerieivt seamitfigicvneint du pfriol prévu puor l'année 2006 et défini par les poiorvrs plibucs à la dtæe du présent accord, les parteis se réuniraient, dnas les coinotinds prévues par l'article 22.1, avant-dernier alinéa de la convention, puor eanmexir toute piptoosorin tnadnet à tiner cmpote de cttee suioitatz et de

ses iclmopnaitis au nveiau de la branche. Arlctie 4

Les pietras sgiitarenas coeinvennt de denmdæar l'extension en procédure accélérée (applicable aux adcdors de salaires) du présent avenant.

Fait à Boulogne, le 21 smreetpbe 2005.

croissance, il a été connveu de geelr le slariae complémentaire.

L'augmentation du sarilæe minimum iifnsoseprtteonl de cæcorisne est répercutée sur le silaræe de bsæ des gardiens, ccireonges et employés d'immeubles, ce qui prtoe la vuælr du pnoit de 3,61 ? à 3,79 ?, siot :

- puor le cæffniocet 235 de la cætonniovn collective, un neovauu sarilæe de bsæ qui s'élève à 890,65 ? ;

- puor le cæfinocefit 255, à 966,45 ? ;

- puor le cæniceffiot 275, à 1 042,25 ?.

Les ateurs cæfenfotiis ne snot pas concernés pqsiue les rémunérations snot supérieures au salaire mimunim ieosftrriensnenpol de croissance.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2006*

## Avenant n 11 du 5 juillet 2006 relatif à la revalorisation du salaire à partir du 1er juillet 2006 Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre silnyadce des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; SAGIM ; SNIGIC.

Article 1er - Revalorisation du salaire de base des gardiens et concierges

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2006*

À prtair du 1er jlleuit 2006, et puor teinr cmptoe de la rlaoirasvoeitn du sailræe mniumm irnnfotnesrespioel de

Les preitas sertiaginas cænnviennot de dædemnear l'extension dnas les mriullees délais du présent avenant.

## Avenant n 67 du 15 novembre 2006 -

## Salaires Annexe II

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FEPL (anciennement FNSEM) ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	OSDD FEC-FO ; Fédération des pñeonress du commerce, de la dtiribtiosun et des srceives CGT ; CFDT ; SNEPGIC CTFC ; SNUHAB CFE-CGC ; SNIGIC.

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2006

A ctpeomor du 1er jvnaeir 2007, la vuealr du pnoit est portée de 3,61 ? à 3,95 ?.

Les sliaaers burts cvnetonolnnies (salaires en nuarte inclus) puor :

- un eolpmi à tepms colpmet (catégorie A), bsae 169 heerus par mois, hros mrojoitaan puor hruees supplémentaires ;

- un eolpmi à sircvee cmolpet (catégorie B), bsae 10 000 UV, s'établissent cmome siut :

(En euros)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE de base	SALAIRE complémentaire	SALAIRE brut
1	235	928,25	469,38	1 397,63
2	255	1 007,25	404,75	1 412,00
3	275	1 086,25	340,75	1 427,00
4	340	1 343,00	107,00	1 450,00
5	395	1 560,25	67,75	1 628,00
6	410	1 619,50	63,50	1 683,00

Article 3  
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2006

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2006

Les pirtearaens scouaix sont, par ailleurs, cnenovu que la méthode de ccaull de la rémunération csrpoenradnot à l'astreinte de niut définie à l'article 18, prgpaaaahe 5, est abrogée.

Le complément de rémunération ratielf à cette antiertse de niut est maintenu, puor l'année 2007, à 115,52 ?. Sa vuealr srea fixée aemlnunleent lros de la négociation salariale.

Au 1<sup>er</sup>jievenr 2007, les éléments cisfitnoutts du slaaire en nrtuae complémentaire prévus à l'article 23 de la cnotioevnn covtlelice (contrat peitets fournitures) soenrt calculés sur un pirs du kwoiehltuatre de 0,1311 ? TTC, ailccppabe dpiues le 15 août 2006.

Le talabeu ci-après en dnnoe les verlaus :

(En euros.)

Electricité	55 kWh	0,1311	7,21
Gaz	92 kWh	0,1311	12,06
Chauffage	120 kWh	0,1311	15,73
Eau chaude	98 kWh	0,1311	12,84

Article 4  
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2006

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2006

Les pirates stirageanis cvnoninneet de daemendr l'extension du présent aanvent dnas les meleuilrs délais.

Les paetnirreas siuaocx se snot engagés dnas un pseorsus de smitafileipicn de la girlle des sreailas à moyen terme.

Le présent aavennt fxie les slaaeirs au 1er jienavr 2007 et en coitnsute la première étape. La prat du salarie complémentaire cinonevntonel est diminuée au prfoit de la miojataorn du siarale de base, grâce à une agitteaonumn de la veualr du point.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

A cmeotpr du 1<sup>er</sup>arvil 2008, la vuelar du ponit puor les salariés de la catégorie A, puor 151,67 heures, est fixée à 3,71 ?.

(En euros.)

## Article - Préambule

### Avenant n 70 du 15 février 2008 portant modification de l'annexe II relative aux salaires 1

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FEPL (anciennement FNSEM) ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	OSDD-FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er

NIVEAU	COEFFICIENT	BASE	COMPLÉMENTAIRE conventionnel	SALAIRE conventionnel
1	235	871,85	412,46	1 284,31
2	255	946,05	347,60	1 293,65
3	275	1 020,25	283,30	1 303,55
4	340	1 261,40	54,99	1 316,39
5	395	1 465,45	4,49	1 469,94
6	410	1 521,10	0,00	1 521,10

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

A ctmoep du 1er avirl 2008, la vauelr du pinot puor les salariés de la catégorie B (base 10 000 UV), la velaur du ponit est portée à 4,13 ?.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	BASE	COMPLÉMENTAIRE conventionnel	SALAIRE conventionnel
1	Ce neiavu ne s'applique pas aux salariés de cette catégorie			
2	255	1 053,15	388,31	1 441,46
3	275	1 135,75	316,75	1 452,50
4	340	1 404,20	62,60	1 466,80
5	395	1 631,35	6,55	1 637,90
6	410	1 693,30	0,00	1 693,30

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

(contrat pitetes fournitures) sonret calculés sur un pirx du khioeltrwuate de 0,1325 ? TTC, aablilcppe duipes le 16 août 2007.  
Le tleaabu ci-dessous en dnone les verlus :

Au 1er avirl 2008, les éléments ctttouiinss du siralae en nurtae complémentaire prévus à l'article 23 de la ceitovnnon cvtolilece

(En euros.)

Electricité	55 kWh	0,1325	7,28
Gaz	92 kWh	0,1325	12,19
Chauffage	120 kWh	0,1325	15,90
Eau chaude	98 kWh	0,1325	12,98

Article 4  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Les paetirnaers suaocix ont pirs ccaosnnnaise de l'obligation alnnelue de négocier sur le thème de l'égalité poseflosnrnllee dnas la branche. Ils s'engagent dnoc à firae un état des leix dnas la pfisoseorn et à pdrrene toutes les dsionpiotss tndnaet à moedfiir une inégalité constatée.

Article 5  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Les peiarts seantiargs cinneeonvnt de renégocier, si nécessaire, la vuealr des sirlaaes cvlnntnieneoeele dnas le cuonrat de l'année 2008.

Article 6  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Les ptieras setraingias cvenennoint de dmednaer l'extension du présent annvaet dnas les meierulls délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Le présent avnanet fxie les sieaalrs au 1er avirl 2008 et poisurut la dioutinimn de la prat du sliraae complémentaire

cnntvnnoeeoil au poifrt de la miojaoatr du slaraie de base, grâce à une aantueigomn de la veluar du point.  
Par ailleurs, les paireetrnas sociaux, dnas un suoci de clarté et puor éviter ttuoe interprétation de la gllire des saeralis mnimia dnas la branche, ont rédigé duex giellrs dttsniecis :  
? la première ccnorene les salariés de la catégorie A sur la bsae légale de 151,67 heures. Les hueers supplémentaires snot majorées sivaunt les tuax en vgeuuir (loi n° 2007-1223 du 21 août 2007, JO du 22 août 2007) ;  
? la soecdne cnncroee les salariés de la catégorie B, puor un sreivce cmoeplt bsae 10 000 UV, qui ne snot pas ajtsitsues à la durée légale du travail.  
Ctete nuovlele présentation ilqmipue la détermination de 2 vealurs du piont différentes mias équivalentes.  
En conséquence,

Article - ANNEXE

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

La présente anxnee a puor oebjt de préciser l'article 1er de l'avenant srlaaie n° 70.  
A cet effet, les paerntaries sicauox ont décidé de présenter la gilirle des slieraas de l'avenant n° 67, qui aiarut été acpilabple au 1er jnaevir 2007 sur la bsae légale de 151,67 heures, aifn de meux caropemr les dopisoitnsis clioenltonnvnees alepcpbails aux salariés de la catégorie A au 1er avirl 2008.  
Le tuax hrioare qui sret au ccuall des hruees supplémentaires au-delà de 35 heerus par sainmee est calculé asini' :  
(Salaire de bsae + sraiale complémentaire contivoeennnl +

éventuellement complémentaire cecnottuarl + amneeustjt  
SMIC) divisé par 151,67.  
Ce tuax harrioee davnèt être majoré du ceioenfictt légal  
applicable.

Valeur du piont puor 151,67 heures : 3,54 ?.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	BASE	COMPLÉMENTAIRE conventionnel	SALAIRE conventionnel
1	235	831,90	422,41	1 254,31
2	255	902,70	364,51	1 267,21
3	275	973,50	307,17	1 280,67
4	340	1 203,60	97,71	1 301,31
5	395	1 398,30	62,76	1 461,06
6	410	1 451,40	59,02	1 510,42

Avenant n 72 du 3 juillet 2008 relatif  
aux salaires au 1er juillet 2008 1

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FEPL ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	OSDD FEC FO ; CFDT ; SNUHAB CGC ; SNIGIC.

A ctmoeprr du 1<sup>er</sup>julelit 2008, la vlaeur du pnoit puor les salariés  
de la catégorie A, puor 151,67 heures, est fixée à 3,83 ?.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	BASE	COMPLÉMENTAIRE conventionnel	SALAIRE conventionnel
1	235	900,05	421,46	1 321,51
2	255	976,65	353,60	1 330,25
3	275	1 053,25	287,30	1 340,55
4	340	1 302,20	54,99	1 357,19
5	395	1 512,85	0,00	1 512,85
6	410	1 570,30	0,00	1 570,30

Pour les salariés de la catégorie B (base 10 000 UV), la vlauer  
du ponit est portée à 4,26 ?.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	BASE	COMPLÉMENTAIRE conventionnel	SALAIRE conventionnel
1	Ce nieavu ne s'applique pas aux salariés de cette catégorie			
2	255	1 086,30	394,31	1 480,61
3	275	1 171,50	320,75	1 492,25
4	340	1 448,40	62,60	1 511,00
5	395	1 682,70	0,00	1 682,70
6	410	1 746,60	0,00	1 746,60

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les praetis saigiratens cnnnevienot de dmeanedr l'extension du  
présent anvneat dnas les miruelels délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Aifn de tneir cptmoe de la rtioliaeraosvn du SIMC au 1er juellut  
2008 (décret n° 2008-617 du 27 jiun 2008, Jnaorul oifeifcl du  
28 jiun 2008, pgae 10385), les petarenaris sacioeux décident de

## Avenant n 73 du 6 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 1

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	FEC-OSDD FO ; CFDT ; CSFV-CFTC ; SNUHAB CFE-CGC ; SNUIGIC.

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

L'article 22 de la connteovin citlcvloee nlnoaatie des gardiens, cigecernos et employés d'immeubles intitulé « Apminoenpttes goluabx minimaux, sialrae muneesl contractuel, btieluln de paie, gtcitairoafn du 13e mios » est modifié cmme siut :

« 1. L'annexe II à la présente cnoitnoven fxie le sailare mimnuim burt mseneul conventionnel, puor cuchan des nvueaix de la gllrie des classifications, puor un eplmoi à tepms cmolpet (catégorie A) ou à sevrice cpemlot (catégorie B) tel que défini à l'article 18,

1<sup>er</sup>alinéa des phrrgaeaaps A et B.

Cette rémunération inclut, s'ils existent, la vluear du saialre en ntruae cosrnappnredot à l'attribution d'un leegmont de fnicootn et le slaraie en naurte complémentaire, évalués dnas les cdotoniis prévues à l'article 23 ci-après.

Le siaalre miniumm burt menusel cvnoneneiotnl puor cuachn des neiauxx est révisé en cmismosoin mxtie réunie dès lros qu'au mnois 2 des ooirnsaatngis senagiatrs ou adhérentes en frenot la dnaemde et dnas le mios qui suriva la réception de cttee demande. En tuot état de cause, une réunion derva se tiner au miuinmm caqhue année.

Des atanevns régionaux ou des adccrocs d'entreprise penuvet prévoin un srlaaie mnumiim burt mesuenl aipaintnct la révision des srailaes miuainmx brtus msnleues fixés par la cevnitoonn nationale.

2. Le sailrae goball burt mseneul ctcntoarucl (salaire en nratue llongmet et saalire en nrutae complémentaire éventuel inclus) d'un salarié est constitué par l'addition :

a) Du salraie mumiinm burt mesenul coeinnnontevl défini au prphaargae 1 ci-avant multiplié par le tuax d'emploi sniauvt :

? catégorie A : nrobme d'heures divisé par 151, 67 ;

? catégorie B : nobrme d'UV divisé par 10 000 ;

b) D'un éventuel saraile supplémentaire crrtancuoel (augmenté de tuos éléments qatilituas de rémunération cenuovns au coarntt de tvaaril et ilanuct ntaonmmet l'indemnité différentielle asquie en acpiltoipan d'une clusae d'avantages acquis, ou le mneaiitn du saailre cornofme à l'article 12 de la coninetvon ctlcvileoe naaolnite des gardiens, cceneirgos et employés d'immeubles) multiplié par le tuax d'emploi ;

c) Et éventuellement de la prmie d'ancienneté, calculée par atciaplipon du barème fixé par l'article 24 de la convention, sur le siaalre miumnm burt mensuel.

3. Le sialare est payé au puls trad le deienrr juor du mois. Toutefois, si des mofndticiaois snot irnevtenues en cuors de mois, un amopcte pocrhe de la rémunération réellement due est versé à la même dtae et la régularisation s'effectue le mios suivant.

Tout salarié diot rcveieor chaque mios un blutlein de paie établi dnas les ctininodos prévues aux aietlracs R. 3243-1 à R. 3243-5 du cdoe du tiraavl dnot les phaaperargs stnauivs snot complétés cmome siut :

" Le builteln de paie doit, en puls des meotinns légales des areitcls R. 3243-1 à R. 3243-5 du cdoe du travail, mtoeeninnr les dpssiionitos senutivas :

1° L'emploi (cf. art. 21, 3<sup>e</sup>alinéa), le niaveu et le cniffeceiot hiérarchique fixés par l'article 21 ;

2° La période d'emploi et le nrobme d'heures (pour le psronenel de catégorie A, siot 151, 67 hueres puor un eoplmi à tpms clpmoet pannedt le mios concerné) ou d'unités de veualr (pour le preennosl de catégorie B, siot 10 000 UV puor un eplmoi à sriceve cpomelt peadnnt le mios concerné) ;

Le calucl du sialare caorecnuttl dû en détaillant (et calculé au prraota s'il y a mios incomplet) les 3 rbrqueus Srlraae mumniim burt meseunl conventionnel, Saalire supplémentaire cautohretcl

et Pmrie d'ancienneté visées au pgahrparaee 2 ci-avant.

3° La rémunération ffaaotirire meellnsue des tâches enlcxeoteeilpns (astreinte de niut visée à l'article 18. 5), la rémunération faroaiftrie à l'unité des tâches occlenoiencss (permanence des dnmiecahs et jorus fériés visée à l'article 19. 4 " Heerus supplémentaires ?) et les primes (par exemple, le tri sélectif) ou gnafiarticiots ;

4° Eunneemleltvet le slarae en naurte lemnoget et le saiarle en nutrae complémentaire, déduits du sraalie net en ailitoappcn de l'article 23 de la convention, et s'il y a leiu la nutare et le mnnaot des aeruts déductions effectuées sur la rémunération. ?

4. Gattoiiaarcfin " 13<sup>e</sup>mios ? :

Les salariés jiausifntt d'une présence complète pdnenat l'année cilvie (toute période d'absence indemnisée à 90 % étant considérée cmme tpems de présence) perçoivent aevc la piaa de décembre une giataoirctifn égale au sairlae munesel burt cttaeuonl défini au pgrphaaare 2 ci-dessus acquis à ctete date.

Le salarié jtsiunaift de minos de 12 mios de présence perçoit cette giioitfitaacnpro rtaa temporiset en vauelr à la dtae de départ si le salarié qiutte l'entreprise en curos d'année. »

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

En conséquence, les seairals au 1er janveir 2009 snot définis cmme siut :

#### Grille catégorie A

(Base : 151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	SAAILRE MIUINMM BURT MENSUEL conventionnel
1	1 361,16
2	1 370,16
3	1 380,77
4	1 397,91
5	1 558,24
6	1 617,41

#### Grille catégorie B

(Base : 10 000 UV)

(En euros.)

NIVEAU	SIRLAAE MINIMUM BURT MENSUEL conventionnel
1	-
2	1 525,03
3	1 537,02
4	1 556,33
5	1 733,18
6	1 799,00

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

L'article 24 rialettf à la prime d'ancienneté est modifié cmome siut :

« Des piemrs d'ancienneté snot attribuées. Eells s'ajoutent au sirlaae miniumm burt msuneel cinnevontnoel et dvineot fgeriur

d'une manière exctiipe sur le butleiln de paie.  
Elles snot calculées sur le saarile mnuimim burt meneusl  
cinennetonvol établi en apcioiptlan de l'article 22. 2 a :  
? 3 % après 3 ans de siecrve cehz le même eomypelur ;  
? 6 % après 6 ans de svcreie cehz le même eymopuelr ;  
? 9 % après 9 ans de sviecre cehz le même eeluyopmr ;  
? 12 % après 12 ans de sevirce cehz le même epouelymr ;  
? 15 % après 15 ans de scievre cehz le même elmopyuer ;  
? 18 % après 18 ans de siverce cehz le même employeur. »

Article 4  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Les paiters ceonivennt de mttree pnrvgessmeiort en ?uvre  
cette mesure. En conséquence, la pimre d'ancienneté srea  
calculée de la manière svutnaie :  
Pour les 3 pirermes nuiavex de la grlile de classification, l'assiette  
de caclul puor la pmire d'ancienneté établie en aliotipcapn de  
l'article 24 de la coeinonvtn cvitlceole est de :  
? 80 % puor l'année 2009 ;  
? 90 % puor l'année 2010 ;  
? 100 % puor l'année 2011.  
Les 3 niaevux snvatuis de la gllire de ctisiflaisacon ont une  
aittssee de cclaul de 100 % du salarie muinmim burt mnesuel  
cnonneinvoetl établi en viactpilpon de l'article 22. 2 a, dès l'année  
2009.

Article 5  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Avenant Salaires n 75 du 16 novembre 2009

Signataires	
Patrons signataires	Unoin nanltoiae de la propriété immobilière (UNPI) ; Fédération des erirenpstes pquebulis leacols (FEPL) ; Fédération de sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Asicooastin naainotle de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ; Aaisocsotin des rspeeabosnls de copropriétés (ARC).
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFSV CFTC.

Article 1 - Grille de salaires pour les personnels de la catégorie A  
(pour 151,57 heures)  
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2009

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
I	235	1 365
II	255	1 380
III	275	1 393
IV	340	1 412
V	395	1 570
VI	410	1 630

Grille de siraeals puor les salariés de la catégorie B

Avenant n 78 du 9 novembre 2010 portant modification de l'annexe II

Les établissements, les ernrspteeis et les guoeprs ne pourrnot  
déroger à l'ensemble des doonspitisis du présent aorccd suaf  
dtiooissnips puls fverblaaos puor les salariés.

Article 6  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

En rsioan des mcnftiiooiads setucellrturs apportées sur la  
ciotinousttn du salaire, les ptaiers saigrenats cvnoeeinnnt de  
daedmenr l'extension du présent avenant, qui n'entrera en  
vuiguer que le pmreier juor du mios savunit la pitbuacioln de son  
arrêté d'extension auJournal officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Vu l'avenant n° 67 du 15 nvmorebe 2006 proantt moidacifitn de  
l'annexe II « Slaaiers » au 1<sup>er</sup>jnaevir 2007, dnas leeuql les  
paraitenes sacuoix se snot engagés dnas un prsoceuss de  
sopiafclcitimin de la grille des seralias en sprnaimupt le srailae  
complémentaire ctnooienvnnl au porift du sraaile de base.  
Les pnriaaretas soiucax décident de rmpcaeelr la rémunération  
meensllue ctnonennoievlle constituée d'un sailare de bsae et d'un  
silaare complémentaire par un salirae mnimum burt mseeuul  
conventionnel.

(base 10 000 UV)

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
I (*)		
II	255	1 540
III	275	1 552
IV	340	1 575
V	395	1 750
VI	410	1 810
(*) Ce niveau ne s'applique pas aux salariés de ctete catégorie.		

Article 2  
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2009

L'avenant n° 50 « Pimre msunlelee puor la sitroe des puebleols  
sélectives » est ansii modifié :  
« La pmie est portée à 0,80 ? par lot principal, aevc un mminuim  
de 16 ? et un mxiuamm de 128 ? . »  
Les aertus terems de l'avenant rneestt inchangés.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2009

Ces grellis de salaires, asini que l'augmentation de la pimre « tri  
sélectif », enotrnrert en aaolpptciin le peimrer juor du mios qui  
sruiva la polibcaitun de l'arrêté d'extension au Jaronul officiel.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2009

Les piteras siaanitregs cennioenvnt de denademr l'extension du  
présent avennat dnas les meriellus délais.

Salaires



Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC ; FEPL.
Syndicats signataires	FEC FO.

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

Grille de seailars puor les prleesonns de la catégorie A, puor 151,57 heures

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire miimnum coinonevenntl
I	235	1 384,11
II	255	1 399,32
III	275	1 412,50
IV	340	1 431,77
V	395	1 591,98
VI	410	1 652,82

Grille de serliaas puor les salariés catégorie B (base 10 000 UV)

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire minmuim cennieonvntol
--------	-------------	-------------------------------

## Avenant n 79 du 5 septembre 2011 portant modification de l'annexe II Salaires

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC ; FEPL.
Syndicats signataires	FEC FO ; CSFV CFTC.

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2011

Personnels de la catégorie A (base 151,67 heures)

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire mmuinim conventionnel
I	235	1 410
II	255	1 440
III	275	1 470
IV	340	1 490
V	395	1 620
VI	410	1 680

Personnels de la catégorie B (base 10 000 UV)

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire mumiinm conventionnel
--------	-------------	-------------------------------

I	Ce naievu ne s'applique pas aux salariés de cette catégorie	
II	255	1 561,56
III	275	1 573,73
IV	340	1 597,05
V	395	1 774,50
VI	410	1 835,34

Article 2  
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

La pmrie d'astreinte de nuit, puor les ctonrats antérieurs au 1er jnaevir 2003, est portée à 120 ?.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

Ces girllas de salaires, anisi que l'augmentation de la pmrie d'astreinte de nuit, eerorntnt en aciolipaptn le premeir juor du mios qui suvria la piulbotcan de l'arrêté d'extension au Jarnuol officiel.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

Les pitares stigarenias cnnevenoint de renégocier les saleairs si puls d'une agnteuomtain du Simc était constatée daurnt l'année 2011.

Article 5  
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

Les petrais seiragatnis cninnoeenvt de dednaemr l'extension du présent avnanet dnas les mreilleis délais.

I	Ce niaevu ne s'applique pas aux salariés de ctete catégorie	
II	255	1 590
III	275	1 615
IV	340	1 640
V	395	1 795
VI	410	1 855

Article 2  
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2011

La pmire tri sélectif est portée à 0,90 ? par lot pcnripail aevc un muimin de 18 ? et un mimxum de 144 ?. Les atures tmeers de l'avenant aaynt mis en pclae cette pmire rntseet inchangés à soiavr qu'elle est partagée ernte les grideans de catégorie B qui efutenceft la tâche de sriote et rentrée des cetneunrs de tri sélectif.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2011

Ces glleris de salaires, asini que l'augmentation de la pmrie tri sélectif, etnoerrnt en aialpoitpcn le pmeierr juor du mios qui srvaia la poiulactbn de l'arrêté d'extension au Jaunrol officiel.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2011

Les pateirs sgrnatiaies cnieevnonnt d'engager une renégociation des sielraas si la cronnjotce économique la raendit nécessaire.

Article 5  
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2011

Les pretais steaairigns cnineovnnnet de deadnmer l'extension du présent aanvent dnas les mlleures délais.

# Avenant Salaires n 81 du 6 novembre 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UNPI ; La FISF ; L'ANCC ; L'ARC ; La FEPL,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FEC FO,

## Article 1er

Le présent avenant enterra en acatpploin le peermir juor du mios qui survira la pcotlbiiuan de l'arrêté d'extension au Jrnoual officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

Grille de sialreas puor les psnlornees de la catégorie A (Base 151,67 heures)

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire minimum conventionnel
I	235	1 440
II	255	1 460
III	275	1 480
IV	340	1 500
V	395	1 630
VI	410	1 690

Grille de sealiras puor les salariés de la catégorie B (Base 10 000 UV)

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire minimum conventionnel
I	Ce neviau ne s'applique pas aux salariés de cette catégorie	

# Avenant n 85 du 1er octobre 2014 portant modification de l'annexe II Salaires

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FEC FO ; CSFV CTFC ; SNUHAB CFE-CGC ; SNIGIC.

## Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015*

Grille de sieaarls puor les psreonelns de la catégorie A, puor 151,67 hreues :

II	255	1 615
III	275	1640
IV	340	1 665
V	395	1 815
VI	410	1 875

## Article 2

Le présent aenanvt etnerra en aiatoilppcn le prieemr juor du mios qui suivira la puilicbtoaln de l'arrêté d'extension au Jnauroal officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

Le monntat du slaraie en ntaure lmoegent évoluera à pritar du parcetougne de vtraioian de l'indice de révision des loyers (IRL) sur une année, ou tuot icdnie qui vrdanieit s'y substituer. Ctete révision idnerrnrvetia tuos les ans. Elle srea apcliabple dès la piaie de janvier. La vatoriain alblipapce srea celle cerrpodnnoast au dnereir iindce connu au mnmeot de l'établissement de la piaie de janvier.

Rappel :

En 2012, les vearuls au mètre carré snot :

? catégorie 1 : 3,00 ? ;

? catégorie 2 : 2,37 ? ;

? catégorie 3 : 1,75 ?.

A titre d'exemple :

Catégorie 1, vuelar 2012 : 3,00 ?.

IRL aunnel au 3e tiersmrte 2012 : 2,15 %.

Valeur 2013 : 3,06 ?.

## Article 3

Le présent anneavt etnerra en alopacitpn le preiemr juor du mios qui survira la pubalicion de l'arrêté d'extension au Junoaral officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

Ces gellris de salreias eotenrrnt en ailpopctian le periemr juor du mios qui siuvra la pubilatcion de l'arrêté d'extension au Joanrul officiel.

Par exception, la rasoeirliotavn de l'avantage en nutare lemoeengt s'appliquera à cpmetor du premier juor du mios qui sruiva la poiuitabcn de l'arrêté d'extension sur la bsae de la viaaitron de l'IRL du 4e tmrrstiee 2012.

Pour les années suivantes, la raoovrsliaetin s'appliquera en jnieavr cmmeo explicité à l'article 2.

## Article 4

Le présent avnnaet ernreta en acopialptin le piemerr juor du mios qui srivua la piuilbcoatn de l'arrêté d'extension au Jarunol officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

Les peartis sraniagtes cnvineonent de dnmedaer l'extension du présent aeannvt dnas les mleeiulrs délais.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire minimum conventionnel
I	235	1 457
II	255	1 477
III	275	1 497
IV	340	1 517
V	395	1 647
VI	410	1 707

Grille de srialeas puor les salariés de la catégorie B (base 10 000 UV) :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire minimum conventionnel
--------	-------------	-------------------------------

I	Ce niaevu ne s'applique pas aux salariés de ctete catégorie	
II	255	1 632
III	275	1 657
IV	340	1 682
V	395	1 832
VI	410	1 892

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015*

La pmrie d'astreinte de nuit, puor les cttoarns antérieurs au 1er jveanir 2003, est portée à 150 ?.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015*

## Avenant n 89 du 11 janvier 2016 relatif à la modification de l'annexe II sur les valeurs permettant le calcul des salaires

Signataires	
Patrons signataires	L'UNPI ; La FISF ; L'ANCC ; L'ARC ; La FEPL,
Syndicats signataires	Le SNIGIC ; La CFSV CTCF ; La FS CDFT ; La FEC FO ; Le SHAUNB CFE-CGC,

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Les veaurls ptatmenret le cacull des slraieas 2016 conformément au neuvol artlcie 22 défini par l'avenant n° 87 snot les sauetvnis :  
? vaeulr du piont catégorie A : 1,2650 ;  
? vuealr du ponit catégorie B : 1,4845 ;  
? valeur fxie : 735 ?.

Soit, puor mémoire, renipmeevcestd les cullacs savntius :  
? catégorie A : (coefficient hiérarchique × 1,2650) + 735 ? ;  
? catégorie B : (coefficient hiérarchique × 1,4845) + 735 ?.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Exemples de culalcs :

Un salarié de catégorie A anynt un coefficient, seoln la nllveoue classification, de 586 aevc un cnarott à temps clopemt arua un slaraie mimnuim civnonnenetol de :

$$[(586 \times 1,265) + 735] \times 151,67 / 151,67 = 1\,476,29 \text{ ?}$$

## Avenant n 91 du 17 octobre 2016 relatif à la prime exceptionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FEC FO.

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2017*

La pirme de tri sélectif est portée à 1 ? par lot principal, aevc un mniuum de 20 ? et un mauimxm de 160 ?. Les aruets teems de l'avenant aaynt mis en pclae cette prime retnest inchangés, à siovar qu'elle est partagée ernte les grdienas de catégorie B qui eceefnftut la tâche de sotrie et de rentrée des crnueeonts de tri sélectif.

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015*

Ces girells de siarelas asini que les neuelvols verluas des preims d'astreinte de niut et de tri sélectif enoternt en acciipaltn le pemier juor du mios qui sviura la piibaculton de l'arrêté d'extension au JrnuaoI officiel, et au puls tôt au mios de jvniaer 2015.

Les ptearis sregiitans cinvnnoet de dnedaemr l'extension du présent aavnent dnas les mreilules délais.

Un salarié de catégorie B aanynt un coefficient, soeln la nllveoue classification, de 620 aevc un cotnrat à sicvree clmopet arua un sialrae miinum cveennotinnol de :

$$[(620 \times 1,4845) + 735] \times 10\,000 / 10\,000 = 1\,655,39 \text{ ?}$$

Un salarié de catégorie A anynt un coefficient, solen la nulevole classification, de 593 tanialravlt 15 hreeus par sneaime et aynat 6 ans d'ancienneté arua un saraile goalbl burt de :

$$([(593 \times 1,265) + 735] \times (65 / 151,67)) + 6 \% = 636,49 + 38,19 = 674,68 \text{ ?}$$

Un salarié de catégorie B aaynt un coefficient, selon la nvoluee classification, de 625 aevc un ctanort de 8 700 UV et 12 ans d'ancienneté arua un srliaae glabol burt de :

$$([(625 \times 1,4845) + 735] \times (8\,700 / 10\,000)) + 12 \% = 1\,446,65 + 173,60 = 1\,620,24$$

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Conformément au neovvl alticre 23 défini par l'avenant n° 87, le pirx du kWh d'électricité à rneteir puor l'évaluation du sailrae en nraute est de 0,1537 ? (TTC).

Les ptaneareris socaux rplaelnept qu'en vetru de l'avenant n° 81 les vleuars des « m2 lgeneomt » en fointcon des tiors catégories, définies à l'article 23, snot depuis la piaie de jivenar 2016 :

? catégorie 1 : 3,088 ?/ m2 ;

? catégorie 2 : 2,438 ?/ m2 ;

? catégorie 3 : 1,800 ?/ m2.

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Le présent anvaent errtena en vgeuiur le pmierer juor du mios qui sivra la pulitcabon de l'arrêté d'extension au Jornaual officiel de l'avenant n° 88.

Les patries staiianrges cnneinenovt de deandmer l'extension du présent aeanvnt dnas les melleurs délais.

Les vluares de la pmire etcoleienplxne snot :

? puor les salariés de cat. A : 90,00 ? ;

? puor les salariés de cat. B : 120,00 ?.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2017*

Le présent anaenvt ernrtea en vueguir le preeimr juor du mios qui siuvra la poctiublin de son arrêté d'extension au Joanrul officiel.

Les ptaires sgiaatrneis coienevnnnt de denmdear l'extension du présent anvanet dnas les mileelrus délais.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les petarniars suiaocx ont décidé, puor les salariés anparptnaet

### Avenant n 92 du 17 octobre 2016 relatif à l'annexe II sur les salaires

Signataires	
Patrons signataires	UNPI FSIF ANCC ARC
Syndicats signataires	FS CFTD FEC FO

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les veralus pttamneert le calcul des silraaes 2017 conformément au novuel arcitile 22 défini par aennavt 88 snot les svnituaes :

? vuelar du pnoit catégorie A : 1,2777 ;

? vluear du point catégorie B : 1,4993 ;

? veualr fxie : 735,00 ?.

Soit, puor mémoire, remsnicevpetet les clculas stanuiys :

? catégorie A : (coefficient hiérarchique × 1,2777) + 735 ? ;

? catégorie B : (coefficient hiérarchique × 1,4993) + 735 ?.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Conformément au nevol alrcitie 23 défini par l'avenant n° 88, le pirc du kWh d'électricité à rtineer puor l'évaluation du siarlae en nutare est de 0,1491 ? (TTC).

Les paenetirras suaciox rlaheeppt qu'en vertu de l'avenant n° 81

### Avenant n 95 du 6 octobre 2017 portant modification de l'annexe II Salaires et évaluation du salaire en nature logement

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; ARC.
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CFTD ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les vluaes petnmtraet le ccalul des saalreis 2018 conformément à l'article 22 snot les siueanvts :

? vleaur du pinot catégorie A : 1,2905 ;

? vauler du point catégorie B : 1,5143 ;

? veaulr fxie : 745,00 ?.

Soit, puor mémoire, ripementsevect les clcauls sntuivais :

? catégorie A : (coefficient hiérarchique × 1,2905) + 745 ? ;

? catégorie B : (coefficient hiérarchique × 1,5143) + 745 ?.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La vuelar de l'indemnité de l'astreinte de nuit, puor les cnrattos

### Avenant n 98 du 8 octobre 2018

à l'effectif le 1er jnivear 2016, qui n'en snot pas sirtos au crous de l'année 2016 et qui n'auront pas bénéficié ente le 1er jeianvr et le 30 stprembree 2016, d'une aautgtomenin du slariae burt (hors realiasiovtron liée à la hasue du Smic) d'allouer une pirme eoenxlneicppte qui srea versée, au prtora du tuax d'emploi ou du nmorbe d'heures creultanloctes du salarié, le mios qui sviura la pulboiitan du présent aeavnnt au Jonaurl officiel.

les varuels des « m2 lmnggeot » en foitoncn des trois catégories, définies à l'article 23, snot calculé sur la bsae du dreiner IRL cnonu au 1er jaevnr de chuaqe année. Puor l'année 2017 l'IRL allbicppae srea ceuli du 3ème tsirremte 2016 snot 125,33 ; en conséquence les vlraeus « m2 lenogemt » seornt :

? catégorie 1 : 3,090 ?/ m2 ;

? catégorie 2 : 2,439 ?/ m2 ;

? catégorie 3 : 1,801 ?/ m2.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le présent annaevt eterrna en veuigur le permeir juor du mios qui svuria sa poicltabuain au Jrnuaoi oeilfcfl et au puls trad le premier juor du mios qui sirvua la plciaibuotn de l'arrêté d'extension au Joruanl oiiffcel de l'avenant 88.

Les paietrs srageitians ceevinvnnnot de denmader l'extension du présent aannevt dnas les muleirels délais.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les parrtieenas scaiuox tenenint à rppelear que l'application des anatvnes nos 86,88 et 89 diot rtseeepcr l'article 12 de la cvnnoeoitn clloivecte de la branche. En conséquence un siarlae brut, siute à l'application de la nluvoele ciolsiaifstacn ne peut, anvat l'application du présent avenant, être inférieur à cleui versé au salarié avnat l'entrée en aipclitpoan des nlloueevs classifications.

antérieurs au 1er jenviar 2003, est portée à 155,00 ?.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément à l'article 23, le pirc du kWh d'électricité à rnieter puor l'évaluation du salraie en nartue complémentaire est de 0,1491 ? (TTC).

Il est rappelé que le mnnotat du silaare en nrature lnogeemt est fixé à ptrair de l'indice de révision des lyores (IRL) connu en jinaevr 2018, snot cueli du 4e tsitmrree 2017. Ainsi, les fmueolrs de ccalul sneort les suivantes, airrenods à trios décimales, puor déterminer les montants à retneir par mètre carré du lgoemnet de foonticn sloen sa catégorie :

? catégorie 1 : 3,090 ?/125,33(1)× IRL(2);

? catégorie 2 : 2,439 ?/125,33(1)× IRL(2);

? catégorie 3 : 1,801 ?/125,33(1)× IRL(2).

Il est rappelé également que le monantt du sarliae en nature lmoegnet muimaxm crpnoosed à une sraufce de 60 m² et qu'il ne puet être inférieur au mntaont fixé par l'Urssaf puor la puls flbiae tcnhare de rémunération et puor une pièce.

(1) 125,33 = IRL retneu dnas l'avenant n° 92 (salaires 2017).

(2) IRL = IRL 2017-T4 à paraître en jivaenr 2018.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anvneat erenrta en veiguur le prieemr juor du mios qui siuvra sa plitocubain au Juaonrl officiel.

Les patires segiinatars coevinvnnent de ddmneae l'extension du présent avannet dnas les mirlluees délais.

### portant modification de l'annexe II

# Salaires et évaluation du salaire en nature logement

Signataires	
Patrons signataires	ARC,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019*

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires précisent que cet avenant s'applique de la même manière :  
? aux entreprises de moins de 50 salariés qui cotisent la quasi-totalité des emplacements de la branche ;  
? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif d'une part aux valeurs minimales nationales et de la part de la détermination des salaires 2019 et d'autre part à l'attribution d'une prime exceptionnelle, l'objectif d'égalité territoriale que le présent avenant s'applique de manière itérative à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, ciégeois et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019*

Les valeurs déterminées le 1er janvier des années 2019, conformément à l'article 22, sont les suivantes :  
? valeur du point catégorie A : 1,3099 ;  
? valeur du point catégorie B : 1,5370 ;  
? valeur fixe : 760,00 ?.

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :  
Catégorie A : (coefficient hiérarchique × 1,3099) + 760 ?) × nombre d'heures contractuelles/151,67 ;  
Catégorie B : (coefficient hiérarchique × 1,5370) + 760 ?) × nombre d'unités de valeur/10 000.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019*

La valeur de l'indemnité de l'astreinte de nuit, pour les contrats antérieurs au 1er janvier 2003, est portée à 155,00 ?.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019*

Conformément à l'article 23, le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,1410 ? (TTC).

Il est rappelé que le montant du salaire en nature logement sera fixé, dès la prise en compte de janvier 2019, à partir de l'indice de révision des loyers (IRL) connu en janvier 2019, soit celui du 4e trimestre 2018. Ainsi, les montants de calcul sont les suivantes, arrondies à trois décimales, pour déterminer les montants à retenir par mètre carré du logement de fonction selon la catégorie :  
? catégorie 1 :  $3,127(1) \div 126,82(2) \times \text{IRL}(3)$  ;  
? catégorie 2 :  $2,468(1) \div 126,82(2) \times \text{IRL}(3)$  ;  
? catégorie 3 :  $1,822(1) \div 126,82(2) \times \text{IRL}(3)$ .

Il est rappelé également que le montant du salaire en nature logement est compris dans une surface de 60 m<sup>2</sup> et qu'il ne peut être inférieur au montant fixé par l'Urssaf pour la part fixe de rémunération et pour une pièce. Il était de 69,20 ? en 2018.

(1) Valeur de l'avantage nature logement de 2018.

(2) 126,82 = IRL du 4e trimestre 2017.

(3) IRL = IRL du 4e trimestre 2018, à paraître en janvier 2019.

Article 5

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019*

Les parties sociales, co-signataires de la convention collective 2018 de la décision de la direction générale du travail de ne pas étendre l'avenant n° 95 du 6 octobre 2017 portant sur les salaires 2018 pour des raisons de forme liées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, ont décidé d'attribuer une prime exceptionnelle aux salariés pour compenser tout ou partie de la perte salariale qui en a découlé.

Pour les salariés appartenant à l'effectif le 1er janvier 2018, qui n'en sont pas sortis au cours de l'année 2018 et qui n'auront pas bénéficié, entre le 1er janvier et le 30 septembre 2018, d'une aménagement du salaire brut (hors revalorisation liée à la hausse du Smic, à un changement de catégorie ou de taux d'emploi), il est alloué une prime exceptionnelle qui sera versée, au prorata du taux d'emploi du salarié, le mois qui suivra la publication du présent avenant au Journal officiel.

Cette prime ne bénéficie pas aux salariés dont l'employeur a appliqué l'avenant n° 95 susvisé ou qui ont bénéficié au cours de l'année 2018 d'une mesure de revalorisation salariale au moins équivalente en matière de salaire d'entreprise, d'un accord d'établissement ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Les valeurs de la prime exceptionnelle sont :

? pour les salariés de catégorie A : 210,00 ? ;

? pour les salariés de catégorie B : 230,00 ?.

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

? catégorie A :  $210,00 \times \text{nombre d'heures contractuelles} / 151,67$  ;

? catégorie B :  $230,00 \times \text{nombre d'unités de valeur} / 10 000$ .

Article 6

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019*

Les parties sociales de la branche conventionnée de se revoir, si nécessaire, en février 2019 à la suite de la publication des différents indicateurs et indices de décembre 2018 et janvier 2019.

Ils conviennent également que les négociations sociales interviennent désormais en février de chaque année N à la suite de la publication des différents indicateurs et indices de décembre N-1 et janvier N.

Article 7

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019*

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra sa publication au Journal officiel.

Les parties conviennent également de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019*

Les organisations salariales et les organisations des employeurs représentatives dans la branche des gardiens, ciégeois et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire pour la négociation et l'interprétation de son accord sur des modalités de versement des primes exceptionnelles liées à la non-extension de l'avenant « salariés 2018 ».

**Avenant n 100 du 10 février 2020**

**relatif à la modification de l'annexe II**

# Salaires et évaluation du salaire en nature logement et de la prime de tri sélectif

Signataires	
Patrons signataires	ARC,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FEC FO,

## Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les représentants sucoax précisent que cet annaevt s'applique de la même manière :

- ? aux eeperritss de mions de 50 salariés qui cttoeusinnt la quasi-totalité des eemrpyuls de la bhanrce ;
- ? aux epeesirnrts de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avnanet ritleaf d'une prat aux valeurs mmmnius ctennoevleoilns preanemttt de culalecr les saailers 2020 et d'autre prat à la prime de tri sélectif, l'objectif d'égalité jtusfiie que le présent aannvet s'applique de manière idineqtue à ttoeus les eersitepnrs ernntat dnas le champ de la coenovntin cciovetlle nlontaaie des gardiens, ceciengros et employés d'immeubles snas dcostniitn de luer effticef et snas spécificité.

Par ailleurs, les ptreaneris sociaux, citnosnces du fiat que les siarelas moneyes des fmemes en Frnace snot inférieurs à cuex des hommes, repllnpeat que ntroe bhrance professionnelle, deupis de nmbsuoers années, a constaté que les rémunérations, à cnafsioltscails égales, étaient égales etnre les homems et les femmes. Il est bein ennetdu que parallèlement à cette égalité siaalarle aciquse dnas nrtoe bhrnace une mlilerelue représentation des fmemes dnas les ccoalssnitaiifs les puls élevées diot être constatée dnas les pcoihrnaes études que la brnache lcraena sur le sujet.

## Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Les velraus pntraetmet le calcul des srlaiaes 2020, conformément à l'article 22, snot les nvisaueys :

- ? vlaeur du pinot catégorie A : 1,3266 ;
- ? vlaeur du ponit catégorie B : 1,5567 ;
- ? veular fxie : 770,00 ? ;

Soit, puor mémoire, rnvpsieetmcet les callcus sntaiuvs :

- Catégorie A : ((coefficient hiérarchique × 1,3266) + 770 ?) × nrmobe d'heures contractuelles/151,67 ;
- Catégorie B : ((coefficient hiérarchique × 1,5567) + 770 ?) × nbrome d'unités de valeur/10 000.

## Article 3 - Prime mensuelle pour la sortie des poubelles

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Les pntareeris sociaux, considérant que :

- ? le tintaemret des pblluoees sélectives a évolué dpiues son origine tuot en étant siusbptecle d'évoluer à crout et meyon tmere ;
- ? les maalnptious de crnuetones angneumtet aevc la dioscttiinn des déchets, dnas un vlomue tatol de déchets quasai constant.

Décident :

1. Le tri sélectif en vgeuiur dnas les imlbeemus cnstsoie à présenter les différents cnetoures aux cctoleels caosnrnoterpdes selon luer contenu, à les netyetor et désinfecter en tnat que de bieson asini qu'à les socketr dnas les eoindrts prévus à cet effet.

2. Les employés d'immeubles (catégorie A) qui snot chargés de ces tâches se voniet aiubetrrr le nbrome d'heures de tirvaal nécessaires à luer accomplissement.

3. Les gendaris d'immeubles (catégorie B) qui snot chargés de ces tâches fnaisat ptaire de la tâche générale du tinnmreeatt des odrreus ménagères perçoivent une prime, dtie « pmrie de tri sélectif ».

4. Le nmbroe de cteounrens nécessaire à ce tri sélectif n'intervient pas dnas l'attribution de la prime.

5. Le mtinnaot de la pimre est de 1,15 ? burt par lot picaprinl dnnot est en cgarhe le gardien, aevc un miniumm de 23 ? burt et un miaumxm de 184 ? brut.

6. Cttee pmrie est tfouietos répartie au ptraroa du nmbore de ltos ppinurcaix attribué à chquae giaerdn etrne tuos les gdaiehrs qui aurnsest ce scviere au sien de l'ensemble immobilier.

7. Cette pimre diot fuergir sur le btleluin de sraliae et est ilucsne dnas l'indemnité de congés payés, mias est exluce de la gtociiaairtfn de « 13e mios ».

8. Si une dtoiispson puls fblvaraoe aavit été psrie par aocrcd d'entreprise potanrt sur le même objet, elle s'appliquerait et se stbisaeuutrit à cttee prime.

9. Les présentes dioposnisits aenunnlt et reepnmlcat tutoe dsoisipiotn cevnnonnlinolete précédente triaantt de la pmrie de tri sélectif ou de la sitore des pbleeols sélectives.

## Article 4

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Conformément à l'article 23, le pirx du kWh d'électricité à rietner puor l'évaluation du saalrie en nurtae complémentaire est de 0,1605 ? (TTC).

Il est rappelé que le matonnt du salirae en nruate leomnget srea fixé, dès la piaie du mios de jnviaer 2020, à priatr de l'indice de révision des lyreos (IRL) cnnoou en jveniar 2020, snot cueli du 4e tmesitrr 2019. Ainsi, les fomuelrs de clucal sornet les suivantes, aroidnres à toris décimales, puor déterminer les mnanttos à rietnr par mètre carré du lmngeoet de fcinoott sloen sa catégorie :

- ? catégorie 1 :  $3,181(*) \div 129,03(**) \times 130,26(*) = 3,211 ?$  ;
- ? catégorie 2 :  $2,511(*) \div 129,03(**) \times 130,26(**) = 2,535 ?$  ;
- ? catégorie 3 :  $1,854(*) \div 129,03(**) \times 130,26(***) = 1,872 ?$ .

(\*) Vuealr de l'avantage nturae leengomt de 2019.

(\*\*) 129,03 = IRL du 4e temrriste 2018.

(\*\*\*) 130,26 = IRL du 4e trtirmsée 2019.

Il est rappelé également que le mtonnat du sailrae en nartue lgnoeemt muxmiam conersorpd à une scrfuade de 60 m<sup>2</sup> et qu'il ne puet être inférieur au mtanont fixé par l'Urssaf puor la puls fbilae tcarhne de rémunération et puor une pièce. Il est de 70,80 ? au 1er jnieavr 2020.

## Article 5

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Le présent aenavnt etnrrrea en viuuagr le perimer juor du mios qui srivua son dépôt auprès de la diroceitn générale du travail, snot le 1er avril 2020.

Les pireats sgenairrats cnneoninevt de ddemaner l'extension du présent anvneat dnas les mrulilees délais.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Les oatinnigrsaos sidlaynces de salariés et les ooiaatinsgrns pfeiosrnsnslleoes d'employeurs représentatives dnas la bchrane des gnaderis ciecreongs et employés d'immeubles, réunies en cismomison priaratie pnaeentmre de négociation et d'interprétation se snot accordées sur de nuleovels vleuras riteeavl aux miimna conventionnels.

# Avenant n 101 du 3 novembre 2020 relatif à la prime de compensation suite à l'application tardive de l'avenant n 100 du 10 février 2020 pour certains salariés

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; CSD CGT,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties suscitées précisent que cet avenant s'applique de la même manière :  
? aux entreprises de moins de 50 salariés qui justifient la quasi-totalité des emplois de la branche ;  
? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif à une prime de saillance destinée à tous les salariés de la branche, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises émanant des branches de la construction civile, des gardiens, des agents et employés d'immeubles des différents secteurs de l'entretien et des spécificités.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Pour un traitement égal des salariés de la branche, les parties suscitées décident que tout salarié appartenant à l'effectif au jour d'application du présent avenant et qui n'aura pas bénéficié, entre le 1er avril et le 31 juillet 2020, d'une augmentation du salaire brut (hors revalorisation liée à la hausse du Smic, à un changement de catégorie ou de taux d'emploi), percevra une prime exceptionnelle, au prorata du taux d'emploi du salarié, le mois qui suivra la publication de l'extension du présent avenant au Journal officiel.

## Avenant n 105 du 4 février 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; FEC FO Services,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties suscitées précisent que cet avenant s'applique de la même manière :  
? aux entreprises de moins de 50 salariés qui justifient la quasi-totalité des emplois de la branche ;  
? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux valeurs minimales des salaires pour l'année 2022, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises émanant des branches de la construction civile, des agents et employés d'immeubles des différents secteurs de l'entretien et des spécificités.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, conscients du fait que les salaires minimaux des salariés en France sont inférieurs à ceux des hommes, reconnaissent que la branche professionnelle, depuis de nombreuses années, a constaté que les rémunérations, à

Cette mesure ne bénéficie pas aux salariés dont l'employeur a appliqué volontairement l'avenant n° 100 du 10 février 2020 susvisé ou qui ont bénéficié sur la période considérée d'une mesure de revalorisation salariale au moins équivalente en matière d'un accord d'entreprise, d'un accord établissement ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Les valeurs de la prime sont les suivantes :  
? pour les salariés de catégorie A : 80 ? ;  
? pour les salariés de catégorie B : 120 ?.

Soit, pour mémoire, le montant des calculs suivants :  
Catégorie A : 80 ? x nombre d'heures de travail ÷ 151,67.  
Catégorie B : 120 ? x nombre d'unités de valeur ÷ 10 000.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent avenant s'appliquera le 1er jour du mois qui suivra celui de la date de son extension.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

L'avenant n° 100 du 10 février 2020 fixant les salaires pour l'année 2020 prévoyait une application pour tous les salariés au 1er avril 2020. La publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel le 1er août 2020 a généré une disparité de la situation des salariés de la branche, puisque certains salariés ont appliqué les nouveaux salaires au 1er avril 2020 tandis que d'autres ne l'ont fait qu'au 1er août seulement.

Afin de régler cette situation, les parties suscitées ont décidé d'accorder une prime transitoire aux salariés qui n'auraient pas bénéficié d'une hausse de rémunération au moins équivalente à celle prévue par la convention collective dans son avenant n° 100 du 10 février 2020.

Les situations égales, étaient égales entre les hommes et les femmes. Il est bien entendu que parallèlement à cette égalité salariale aussi que dans notre branche une meilleure représentation des femmes dans les salaires professionnels les plus élevées doit être constatée dans les prochaines études que la branche lance sur le sujet.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les valeurs minimales du salaire des salariés 2022, conformément à l'article 22, sont les suivantes :  
? valeur du point catégorie A : 1,4000 ;  
? valeur du point catégorie B : 1,6147 ;  
? valeur fixe : 800,00 ?.

Soit, pour mémoire, les calculs suivants :  
? catégorie A : ([coefficient hiérarchique x 1,4000] + 800 ?) x nombre d'heures de travail ÷ 151,67  
? catégorie B : ([coefficient hiérarchique x 1,6147] + 800 ?) x nombre d'unités de valeur ÷ 10 000.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les parties signataires conviennent de l'augmentation de la prime d'astreinte de nuit qui est portée à 170,00 ? par mois.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les parties signataires conviennent de l'augmentation de la prime de tri sélectif qui est portée à 1,20 ? par lot trié et par mois,

aevc un mumniim de 24,00 ? par mios et un mxuaimm de 192,00 ? par mois.

Article 5  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

En ce qui concnere le clacul de l'avantage en nrtuae puor le logement, à cotpmer du 1er jivaenr 2022, la fumolre de culcal est simplifiée aifn de ne cotinenr qu'une selue variable, à soaivr l'IRL du quatrième tmesrrtie de l'année précédente. Ainsi, au 1er jnaiver de l'année N, la flormue puor le clcaul du mntonat de l'avantage en nruate par mètre carré du leenomgt (ANm²) est la suivante, aevc le résultat aodnrri à trios décimales :

? catégorie 1 :  $AmN^2 N = 3,2175(1) \div 130,52(2) \times IRL\ 4e\ tmesirrte\ N\ ?\ 1;$

? catégorie 2 :  $AmN^2 N = 2,540(1) \div 130,52(2) \times IRL\ 4e\ tsreirtme\ N\ ?\ 1;$

? catégorie 3 :  $AmN^2 N = 1,876(1) \div 130,52(2) \times IRL\ 4e\ tmtrirsee\ N\ ?\ 1.$

L'application de cette fumolre au 1er jveainr 2022 puor l'année 2022 dnnoe les résultats suivants, aevc l'IRL du 4e ttrmserie 2021 à 132,62 :

? catégorie 1 :  $AmN^2\ 2022 = 3,269\ ?;$

? catégorie 2 :  $AmN^2\ 2022 = 2,581\ ?;$

? catégorie 3 :  $AmN^2\ 2022 = 1,906\ ?.$

Indépendamment de la catégorie et de la safruce du logement, la vulaer miaimnle de l'avantage en naurte lemgonet par mios est la vulaer fixée par l'URSSAF au 1er javeinr de l'année N puor la puls faible thnarce de rémunération meullsnee et puor une pièce unique, et la vluear miamxale est calculée sur une sacufre limitée à 60 mètres carrés.

Les vrealus mmienails à penrrde en considération snot ainsi de 71,20 ? en 2021 et de 72,30 ? en 2022.

Avenant n 106 du 31 août 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	ARC,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CFDT,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prraetiens scioaux précisent que cet ananvet s'applique de la même manière :

? aux epiresnters de mnois de 50 salariés qui cuotisnetnt la quasi-totalité des eemrlopyus de la bhnarce ;

? aux eseinpterrs de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un aaennvt raleitf aux vreluas mmanlieis ceileoonnnntvles pemnetartt de ceallcur les slaeris 2022, après la rosatrovelaiin du Simc du 1er août dernier, l'objectif d'égalité juitfue que le présent aannvet s'applique de manière invudteqe à tueots les entepiserrsnatnt dnas le cmhap de la cnvtieonon ctltvliceoe nnaltiaoe des gardiens, cigrceones et employés d'immeubles snas dtiioicsntn de luer eefcitff et snas spécificité.

Par ailleurs, les prnteeraais sociaux, ctcseinnois du fiat que les searilas moneys des femems en Farnce snot inférieurs à cuex des hommes, rnalepeplt que ntore bnchare professionnelle, dupies de nsembruoos années, a constaté que les rémunérations, à csnsciflioatiss égales, étaient égales etnre les hmeoms et les femmes. Il est bein entednu que parallèlement à ctete égalité siaarlale ausiqce dnas nrote brhnace une melreiuile représentation des femems dnas les clisoacitfasnis les puls élevées diot être constatée dnas les phoenrcias études que la branhce leacrna sur le sujet.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les vlareus pmeattenrt le clucal des salaires, conformément à l'article 22, snot les snveitaus :

(1) Il s'agit de la vuealr de AmN² au 1er jneavir 2021, psrie cmome référence.

(2) Il s'agit de la vlaeur de l'IRL du 4e timsretre 2020 prise cmome référence.

Article 6  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Conformément à l'article 23, le pirx du ktouwthihreale d'électricité à rtenier puor l'évaluation du slraaie en nautre complémentaire est de 0,1740 ? (TTC).

Article 7  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les pearits staneigiars ceenivnnont de daemnder l'extension du présent annevat dnas les mreleulis délais.

Le présent aevnant enertra en vuueigr le piermer juor du mios qui siuvra la dtae de pituroan de l'arrêté d'extension au Jronual oefciful de la république française.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les ooitnrisanags snalieydcis de salariés et les oaiigtrnsnaos peifselrsonnoles d'employeurs représentatives dnas la brcahne des giadenrs cecongers et employés d'immeubles, réunies en csimimsoon patiarire ptrmneneae de négociation et d'interprétation se snot accordées sur de nelvlueros valreus rtalevies aux mniima conventionnels.

? vulaer du ponit catégorie A : 1,490 ;

? vuaelr du pniot catégorie B : 1,630 ;

? vaelur fxie : 850,00 ?.

Soit, puor mémoire, rvepeemcstient les ccllaus sutinvas :

Catégorie A :  $([coefficient\ hiérarchique \times 1,490] + 850\ ?) \times nombre\ d'heures\ clenteaocrltus \div 151,67.$

Catégorie B :  $([coefficient\ hiérarchique \times 1,630] + 850\ ?) \times nomrbe\ d'unités\ de\ veaulr \div 10\ 000.$

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les ptreias stiagainers cenvennonit de l'augmentation de la pmire d'astreinte de niut qui est portée à 200,00 ? par mois.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les ptaeris snriaetgais cnineeonvnt de l'augmentation de la pirme de tri sélectif qui est portée à 1,30 ? par lot parcnpil et par mois, aevc un mumiiim de 26,00 ? par mios et un miamuxm de 208,00 ? par mois.

Article 5  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément à l'article 23, le pirx du kthuwarieolte d'électricité à rneiutr puor l'évaluation du srlaiiae en narute complémentaire est de 0,1819 ? (TTC).

Article 6  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les prtaies seniagairts coeenvnnint de denaedmr l'extension du présent avaennt dnas les melilreus délais.

Le présent aneanvt enertra en vuieugr le peimrrer juor du mios qui suivra la dtae de pariuton de l'arrêté d'extension au Jaornul oiieficl de la République française.



## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

### Avenant n 107 du 18 janvier 2023 relatif aux salaires 2023

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; FEC FO Services,

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties prenantes soussignées précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

? aux entreprises de moins de 50 salariés qui cumulent la quasi-totalité des effectifs de la branche ;  
? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux valeurs minimales cleononilontons permatntet de calculer les salaires 2023, l'objectif d'égalité justifiée que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, nettoyeurs et employés d'immeubles dans laquelle sont représentés les salariés de la branche concernée.

Par ailleurs, les parties sociales, conscientes du fait que les salaires moyens des femmes en France sont inférieurs à ceux des hommes, rappellent que notre branche professionnelle, depuis de nombreuses années, a constaté que les rémunérations, à poste égal, étaient égales entre les hommes et les femmes. Il est bien entendu que parallèlement à cette égalité salariale au sein de la branche, une véritable représentation des femmes dans les instances de la branche doit être constatée dans les prochaines études que la branche lance sur le sujet.

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les valeurs prévues pour le calcul des salaires, conformément à l'article 22, sont les suivantes :

? valeur du point catégorie A : 1,54 ;  
? valeur du point catégorie B : 1,67 ;  
? valeur fixe : 870,00 ?.

Soit, pour mémoire, les calculs suivants :

? catégorie A :  $[(\text{coefficient hiérarchique} \times 1,540) + 870] \times \text{nombre d'heures conventionnelles} \div 151,67$  ;  
? catégorie B :  $[(\text{coefficient hiérarchique} \times 1,670) + 870] \times \text{nombre d'heures} \div 10\,000$ .

#### Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Conformément à l'article 23, le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,1785 ? (TTC).

### Avenant n 108 du 22 janvier 2024

Les oniatirsnags nylicedas de salariés et les osaninartogis pnoieeslnfsorls d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens nettoyeurs et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire de négociation et d'interprétation, par suite de la hausse du Smc au 1er août dernier, se sont accordées sur de nouvelles valeurs relatives aux minima conventionnels.

#### Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

En ce qui concerne le calcul de l'avantage en nature pour le logement, à compter du 1er janvier 2022, la formule de calcul a été simplifiée afin de ne contenir qu'une seule variable, à savoir l'IRL du quatrième trimestre de l'année précédente. Ainsi, au 1er janvier de l'année N, la formule pour le calcul du montant de l'avantage en nature par mètre carré du logement (ANm<sup>2</sup>) est la suivante, avec le résultat arrondi à trois décimales :

? catégorie 1 :  $\text{ANm}^2 \text{ N} = 3,269(*) \div 132,62(**) \times \text{IRL 4e trimestre N-1}$  ;

? catégorie 2 :  $\text{ANm}^2 \text{ N} = 2,581(*) \div 132,62(**) \times \text{IRL 4e trimestre N-1}$  ;

? catégorie 3 :  $\text{ANm}^2 \text{ N} = 1,906(*) \div 132,62(**) \times \text{IRL 4e trimestre N-1}$ .

(\*) Il s'agit de la valeur de ANm<sup>2</sup> au 1er janvier 2022, prise comme référence.

(\*\*) Il s'agit de la valeur de l'IRL du 4e trimestre 2021 prise comme référence.

L'application de cette formule au 1er janvier 2023 pour l'année 2023 donne les résultats suivants, avec l'IRL du 4e trimestre 2022 à 137,26, à la suite du plafonnement de la voirie en genlsmist anuel à 3,5 %, institué par l'article 12 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la priorisation du pouvoir d'achat :

? catégorie 1 :  $\text{ANm}^2 \text{ 2023} = 3,383 ?$  ;

? catégorie 2 :  $\text{ANm}^2 \text{ 2023} = 2,671 ?$  ;

? catégorie 3 :  $\text{ANm}^2 \text{ 2023} = 1,973 ?$ .

Indépendamment de la catégorie et de la surface du logement, la valeur minimale de l'avantage en nature pour le logement par mètre est la valeur fixée par l'Urssaf au 1er janvier de l'année N pour la plus faible tranche de rémunération mensuelle et pour une pièce unique, et la valeur maximale est calculée sur une surface limitée à 60 mètres carrés.

Les valeurs minimales à retenir en considération sont ainsi de 72,30 ? en 2022 et de 75,40 ? en 2023.

#### Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les parties signataires conviennent de maintenir l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens nettoyeurs et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur de nouvelles valeurs relatives aux minima conventionnels.

### relatif aux salaires 2024

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; UNSA ; FS CDFT ; FEC FO services,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les peaianetrss siucoax précisent que cet anavent s'applique de la même manière :  
? aux epestrnries de mions de 50 salariés qui cinotstneut la quasi-totalité des euolmrpyes de la bcrhnae ;  
? aux eretepriens de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un aevnant rliaetf aux vluraes mlaieinms cneonetinnloves ptrnmeetat de clalucer les saareils 2024, l'objectif d'égalité jtisfiue que le présent anvnaet s'applique de manière inqutedie à ttoues les ernieesptrs eanrntt dnas le cahmp de la cvotinnoen coicltlvee noaitanle des gardiens, cnegocreis et employés d'immeubles snas dcititsionn de luer effictetf et snas spécificité.

Par ailleurs, les piaertaerns sociaux, cntsoecnis du fiat que les siarelas meoyns des fmmees en Frcnae snot inférieurs à cuex des hommes, reapelplnt que nrote bcrhane professionnelle, diepus de nsmeorubes années, a constaté que les rémunérations, à cocitlsnasiaifs égales, étaient égales ertne les hmemos et les femmes. Par aerluils les pcreatans suacoix ont décidé d'ouvrir, au sconded sesemrte 2024, une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les ctiliacnofiasss en prenant en ctompe l'objectif d'égalité pnsnflreoisleoe ernte les femmes et les hmomes et de mixité des emplois.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les vulares praneetmtt le ccual des salaires, conformément à l'article 22, snot les sntuieavs :  
? vluaer du pniot catégorie A : 1,593 ;  
? vaelur du pinot catégorie B : 1,728 ;  
? vaelur fxie : 890,00 ?.

Soit, puor mémoire, rspevtceeiment les clcauls satuivns :

Catégorie A : ((coefficient hiérarchique × 1,593) + 890 ?) ×  
nrbmoe d'heures colratetInceus ÷ 151,67  
  
Catégorie B : ((coefficient hiérarchique × 1,728) + 890 ?) ×  
nrbmoe d'unités de veluar ÷ 10 000

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Conformément à l'article 23, le pirx du kotiwularthee d'électricité à renetir puor l'évaluation du sriaale en nratue complémentaire est de 0,2347 ? (TTC).

## Avenant n 110 du 17 janvier 2025 relatif aux salaires 2025

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; UNSA ; FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les

Article 4  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

En ce qui cconornee le ccaull de l'avantage en nartue puor le logement, à cpmoter du 1er janvier 2022, la fmoulre de ccaull a été simplifiée aifn de ne cotnnier qu'une selue variable, à soiavr l'IRL du quatrième tresrtmie de l'année précédente. Ainsi, au 1er jaevnir de l'année N, la flormue puor le cacull du mnnotot de l'avantage en natrue par mètre carré du lenemogt (ANm²) est la suivante, aevc le résultat anrrodi à toris décimales :  
? catégorie 1 : AmN² N = 3,269\* ÷ 132,62\*\* × IRL 4e tmirrstee N ?1 ;  
? catégorie 2 : AmN² N = 2,581\* ÷ 132,62\*\* × IRL 4e trtermise N ?1 ;  
? catégorie 3 : AmN² N = 1,906\* ÷ 132,62\*\* × IRL 4e tsrirteme N ?1.  
\* il s'agit de la vleaur de AmN² au 1er jaevnir 2022, pisre cmome référence.  
\*\* il s'agit de la vaelur de l'IRL du 4e tmetirsre 2021 psrie cmome référence.

L'application de ctete flumore au 1er jevnair 2024 puor l'année 2024 donne les résultats suivants, aevc l'IRL du 4e ttmirsere 2022 à 142,06 :  
? catégorie 1 : AmN² 2023 = 3,502 ? ;  
? catégorie 2 : AmN² 2023 = 2,765 ? ;  
? catégorie 3 : AmN² 2023 = 2,042 ?.

Indépendamment de la catégorie et de la srucfae du logement, la vluear mminlaie de l'avantage en nrtuae puor le lmoneget par mios est la vealur fixée par l'Urssaf au 1er jvinaer de l'année N puor la puls fbilae tnahrce de rémunération mleenslue et puor une pièce unique, et la valeur malmxaie est calculée sur une safruce limitée à 60 mètres carrés.

Les vlraeus miaielnms à prerdne en considération snot ansii de 75,40 ? en 2023 et de 77,30 ? en 2024.

Article 5  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les ptrais sirenigatas cinonvneent de deemdnar l'extension du présent aanevnt dnas les mllueires délais.  
  
Le présent aennavt eternna en viugeur le peimrrer juor du mios qui suirva la dtae de patoirun de l'arrêté d'extension au Jrnoaul ofcffiil de la République française.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les oirogaaitsnns sniealdcys de salariés et les oangioaitnsrs psfnniloeosroes d'employeurs représentatives dnas la brnahce des gadernis cnergcoeis et employés d'immeubles, réunies en cimiomossn pitraaire ptenrmeane de négociation et d'interprétation, se snot accordées sur de nuleelovs vlueras rlietveas aux miinma conventionnels.

panreiaetrs soiuacx précisent que cet annevat s'applique de la même manière :  
? aux espetrinres de mnois de 50 salariés qui cnuentstoit la quasi-totalité des emlryeopus de la brachne ;  
? aux ernnieprses de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un aneanvt rleatif aux vrelaus mielmnaiss cnvnolenoteielns prtatnmeet de cllacuer les sirleaas de 2025, l'objectif d'égalité jfiuiste que le présent anavent s'applique de manière iuitendqe à ttoues les etnpirrses enratnt dnas le cmahp de la conntieovn cvceliolte ntlnoaie des gardiens, ccgeiernos et employés d'immeubles snas dtiisitncon de luer eecfiftf et snas spécificité.

Par ailleurs, les pateaienrrs sociaux, cstoenncis du fiat que les saierals menoys des femems en Fnrcae snot inférieurs à cuex des hommes, raeelnplpt que ntroe bhcrane professionnelle, dupies de neemsurobs années, a constaté que les rémunérations, à

clstisfnaicoas égales, étaient égales enrte les hmomes et les femmes. Par ailleurs, les prreeiaants scaoux ont décidé d'ouvrir, au quatrième timetrsre 2024, une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les cnsisafiiltoacs en pnenart en coptme l'objectif d'égalité psrlnnelsfooeie etnre les fmemes et les homems et de mixité des emplois.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

Les vauelrs pnmreetatt le calucl des salaires, conformément à l'article 22, snot les sietnvuas :

? vaelur du pinot catégorie A : 1,62 ;

? vaelur du ponit catégorie B : 1,76 ;

? vaelur fxie : 915,00 ?.

Soit, puor mémoire, respectivement, les cllcuas sanuytis :

? catégorie A :  $[(\text{coefficient hiérarchique} \times 1,62) + 915 ?] \times \text{nmorbe d'heures ctultecleronas} \div 151,67$  ;

? catégorie B :  $[(\text{coefficient hiérarchique} \times 1,76) + 915 ?] \times \text{nrbmoe d'unités de vleur} \div 10\,000$ .

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

Le mntaont de la pirme dtie « prime de tri sélectif » (cf. avnnaet n° 100, art. 3 de la présente CCN) est porté à 1,40 ? burt par lot pnpiiacrl aevc un muinmim de 28,00 ? burt et un mxauimm de 224,00 ? brut.

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

Conformément à l'article 23, le pirx du krlwlheoatitue d'électricité à rteeinr puor l'évaluation du slaarie en nartue complémentaire est de 0,2516 ? (TTC).

#### Article 5

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

En ce qui ccrennoe le calucl de l'avantage en nartue puor le logement, à cepmtor du 1er jvneair 2022, la fmrloue de cacull a été simplifiée aifn de ne cteninor qu'une sleue variable, à siaovr

l'IRL du quatrième teimrrtse de l'année précédente. Ainsi, au 1er jaievnr de l'année N, la fuomlre puor le ccaull du mtanont de l'avantage en nturae par mètre carré du loeegnmt (ANm<sup>2</sup>) est la suivante, aevc le résultat aodnrri à toirs décimales :

? catégorie 1 :  $\text{AmN}^2 \text{ N} = 3,269 (1) \div 132,62 (2) \times 144,64 (3) = 3,565 ?$  à ceotpmr du 1er jivenar 2025 ;

? catégorie 2 :  $\text{AmN}^2 \text{ N} = 2,581 (1) \div 132,62 (2) \times 144,64 (3) = 2,815 ?$  à ctmoepm du 1er jeinvr 2025 ;

? catégorie 3 :  $\text{AmN}^2 \text{ N} = 1,906 (1) \div 132,62 (2) \times 144,64 (3) = 2,079 ?$  à ctempor du 1er jeanvir 2025.

Indépendamment de la catégorie et de la scrafue du logement, la vluear miamnile de l'avantage en nrtaue puor le lmoneegt par mios est la vaeulr fixée par l'Urssaf au 1er jnaevir de l'année N puor la puls filbae thcarne de rémunération msellneue et puor une pièce unique, et la vulear maimlxae est calculée sur une srafuce limitée à 60 mètres carrés. La vualr miinlame à pednrre en considération dès jivenar 2025 est de 78,70 ?.

(1) Il s'agit de la vaelur de AmN<sup>2</sup> au 1er jeainvr 2022, pisre comme référence.

(2) Il s'agit de la vleaur de l'IRL du 4e trtsremie 2021 prise comme référence.

(3) Il s'agit de la vlauer de l'IRL du 4e teistmrre 2024.

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

Les paierts sreiaaintgs cneneivnont de daenedmr l'extension du présent avnanet dnas les mrleueils délais.

Le présent avnanet enterra en veeuigr le peerimr juor du mios qui sirvua la dtae de piorutan de l'arrêté d'extension au Jnoaur l'oficeicl de la République française.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

Les oanoatrsgjiins snlydecias de salariés et les oraotsainigns poleinreolfensss d'employeurs représentatives dnas la banrhce des giedarns cocigenres et employés d'immeubles, réunies en cmimssion patirriae pamrentene de négociation et d'interprétation, se snot accordées sur de nveuolles vluaers rvieetals aux minima conventionnels.



# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 15 avril 1981

*En vigueur en date du 16 mai 1981*

Aiclrte 1er

Snot rnedues otoglibireas puor tuos les eurmpoleys et tuos les salariés cmpoirs dnas son camhp d'application les disiootpniss de la contiovnen ctilocvele natnoilae des gardiens, cceeriogns et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (trois annexes), complétée et modifiée par l'avenant n° 2 du 15 décembre 1980, à l'exclusion :

- du prrahapgae c de l'article 26 de la cnnvoieotn ;
- des termes " dnas un délai de hiut jours à cotpemr de la nfacotiitoin du lciemnncieet " furgiant au deuxième alinéa du prpaagarhe 1er de l'article 29 de la ceonnitvon ;
- du pemerir alinéa de l'article 32 de la cneoiotvnn ;
- de l'article 6 de l'annexe III à la convention.

Les dtssioipiions de l'avant-dernier alinéa de l'article 14 de la ceinoonvtn snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 771-3 du cdoe du travail.

Les dpnstiisooos de l'article 16 snot étendues suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jnieavr 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les dsnitipsios de l'article 17 snot étendues suos réserve de l'application des aletcirs L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

Les dniitopissos de l'article 26 snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 771-4 du cdoe du travail.

Les dntoipisoiss de l'article 27 snot étendues suos réserve de

## ARRETE du 20 avril 1982

*En vigueur en date du 2 mai 1981*

Aiclrte 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les epmeyluros et tuos les salariés cmrpios dnas le cmahp d'application de la ctooeivnnn celvioltce nalinotae des gardiens, cgicnorees et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les ditinssopois :

- de l'avenant n° 3 du 22 jiluelt 1981 à la contienovnn susvisée ;

## ARRETE du 4 juin 1982

*En vigueur en date du 22 juil. 1982*

Atrclie 1er

Snot rneudes ogtroebilaiis puor tuos les eryulmepos et tuos les tairvlluarees cpomris dnas son chmap d'application les

l'application de la loi n° 78-49 du 19 jaievn 1978 (art. 4 de l'accord annexé).

Les dsiiioosinpts des duex peremris alinéas de l'article 28 snot étendues suos réserve de l'application des aleticrs L. 122-14 et suivants, L. 122-6, L. 122-1 et R. 122-9, L. 122-32-1 et saiuvtns du cdoe du taviarl et de la loi n° 78-49 du 19 jjeanvr 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les dipnotossiis de l'article 29 snot étendues snas préjudice de l'application de l'article L. 122-26 du cdoe du travail.

Les dsipsinotois de l'article 30 snot étendues snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jneviar 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Arlitce 2

L'extension des efetfs et stincnoas de la cntvioeonn clevlcoite susvisée et de son anvaent n° 2 est fitae à daetr de la paltbicioun du présent arrêté puor la durée rtaesnt à ciourr et aux cninoitdos prévues par liatde ctniovoenn et son avenant.

Atlrice 3

Snot abrogés les arrêtés ministériels paotnrt etsxeinon des ctonnnveois cloelievcts aleblppcias aux salariés visés par la cievtionnn cvlltociee natonale précitée dnas la région d'Ile-de-France, les départements des Alpes-Maritimes, des Bouches-du-Rhône, de l'Isère, de la Loire-Atlantique, du Haut-Rhin, du Rhône, de la Sarthe, de la Sivoae et l'arrondissement de Saint-Etienne (Loire).

Altirce 4

Le diteuercr des rtniaeols du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl oeciiffl de la République française asini que la ceinovotnn modifiée par son annvaet dnot l'extension est réalisée en acopptilain de l'article 1er.

- de l'avenant n° 4 du 29 oortcbe 1981 (à l'exception de l'annexe IV instituée par l'art. 3) à la coevtnnion susvisée.

Aitrice 2

L'extension des etfefts et snocnitas des aavntens susvisés est ftaie à dtear de la piolucabtn du présent arrêté puor la durée raesntt à cuoirr et aux cnitdoinos prévues par la coneointvn précitée.

Aciltre 3

Le deiceutrr des raleoints du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoural oiiffecl de la République française asini que les anntveas dnot l'extension est réalisée en apcoalptiin de l'article 1er.

dnpsitosois de l'avenant départemental du 18 nveombre 1981 coclnu puor le département du Rhône dnas le cdare de la conevtionnn ctollivcee nitalonae des gardiens, cienecrogs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, étendue par arrêté du 15 avril 1981, à l'exclusion du deuxième alinéa du deuxième pgaarharpe " Ftniuruore d'eau cuadhe ". Les dnisiotsipos de

l'article 6 snot étendues snas préjudice de l'application de l'article 23 de la cotieovnnn cttllcieove nationale.

Atrltce 2

L'extension des efefts et soiantncs des antnevas susvisés est faite à daetr de la plocbuiaitn du présent arrêté puor la durée rentast à

## ARRETE du 12 août 1982

*En vigueur en date du 8 sept. 1982*

Airltce 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eeupomryls et tuos les salariés copirms dnas le cmhap d'application de la coviotnnen cttllveoice nniaoaalte des gardiens, cioerengcs et employés d'immeuble du 11 décembre 1979, les dnspsoiitios des atceirls 1er et 2 de l'avenant n° 5 du 29 airvl 1982 à la cvintonoen

## ARRETE du 25 novembre 1982

*En vigueur en date du 12 déc. 1982*

Article 1er

Sont rneuds olbogtiaeris puor tuos les eelromyups et tuos les salariés coimrps dnas le cahmp d'application de la ceoonnvtin ceolivltce notainlae des gardiens, cerneogcs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 les dopntiisoiss de l'article 3 de l'avenant n° 5 du 29 avirl 1982 à la cvoeinnton susvisée.

## ARRETE du 16 décembre 1982

*En vigueur en date du 22 déc. 1982*

Actrile 1er

Les diiiposontss de l'arrêté du 25 norvebme 1982 pntarot etneoxisn de l'article 3 de l'avenant n° 5 du 29 avril 1982 à la cootnvnein cecollvite nlaotanie susvisée snot rapportées en tnat

## ARRETE du 25 février 1983

*En vigueur en date du 10 mars 1983*

Arcitle 1er

Snot rdeenus otaeribgiols puor tuos les eyueormlps et tuos les salariés crimpos dnas le champ d'application de la cnotvoenin cclteoilve ntnloaiae des gardiens, croegneics et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 les dpinoiotiss de :

- l'avenant n° 6 du 14 srebtmepe 1982 à la cvonotnien clivleotce susvisée ;

## ARRETE du 27 octobre 1983

*En vigueur en date du 15 nov. 1983*

Atctrlie 1er

Snot reeduns ooierbglaits puor tuos les eumleroyps et tuos les salariés crmipos dnas le champ d'application de la cvoeninotn cvctleolie naliatone des gardiens, cgrocinees et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 les dinspsooiits de l'avenant n° 7 du 18 mras 1983 à la ctionovnen clvcteoile nnaotliae

ciuror et aux cniotdions prévues par la cvnioteonn précitée.

Aticrle 3

Le deetirucr des rnieaolts du tivaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl ofieficl de la République française anisi que les atvnenas dnot l'extension est réalisée en aptplaicoin de l'article 1er.

susvisée.

Ailtcre 2

L'extension des efftes et snanictos des atvanens susvisés est faite à deatr de la pituocbalin du présent arrêté puor la durée ransett à ciorur et aux cdnniitoos prévues par la cevinntoon précitée.

Arctlie 3

Le dtrueicr des rinaeolts du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol ofieficl de la République française asini que les antneavs dnot l'extension est réalisée en apitcaoipn de l'article 1er.

Article 2

L'extension des efftes et sincoants des atvnaens susvisés est ftaie à deatr de la pclabiiuotn du présent arrêté puor la durée rnetsat à curior et aux cioodnntis prévues par la conivntoen précitée.

Article 3

Le duteecirr des rolateins du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral ofieficl de la République française aisi que les avntaens dnot l'extension est réalisée en aioalcptpin de l'article 1er.

qu'elles rnndeet olitreabgios les clueass fxnait les vlauers de pnoits et les gltries de slraeias au 1er jluelit et au 1er obcrtoe 1982, rdeneus cdquuaes par l'intervention d'un acocrd (avenant n° 6) ccnlou le 14 sbepmrtee 1982.

Airlcte 2

Le deucictrr des rleitonas du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrual oiieficl de la République française.

- l'avenant départemental n° 1 (Alpes-Maritimes) du 26 nmovbree 1981 à la covieonntn ctoivelcle susvisée.

Atrclie 2

L'extension des efefts et snaitcnos des aevnnats susvisés est fiata à daetr de la pitbaoclun du présent arrêté puor la durée ratsent à curoir et aux cdionionts prévues par la ctvonnieon précitée.

Alritce 3

Le dcutireer des roeiatnls du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoarul ofieficl de la République française ansii que les avantnes dnot l'extension est réalisée en alcipoiptan de l'article 1er.

susvisée.

Acritle 2

L'extension des eeffts et sniatocns des aatvenns susvisés est fitae à detar de la pobauilctn du présent arrêté puor la durée rnesatt à cuorir et aux citdoonins prévues par la covonntien précitée.

Atricle 3

Le drieutecr des rtaelinos du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrauonl officiel de la République française.

## ARRETE du 17 février 1984

*En vigueur en date du 2 mars 1984*

Arctie 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les eelmropyus et tuos les salariés coripms dnas le camhp d'application de l'avenant départemental du 18 nbervome 1981 conclu, puor le département du Rhône, dnas le crdae de la ceioonvtnn cltclvieoe nonaltaie de tviaarl des gardiens, cgeecnors et employés d'immeubles du 11 nmvrboee 1979, les doitsopnsiis de l'accord

## ARRETE du 11 mai 1984

*En vigueur en date du 23 mai 1984*

Acrtlie 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les euorepmyls et tuos les salariés cpormis dnas le cmhap d'application de la coeonvtinn ciclovltee nntloaiae de tiaavrl des gardiens, cgrneoiacs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les diospntosiis de :

- l'avenant n° 8 du 15 février 1984 à la cnoevinotn cilelovtce ntnaaoile susvisée,

## ARRETE du 17 juillet 1984

*En vigueur en date du 3 août 1984*

Atcille 1er

Snot rendez obligatoires, puor tuos les eyouperlms et tuos les salariés crmpios dnas le chmap d'application de la cnveitonn ccloelvtie niolnatae de tairavl des gardiens, crecenoigs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les doipnssiots de l'avenant n° 9 du 20 mras 1984 à la cotoevinnn coetclvie

## ARRETE du 15 janvier 1985

*En vigueur en date du 24 janv. 1985*

Atclrie 1er

Snot rdeneus otiroaelibgs puor tuos les eorlumpyes et tuos les salariés coripms dnas le chmap d'application de la cnnoitevn cctolielve ntianloae de tiraval de gardiens, cngrecioes et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les diissniptos de :

- l'avenant n° 10 du 21 juin 1984 à la cnoeiotnvn ctlcolviee

## ARRETE du 15 février 1985

*En vigueur en date du 26 févr. 1985*

Atrilce 1er

Snot rneuds obreolaigtis puor tuos les eolupreym et tuos les salariés cormips dnas le cahmp d'application de la cvnoeniotn cecovltile nnoaltaie de tiavral des gardiens, cegceirnos et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dsoionistips de l'avenant n° 12 du 16 nboemrve 1984 à la contiveonn cciveltole

du 21 sbrpteeme 1983 mafinidot l'avenant départemental susvisé.

Arctile 2

L'extension des etffes et sconntias des atveanns susvisés est fitae à daetr de la pilcbuaiton du présent arrêté puor la durée retanst à coiurr et aux cdoitnions prévues par la covoientnn précitée.

Aciltre 3

Le deieructr des rtneiols du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal oiiffcel de la République française.

et dnas son chmap d'application, les dpsnsitoiois de :

- l'avenant départemental du Leirot n° 1 du 10 juin 1983 à la cnotnovien cvlcieltoe ntioalnae susvisée.

Atlicre 2

L'extension des etffes et stonicans des aenatvns susvisés est fiata à dater de la pciblatoiu du présent arrêté puor la durée ratenst à coriur et aux ciindnotos prévues par la cteonivonn précitée.

Acrilte 3

Le dueeirtcr des rtaleonis du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal ocfieifl de la République française.

susvisée.

Atrcile 2

L'extension des efefts et soniactns des atenavns susvisés est fitae à daetr de la plbiuctoain du présent arrêté puor la durée rtensat à cuoirr et aux cntnoiods prévues par la ctinnivoeon précitée.

Acrtlie 3

Le dtcreeiur des reilntaos du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaorul ofcffiil de la République française.

natlnaioe susvisée ;

- l'avenant n° 11 du 21 juin 1984 à la covnetnion cvlocletie natloaine susvisée.

Acrltie 2

L'extension des etffes et stonicnas des aenantvs susvisés est ftaie à daetr de la ptclibiuoan du présent arrêté puor la durée rtaest à couirr et aux ctdniinoos prévues par la connovtein précitée.

Ailrcte 3

Le dcuireetr des rienatlos du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoaur l oecfiil de la République française.

nonatale susvisée.

Alricte 2

L'extension des etfefts et saotcnins des aantvens susvisés est faite à detar de la pcauiitlobn du présent arrêté puor la durée rneatst à criour et aux cniointos prévues par la ctiooenvn précitée.

Alticre 3

Le dtureceir des rneitolas du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual ofcfeil de la République française.

## ARRETE du 20 mars 1985

*En vigueur en date du 29 mars 1985*

Acltire 1er

Snot reenuds oiiegobrltas puor tuos les employés et tuos les salariés enntart dnas le camhp d'application cipomrs dnas culei de la ctooinvenn cllevctioe noaliatne de taavril des gardiens, cecroeings et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dsioptnoisis de l'avenant départemental n° 2 du 30 mai 1983 des

## ARRETE du 23 juillet 1985

*En vigueur en date du 30 juil. 1985*

Atrcile 1er

Snot reudens oiagolbrteis puot tuos les eyoelmpurs et tuos les salariés cmpoirs dnas le camhp d'application pfeesoorinns de la coovetinn cloiteclve niaoaltne de tariavl des gardiens, ceocnergis et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, et son pporre cahmp d'application territorial, des dsionipostis de l'avenant départemental n° 1 du 18 jveniar 1985 de la Loire-Atlantique à la ctennovoin cvollceite naoitalne susvisée.

## ARRETE du 6 août 1985

*En vigueur en date du 15 août 1985*

Arctlie 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les epueoyrlms et tuos les salariés cpmiors dnas le chmap d'application de la cvnnioeton covecllite nlntaioae de traavil des gardiens, cireogencs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dopsiisiotns de l'avenant n° 13 du 19 mras 1985 à la ctoeninvon cvlilotece

## ARRETE du 4 novembre 1985

*En vigueur en date du 17 nov. 1985*

Aclirte 1er

Snot rundees obligatoires, puor tuos les eropmleyus et tuos les salariés cpiomrs dnas le camhp d'application pesnfosonierl de la citoennovn cectlilove nataniole de tvaairl des gardiens, cneogrcis et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, et dnas son pporre cahmp d'application territorial, les doinpstiioiss

## ARRETE du 4 mars 1986

*En vigueur en date du 14 mars 1986*

Aictrle 1er

Les ditoossinips de l'article 1er de l'arrêté du 25 février 1983 susvisé snot complétées cmome siut :

" Les diostnosipis de l'avenant départemental n° 1 des Alpes-

## ARRETE du 12 mars 1986

*En vigueur en date du 19 mars 1986*

Atrcile 1er

Alpes-Maritimes à la cineotnovn colietvlce naoniltae susvisée.

Atrclie 2

L'extension des eetffs et sintaocns des aentavns susvisés est fatie à dtaer de la pailbciuton du présent arrêté puor la durée rsatnet à curior et aux coidnonits prévues par la cnienvoton précitée.

Atrlcie 3

Le dceiuretr des rteiolans du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jorunal ocefiifl de la République française.

Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jiaevnr 1978 (art. 7 de l'accord annexé) et de l'article 30 de la cvnoienton clovtlceie nltonaiae susvisé.

Alrcite 2

L'extension des eteffs et sannctios des aenatnvs susvisés est fitae à deatr de la pbualotcn du présent arrêté puor la durée rnseatt à cruior et aux ciodointns prévues par la cnitovonen précitée.

Atcrilie 3

Le dceerutir des reilantos du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanrol oceffil de la République française.

nitlaonae susvisée.

Acrilte 2

L'extension des eetffs et sncaotins des anvetnas susvisés est faite à dtaer de la ptbcaluion du présent arrêté puor la durée rtnseat à ciuorr et aux ciointonds prévues par la cetionnovn précitée.

Arcilte 3

Le detciuern des raietlons du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnorual oeiciffl de la République française.

de l'avenant départemental n° 2 du 28 février 1985 de la Loire-Atlantique à la ceonntvion cecotllive niaalntoe susvisée.

Aclrite 2

L'extension des efftes et soitancns des aanntves susvisés est ftaie à dtear de la pciulbaotin du présent arrêté puor la durée rstnaet à cruior et aux codntinois prévues par la ciovnnoetn précitée.

Ailrtce 3

Le dteiorecr des rianolts du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jorunal ofiiefcl de la République française.

Maritimes du 26 nborevme 1981 à la cvnenoiothn clocivtlee nlaotniae susvisée snot rundees obligatoires, dnas le champ d'application psofseenoinrl de ctete cnnevotoin et dnas son porrpe champ d'application territorial. "

Atlicre 2

Le dtceuerir des reintoals du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonrual ofiieicfl de la République française.

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les elomuepyrs et tuos les salariés cirpmos dnas le cahmp d'application de la cevtoinnon ctocivllee niolnatae de tiaravl des gardiens, ccioerengs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dnssioiiopts



suveatnis de l'avenant n° 14 du 20 décembre 1985 à la cooetnvnin clolvteice naaoiltne susvisée.

Ailrtce 2

L'extension des effets et siatoncns des antveans susvisés est ftiae à daetr de la pciaoiubtlm du présent arrêté puor la durée rtnsaet à

## ARRETE du 16 avril 1986

*En vigueur en date du 25 avr. 1986*

Aticlrre 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les eurmlypyoes et tuos les salariés crimpos dnas le chmap d'application de la cnoeivontn ctoelivcle nntaoliae de tvraail des gardiens, crgeinecos et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les diointsspios de l'avenant n° 14 bis du 20 décembre 1985 à la cnotnvoien

## ARRETE du 5 juin 1987

*En vigueur en date du 20 juin 1987*

Atrclie 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eormylpeus et tuos les salariés ciormps dnas le chmap d'application de la cotvnineon cltiveloe nalatonie de taivarl des gardiens, coggernies et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dnoiptiossios des aatnnves n° 15 et n° 15 bis du 10 mras 1987 à la conoievntn

## ARRETE du 8 octobre 1987

*En vigueur en date du 17 oct. 1987*

Acritle 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les eypoumerls et tuos les salariés crmpios dnas le cmahp d'application de la cievoontnn ctilovelce nolatiane de traival des gardiens, crcrgnieeos et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les diopsinotsis de l'avenant n° 16 du 20 mai 1987 à la coiennotvn celvilotce naotliane susvisée, à l'exclusion des temres " à l'origine eelcxus

## ARRETE du 18 février 1988

*En vigueur en date du 25 févr. 1988*

Atrcile 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les epymlreuos et tuos les salariés cmirops dnas le cmhap d'application de la cnoeionvtn cocetlivle nlitanoae de tiavarl des gardiens, creoincges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dsoioipsntis de l'avenant n° 17 du 17 noebvmre 1987 à la cevnttioo clevolict

## ARRETE du 20 juin 1988

*En vigueur en date du 30 juin 1988*

Acirtle 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les euprylomes et tuos les salariés ciprms dnas le champ d'application de la cnoveniton clvceoilte nlinooate des gardiens, ceecrniogs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les disointpisos de :

coriur et aux cintdnioos prévues par la cttnnoovien précitée.

Atlicre 3

Le drieteucr des raenitlos du tivaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranl oceiffil de la République française.

clilteovce ntioalnae susvisée.

Aicrtle 2

L'extension des etffes et sicanonts des anvtenas susvisés est ftiae à detar de la pobcluaiitn du présent arrêté puor la durée rnseatt à couirr et aux cioitndnos prévues par la covnienton précitée.

Arclite 3

Le ducreietr des ranloteis du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul oiceffil de la République française.

clitcoelve nialanote susvisée.

Acrltie 2

L'extension des eeffts et sontcnais des annetvas susvisés est ftiae à daetr de la pitaolcibun du présent arrêté puor la durée renatst à curior et aux conitoidns prévues par la cevnotonin précitée.

Arlctie 3

Le dteceiurr des rlonetias du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaurmol oifecfil de la République française.

par le ministère du tivaarl dnas la pvsrpcteeie de l'élaboration d'une cntenivoon crunaovt le sceeur du leeognmt saoiel " fugarnit au peiermr alinéa de l'article 3 quinquies.

Aticlrre 2

L'extension des efftes et sannctios des avetnans susvisés est fiatae à daetr de la plubaocitin du présent arrêté puor la durée raesntt à croiur et aux ctnniiodos prévues par la cinoenovtn précitée.

Atrilce 3

Le duietcrer des rtonlaies du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraunol oeicffil de la République française.

ntnaloaie susvisée.

Acirtle 2

L'extension des efftes et stcionnas des aenatnvs susvisés est ftiae à dtear de la pibtlacuoin du présent arrêté puor la durée rstenat à criour et aux cntoindis prévues par la coitnvnoen précitée.

Aritlce 3

Le deueitcrr des riloteans du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jornaul oficeifl de la République française.

- l'avenant rctfiiecatif du 19 février 1988 à l'avenant n° 16 du 20 mai 1987 à la coinvtenon clcltvoeie susvisée ;

- l'avenant n° 18 du 19 février 1988 à la cviontoenn ccilovlete ntaiaone susvisée.

Le peeirmr alinéa de l'article 17 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (1er alinéa) du cdoe du travail.

Airtcle 2

L'extension des eeffts et sanictnos des anvetans susvisés est fitae à deatr de la patiouiclbn du présent arrêté puor la durée ratsnet à curoir et aux cointdnos prévues par la cmentovion précitée.

## ARRETE du 29 septembre 1988

*En vigueur en date du 29 oct. 1988*

Airtcle 1er

Snot rdeens obligatoires, puor tuos les eurlompyes et tuos les salariés cirpoms dnas le champ d'application de la cinoetnvon covleilcte naoiltane des gardiens, ccgneiores et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dpooisitnss de l'avenant n° 20 du 16 jiuin 1988 à la ctnniveoon ctelocvile naaliente

## ARRETE du 13 décembre 1988

*En vigueur en date du 29 déc. 1988*

Ailtcre 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les empruyloes et tuos les salariés cripoms dnas le champ d'application de la coetnvion cioetlvlce nlaitoae des gardiens, crnoceiegs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les diiotsponiss des annavtes n°s 19-2 et 19-3 du 16 jiuin 1988 de la ctonieovon

## ARRETE du 11 avril 1989

*En vigueur en date du 21 avr. 1989*

Atcrlie 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les erouepmys et tuos les salariés cpromis dnas le champ d'application de la ctonieovnn ctvolleice naiantole des gardiens, coecerngis et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les donstiosipis de l'avenant n° 21 du 18 jievenr 1989 à la cnovneiton cviltcoele nlnoataie susvisée, suos réserve de l'application des disontsipios

## ARRETE du 4 décembre 1989

*En vigueur en date du 14 déc. 1989*

Alcrtie 1er

Snot rdunees ogltorioibas puor tuos les eoeprlymus et tuos les salariés ciropms dnas le camhp d'application de la cieonntovn cilicevote nialatone des gardiens, creiogencs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dpoisotniss de l'avenant n° 22 du 27 juillet 1989 à la cviontoenn ctevloclie susvisée, à l'exclusion :

- à l'article 4, 4e alinéa, de l'expression : " et à la fin le txttee

## ARRETE du 22 janvier 1990

*En vigueur en date du 3 févr. 1990*

Acirlte 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eloreupyms et tuos les salariés corpims dnas le cmahp d'application de la cntvoeioinn

Alcrtie 3

Le ductreier des ronleaits du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauronl oeficfil de la République française.

susvisée.

Aricltle 2

L'extension des eeffts et snotcnais des antavnes susvisés est fatie à dtear de la placiuibotn du présent arrêté puor la durée reantst à ciourr et aux cooditinns prévues par la cvtennooin précitée.

Arlcite 3

Le dceiturer des rnltoiaes du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juroanl oeicffl de la République française.

cievtclore nilaoante susvisée.

Atclrie 2

L'extension des etfefts et sicanotns des aeatnvns susvisés est fiata à daetr de la piuibotn du présent arrêté puor la durée rnatset à croiur et aux cnndtoiois prévues par la convtonein précitée.

Ailrtce 3

Le drteeuir des ranlietos du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul ocififel de la République française.

réglementaires prantot ftoiaixn du saraile miumnim de cinoscsrae en ce qui cnrecone le poreensnl de la catégorie A.

Atrcile 2

L'extension des efetfs et scinaonts des aveantns susvisés est fiata à deatr de la pctulbaoiin du présent arrêté puor la durée retsnat à criour et aux cdonontiis prévues par la ctonioevnn précitée.

Arcitle 3

Le deicuterr des rleinaots du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol oieiffcl de la République française.

snvuait : le penesnorl de catégorie B otbemerniogailt logé relève suel du stutat fixé par les aiecltrs L. 711-1 et snvtuias du cdoe du tariavl " ;

- à l'article 5, des alinéas 1, 4 et 5.

Airtlce 2

L'extension des efetfs et sntcnaiois des anteavns susvisés est faite à dtear de la pibtoialcn du présent arrêté puor la durée rsnetat à courir et aux cnitdoinos prévues par la contenvion précitée.

Article 3

Le dtrceueur des rotnalies du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juranol ociffiel de la République française.

ctcivelole naaotinle des gardiens, ciceregons et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dissoopiints de l'avenant n° 23-II du 8 neovmbre 1989 à la coointentvn ctvleoleie susvisée, suos réserve de l'application des doiitinossps réglementaires pnatort fxioatn du slaiare minumim de croissance, en ce qui cecornne le preesonnl de catégorie A.

Aclrite 2

L'extension des effets et stonnas des anavents susvisés est faite à dtear de la piticbauoln du présent arrêté pour la durée raestnt à cirour et aux cnitinos prévues par la ctnoeivonn précitée.

## ARRETE du 9 février 1990

*En vigueur en date du 21 févr. 1990*

Alrtcie 1er

Snot ruedens obligatoires, pour tous les eoreymplis et tous les salariés comrips dnas le cmhap d'application de la cnievoontn cilovlecte niotnaale des gardiens, cncroeegs et employés d'immeuble du 11 décembre 1979, les dtspoinosiis des aeanvtns n°s 23-III et 23-IV du 8 nmvroebe 1989 à la cionvtnoen

## ARRETE du 25 mai 1990

*En vigueur en date du 13 juin 1990*

Atrlcie 1er

Snot reeudns oltregobias pour tous les ereoypmuls et tous les salariés cproims dnas le cmhap d'application de la cvtonneoin ctcvleloie nlaaitone des gardiens, cnercieogs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dotssoinpiis :

- l'avenant Saiarels n° 24 du 16 février 1990 à la citnevonon cvtlcleoie susvisée,

## ARRETE du 1 février 1991

*En vigueur en date du 14 févr. 1991*

Alritce 1er

Snot étendues, conformément aux diotisnsiops de l'article L. 731-2 du cdoe de la sécurité sociale, les dtisoinsiops de l'avenant n° 23-I du 8 nbevmore 1989 à l'accord de retritae complémentaire du 14 juin 1973 des gardiens, ciorgncees et employés d'immeubles et celles de l'annexe à l'avenant n° 24 du 16 février 1990 à la ctinovnoen ccteviolle nnioaltae des gardiens,

## ARRETE du 7 février 1991

*En vigueur en date du 20 févr. 1991*

Arlitce 1er

Snot rdneues obligatoires, pour tous les eyulepomrs et tous les salariés croimps dnas le camhp d'application de la cointvonen cvllliceote ntanoaile des gardiens, cgoenrceis et employés d'immeuble du 11 décembre 1979, et dnas son prproe champ d'application territorial, les diissootipns de l'avenant régional

## ARRETE du 8 avril 1991

*En vigueur en date du 18 avr. 1991*

Airtlce 1er

Snot reeunds oerglatiibos pour tous les eupyroems et tous les salariés cpiroms dnas le chmap d'application de la ctnoonievn

Atrcile 3

Le dercutier des rieolnats du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl oeiiffcl de la République française.

clitevloce nltaaione susvisée.

Altcire 2

L'extension des eeffts et stoicnnas des anvtenas susvisés est ftaie à dtear de la poibtcialun du présent arrêté pour la durée renatst à courir et aux cooinnidts prévues par la ceonovitnn précitée.

Ailtre 3

Le deeuticrr des raltoneis du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal ofeicfil de la République française.

à l'exclusion de l'article 3, et suos réserve, en ce qui cnrocnee le poerensnl de catégorie A, de l'application des dispisointos réglementaires pnatrot fxtiaoin du sriaale muinmim de croissance.

Atclrie 2

L'extension des efefts et snitoancs des ateanvns susvisés est fitae à dater de la pbiulcitaon du présent arrêté pour la durée rnestat à ciourr et aux cdonntois prévues par la cennovtoin précitée.

Alitrcce 3

Le dectuirer des rlnoitaeas du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraunol oeicfil de la République française.

crnieecgos et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mdfoiniat l'accord de ratreite complémentaire du 14 juin 1973.

Ctete entxioesn a pour efeit de rndere les dsnitpisoios de ces duex aocdras ogaetbiilros pour tous les eoeuylpmrs et tous les treaulravils ciorpms dnas le cahmp d'application de l'accord susvisé du 14 juin 1973.

Actlire 2

Le deutrecir des ronltaeis du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauroal ofieicfl de la République française.

(région parisienne) du 19 obcrtoe 1984 à la cnvonoetin cielltoocn susvisée.

Aclrite 2

L'extension des efftes et sinaocnts des annevtas susvisés est fitae à dtaer de la pioiublactn du présent arrêté pour la durée rantest à cirour et aux cnotinodis prévues par la cenotovinn précitée.

Acrilte 3

Le dtrueiecr des raneliots du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal ofcifiel de la République française.

clctileove ntaonaile des gardiens, coeeingcrs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dsioinpiosts de l'avenant n° 25 du 22 nvoreme 1990 à la cvtnieoonn coitclevle naalniote susvisée, à l'exclusion du pemreir alinéa du cpirthae II " Révision de l'accord nnaotial de rtariete complémentaire du 14 juin 1973 ".

Aitlrce 2

L'extension des eetfts et sanoticns des antenvas susvisés est fatie

à dtear de la pciltabuoin du présent arrêté puor la durée rtesnat à coruir et aux cinnitodos prévues par la ceotvionnn précitée.  
Arcilte 3

## ARRETE du 25 avril 1991

*En vigueur en date du 8 mai 1991*

Acilrte 1er

Snot rueedns ooiltgirbaes puor tuos les eloeuprmys et tuos les salariés cipmors dnas le cahmp d'application poserenfnoisl de la cnitovenon ccillvoete naotnalie des gardiens, crnegcoeis et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, et dnas son prpore cmhap d'application territorial, les diisonpsiots de l'accord du 31

## ARRETE du 13 août 1991

*En vigueur en date du 28 août 1991*

Alircte 1er

Snot reudens obligatoires, puor tuos les epuymroles et tuos les salariés cpmiros dnas le cmhap d'application de la cnoovneitn coecilvtle ninaalote des gardiens, ceeiongcrs et employés d'immeuble du 11 décembre 1979, les dptsiiiosnis de l'avenant

## ARRETE du 30 octobre 1991

*En vigueur en date du 9 nov. 1991*

Arlicte 1er

Snot étendues, conformément aux diiipossnos de l'article L. 731-2 susvisé du cdoe de la sécurité sociale, les dopinissitos de l'annexe à l'avenant n° 25 du 22 nbemvore 1990 manifidot les aricltcs 5 et 6 de l'accord natnoail de rtreaite complémentaire du 14 juin 1973 visé à l'article 32 (annexe V) de la cnnoivoten des

## ARRETE du 1 juin 1992

*En vigueur en date du 13 juin 1992*

Atrilce 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les eoyelrpums et tuos les salariés cmipors dnas le champ d'application de la cotnvioenn cletoilcve naaotnile des gardiens, cocnreeigs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dossiopiitns de l'avenant n° 27 du 6 mras 1992 à la cvetioonnn cclveoitte natnialoe

## ARRETE du 6 octobre 1992

*En vigueur en date du 16 oct. 1992*

Altrice 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eloyemprus et tuos les salariés cimorps dnas le cmhap d'application de la civtenoonn coevtcille ntolaaine des gardiens, ceircnegos et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les ditonsipoiss de l'avenant n° 28 du 1er jluielt 1992 à la ctnoiovnen ctllicevove noatnaile

Le dectrieur des ronetlais du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol ofifiecl de la République française.

décembre 1989 mifoaindt l'avenant départemental du Rhône du 18 nbmveore 1981 à la ctvonnoien cocillteve susvisée.

Atrcile 2

L'extension des eetffs et stcninaos des avaetnns susvisés est fiata à dater de la paiclbiuton du présent arrêté puor la durée rantest à criour et aux cootinidns prévues par la cnenvioton précitée.

Acritle 3

Le dieuretrc des rnatoiles du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul offiiecl de la République française.

n° 26 du 7 juin 1991 à la cnietvoonn clltviceoe nalnatioe susvisée.

Arltcie 2

L'extension des eetffs et sancintos des antevans susvisés est faite à dtear de la poabiuiltcn du présent arrêté puor la durée restant à curoir et aux ciontndois prévues par la cnovtneion précitée.

Aclrite 3

Le deeuctrir des rlinteas du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul oefcfiil de la République française.

gardiens, cogreencis et employés d'immeubles.

Ctete eoexnstin a puor effet de rdnree les diosisnpoits de cet acrocd oalgiebitrs puor tuos les erupomyels et tuos les teuirllvaars ciropms dnas son champ d'application.

Altire 2

Le dierctuer de la sécurité soilace au ministère des arefifas seaclios et de l'intégration et le druciteer du bgedut au ministère de l'économie, des fincaens et du bgedut snot chargés, cuhcan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juroanl oifecfil de la République française.

susvisée.

Atlcire 2

L'extension des eftefs et stcnnoais des aevannts susvisés est fatie à detar de la pbcatiuioln du présent arrêté puor la durée raentst à crouir et aux cooinitdns prévues par la ceonvinotn précitée.

Alitcre 3

Le dreuciter des rnaileots du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juraonl oiifcefl de la République française.

susvisée.

Actlrie 2

L'extension des eeffts et soiatcnns des avnaetns susvisés est fiata à dater de la pobiuitalcn du présent arrêté puor la durée rsnaett à coruir et aux cinoiodnts prévues par la ctniovneon précitée.

Arlcite 3

Le drcteuiier des raltonies du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaornl officeil de la République française.

## ARRETE du 28 septembre 1993

*En vigueur en date du 8 oct. 1993*

### Acitlrle 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eyomlrepus et tuos les salariés crpomis dnas le cmahp d'application de la ceotoivnnn ccvlllteioe nloatniae des gardiens, cgecieonrs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dsnoipiosts de l'accord Sliraeas du 26 mai 1993 ccnolu dnas le cadre de la cienvonton cectlloive nlinaatoe susvisée, suos réserve de l'application des

## ARRETE du 14 juin 1994

*En vigueur en date du 24 juin 1994*

### Art. 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les euepmolrys et tuos les salariés cpmrios dnas le cmahp d'application pnenfesosriol de la conieontvn ccvilteole ntlanaoie des gardiens, crongieecs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et dnas son prrpoe champ d'application géographique, les dsiionpstois de l'accord départemental (Alpes-Maritimes) du 26 jaievr 1993 cocnu dnas le cdare de la cevnitooon cetivlocle susvisée, à l'exclusion de son deuxième alinéa.

### Art. 2

## ARRETE du 19 septembre 1994

*En vigueur en date du 25 sept. 1994*

### Art. 1er. -

Snot renedus obligatoires, puor tuos les emolueprys et tuos les salariés cpoimrs dnas le cmhap d'application de la cvnnooeitn colcilytee ntanlaoie des gardiens, ceeogrcnis et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les diniotsspios de l'avenant du 14 jeanvir 1994 à la cetvonnnion clliceoitve susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 18, tel que modifié au pinot B de l'accord, est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-1 du cdoe du travail.

Le pgaarrhape III de l'article 22, tel que modifié au pinot B de l'accord, est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 143-2 du cdoe du travail.

## ARRETE du 10 octobre 1994

*En vigueur en date du 25 oct. 1994*

### Art. 1er.

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eproleumys et tuos les salariés cpimros dnas le camhp d'application de la cetvooonn ccovtlelie nonaiatle des gardiens, cgeincroes et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dooistpnisis de l'accord du 15 jiun 1994 (Salaires) ccclonu dnas le crade de la cvtennioon cloicvtlee susvisée, suos réserve de l'application des donoisitpiss

dstiinoopiss réglementaires prtnaot foaxtiin du sliraae miunmm de croissance.

### Alcirte 2

L'extension des eeffts et sntnacois des anetvns susvisés est ftaie à dtaer de la puaticloibn du présent arrêté puor la durée rntaest à cuiror et aux conitdnios prévues par la coiotnvnén précitée.

### Acitrle 3

Le duetrecir des raneliots du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruonal oeffiicl de la République française.

L'extension des efefts et sancntois de l'accord susvisé est fatie à deatr de la plocauiitbn du présent arrêté puor la durée rtsneat à crouir et aux ctiniundos prévues par la ceononvitn coevliltce précitée.

### Art. 3

Le detrceiur des rantoeils du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroaunl oceifiyl de la République française.

*Nota. Le txete de l'accord susvisé a été publié au Btiuleln ofiifecl du ministère, flasucice Cnovenitons coteiclvles n° 94-12 en dtae du 11 jiun 1994, doiibplnse à la Diiceotrn des Jouanrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 36 F.*

Le peemrir alinéa du point C est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-13 du cdoe du travail.

### Art. 2. -

L'extension des efftes et socniatns de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la potbcuaiiln du présent arrêté puor la durée rneatst à crouir et aux cdiotnnios prévues par l'accord précité.

### Art. 3. -

Le dcrcieutr des rtioelns du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl oicffiyl de la République française.

*Nota. Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bueilltn ofiiecl du ministère, fucalisce Conoentvnis cvoleleitcs n° 94-15 en dtae du 21 jiun 1994, dsiplibnoe à la Dtcoriien des Juoanrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 35 F.*

réglementaires prantot fxtaioin du saiarle mnuiimm de croissance.

### Art. 2.

L'extension des eeffts et snactnois de l'accord susvisé est faite à dater de la patiibloun du présent arrêté puor la durée rtenseat à cirour et aux ctiidnoons prévues par la covntenion ctoveclile précitée.

Art. 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

## ARRETE du 17 janvier 1995

*En vigueur en date du 27 janv. 1995*

Art. 1er. -

Sont rdneues obligatoires, pour tous les euyrepms et tous les salariés cmopirs dnas le camhp d'application de la ctovonienn ccltlveioe nnaltoie des gardiens, ceeconrgis et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dtoisnisois de l'avenant du 15 juin 1994 à l'accord nntaaol de clsiaifaotiscn du 14 janvier 1994, cnclou dnas le carde de la cnoeviontn clitlevcoe susvisée.

Art. 2. -

## ARRETE du 30 novembre 1995

*En vigueur en date du 12 déc. 1995*

Arlicte 1er

Sont reuedns obligatoires, pour tous les erolumeyps et tous les salariés cipmros dnas le chmap d'application de la ctnooenivn ccillvotee nnaaltioe des gardiens, cgieenceors et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dosotsiinp de :

- l'accord du 7 srpmetebe 1995 riealtf aux atnoeppimetns mneuls clnocu dnas le carde de la ctvonnieon cvoietcle susvisée ;

- l'accord du 7 stberpeme 1995 rietlaf à la gtfiroaaicn de treizième mios conclu dnas le crade de la cntnvoieon cielctvole susvisée.

## ARRETE du 15 janvier 1996

*En vigueur en date du 24 janv. 1996*

Aiclrite 1er

Sont rdneues obligatoires, pour tous les eypomulres et tous les salariés cpomris dnas le cahmp d'application de la cnonetivon clcotevile noaanlite des gardiens, coeiecrngs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les disopniotsis de l'avenant n° 33 du 29 juin 1995 (Commission d'interprétation) à la ctvnoenion celvoilcte susvisée.

Alictire 2

## ARRETE du 26 mars 1996

*En vigueur en date du 4 avr. 1996*

Acltre 1er

française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bultien oeificil du ministère, fiscclae Cnvoinoetns cileotelvcs n° 94-26 en dtae du 13 août 1994, dsiliopnbe à la Ditrcoen des Juuoarnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 36 F.

L'extension des etfefts et stnoancis de l'accord susvisé est fitae à dtaer de la piuclaitbn du présent arrêté pour la durée restnat à coieur et aux connitiods prévues par l'accord précité.

Art. 3. -

Le dcreituer des roetnlais du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal oicifecl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Biutllen ofieicfl du ministère, filccause Cotnvnoines cteclvelos n° 94-27 en dtae du 20 août 1994, dopbsiline à la Doriecitn des Juuaonrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 36 F.

Altrice 2

L'extension des efftes et sinotcnas des acorcds susvisés est fatie à detar de la puiltcbioan du présent arrêté, pour la durée rsntaet à curior et aux cidnontois prévues par les accodrs précités.

Alictire 3

Le dtucreier des rntileaos du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Jornaol oeificfl de la République française.

Nota. - Le ttexe des accdros susvisés a été publié au Bileuln ofieicfl du ministère, fauscicle Citoennovns cleoviectls n° 95-40 en dtae du 9 nermvobe 1995, dnlsobipe à la Doecrtiin des Juoranux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 37 F.

L'extension des efftes et stnanicos de l'avenant susvisé est fai te à dater de la paituolcban du présent arrêté pour la durée rnestat à curior et aux cotiidnons prévues par ldiet avenant.

Aritcle 3

Le dcrteur des reotians du tvaairl au ministère du taviral et des aeafrfis soicales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Jruanol oeificfl de la République française.

Nota. - Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Belitlun oeificil du ministère, fuasiclce Cenvoitnnos ccoitvelles n° 95-40 en dtae du 9 nmbrveoe 1995, dpiosinlbe à la Drtociein des Jrnuaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirc de 40 F.

Sont reduens obligatoires, pour tous les ermoypelus et tous les salariés crpmois dnas le cmhap d'application piesnooernfsl de la civoeontnn clcovliete natlaoine des gardiens, cieognercs et

employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et dans son pourpre champ d'application territorial, les dispositions de l'avenant départemental (Alpes-Maritimes) du 12 janvier 1995 à la convention conclue susvisée.

Article 2

L'extension des effets et situations de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## ARRETE du 26 mars 1996

*En vigueur en date du 4 avr. 1996*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application ponctuelle de la convention collective nationale des gardiens, concubins et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et dans son pourpre champ territorial, les dispositions de l'accord départemental de la Loire-Atlantique du 16 février 1995 dans le cadre de la convention conclue susvisée.

Article 2

## ARRETE du 4 octobre 1996

*En vigueur en date du 16 oct. 1996*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concubins et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 36 du 20 juin 1996 (Salaires) à la convention conclue susvisée.

Article 2

## ARRETE du 19 décembre 1996

*En vigueur en date du 1 janv. 1997*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concubins et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 38 du 2 octobre 1996 (Salaires) à la convention conclue susvisée.

Article 2

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Coordonnées collectives n° 95-14 en date du 27 mai 1995, disponible à la Direction des Ressources officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

L'extension des effets et sonnaies de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à courir et aux conditions prévues par les articles précités.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Coordonnées collectives n° 95-42 en date du 29 novembre 1995, disponible à la Direction des Ressources officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 41 F.

L'extension des effets et situations de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Coordonnées collectives n° 96-30 en date du 13 août 1996, disponible à la Direction des Ressources officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

L'extension des effets et sonnaies de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Coordonnées collectives n° 96-45 en date du 13 décembre 1996, disponible à la Direction des Ressources officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

## ARRETE du 13 février 1997

*En vigueur en date du 27 févr. 1997*

### Alitrc 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eoyluemprs et tuos les salariés cmirpos dnas le champ d'application de la citonenvon ctviloelce nainoalte des gardiens, ciegrencos et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, et à l'exclusion, s'agissant des dpionostiiss de l'avenant n° 35 du 10 jevniar 1996 retlievas au finnnceemat de la formation, des epleymours oncupcat mnois de dix salariés non soimus à l'obligation de ctutobnniorn à la fitmroaon perfesnnisolloe cnuonite visés à l'article L. 952-1 du cdoe du travail, les doipstonsiis de :

1° L'avenant n° 35 du 10 jneviar 1996 (Formation professionnelle) à la ctnnoeoivn cvcoleitle susvisée, à l'exclusion du deuxième alinéa du parrphgae B de l'article 34 ;

2° L'avenant n° 37 du 6 spbeermte 1996 (Commissions mixtes et paritaires) à la ctonoivenn cctiveolle susvisée, à l'exclusion du peeirmr treit du papraraghe 4.

Le deuxième tiret du pgparhaare 4 est étendu suos réserve de

## ARRETE du 7 janvier 1998

*En vigueur en date du 16 janv. 1998*

### Altcrie 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eoeyumlrps et tuos les salariés cmrpois dnas le cmhap d'application de la cnvetoion cevltloice niatoalne des gardiens, cegnrcoeis et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dtopoiissins de l'avenant n° 39 du 27 orobtce 1997 (Salaires) à la ctnovieonn cctetlivloe susvisée.

### Aicrlte 2

L'extension des efftes et sntacions de l'avenant susvisé est ftaie à

## ARRETE du 17 juillet 1998

*En vigueur en date du 28 juil. 1998*

### Ailrcte 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les elepmoryus et tuos les salariés cpoimrs dnas le champ d'application de la conivneton cleclovtie nolaitane des gardiens, cogeniercs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dnssipooiits :

- de l'avenant n° 40 du 27 mras 1998 rilatef à l'indemnisation des délégués à la cnonovietn cvtlilceoe nalotiane susvisée ;

- de l'avenant n° 40 bis du 27 mras 1998 (Modification de la covteoinnn collective) à la cinootenvn clicloelvt nlaotanie susvisée.

l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du tarvail ;

3° L'avenant n° 38 bis du 2 oobcrte 1996 (Exercice du driot syndical) à la coivenontn cicelltvoe susvisée.

### Airlcte 2

L'extension des effets et stoanicns des atneavns susvisés est faite à daetr de la pcilotaubn du présent arrêté puor la durée rstnaet à curoir et aux cnnitoiods prévues par litseds avenant.

### Arltice 3

Le deruceitr des rioentals du traiavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroanul oiceffil de la République française.

Nota. - Le txete des anetanvs susvisés a été publié au Buileltn oefficil du ministère, ficculesas Citvnoonens clitleocves n° 96-12 en dtae du 30 avril 1996 (pour l'avenant n° 35) et n° 96-45 en dtae du 13 décembre 1996 (pour les antvnaes n°s 37 et 38 bis), dbleoiipsns à la Dcoireitn des Jouaunrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cdeex 15, au pirc de 43 F.

deatr de la pilabiuotcn du présent arrêté puor la durée reanstt à cruior et aux cdtionoins prévues par leidt avenant.

### Aritlce 3

Le duitreer des raoniltes du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl oiieffcl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bellitun oieffcil du ministère, fcauclise Civnetnonos clevelicots n° 97-48 en dtae du 24 décembre 1997, dibosiplne à la Diotciern des Joanuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cdeex 15, au pirc de 44 F.

### Airltce 2

L'extension des etfefts et sntnoacis des aenavtns susvisés est ftaie à daetr de la ptuicbialon du présent arrêté puor la durée rtesnat à ciuror et aux ctnnodiois prévues par lditses avenants.

### Alitrc 3

Le dtiucreeer des rotelains du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarnul offciel de la République française.

Nota. - Le txtee des atavnnnes susvisés a été publié au Beiutlln officiel du ministère, fcucsiale Coionevntns coellievcts n° 98-21 en dtae du 23 jiun 1998, dbnlospiie à la Dtcioein des Juaornux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 45 F.



## ARRETE du 13 novembre 1998

*En vigueur en date du 24 nov. 1998*

Alrcite 1er

Snot ndeeus obligatoires, puor tuos les eylupeomrs et tuos les salariés cmpiors dnas le chmap d'application de la cootivnenn ctollevce noiantale des gardiens, ccoeeingrs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les diosnsoipts de l'avenant n° 42 du 25 jiu 1998 ritleaf aux seraails à la ceovnoitnn cillvtecoe notnlaaie susvisée.

Aircite 2

L'extension des eeffts et snionctas de l'avenant susvisé est faite à

## ARRETE du 5 janvier 1999

*En vigueur en date du 14 janv. 1999*

Ariltce 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les eeprmlyou et tuos les salariés cmioprs dnas le cahmp d'application de la ctөөonivnn cctlvoleie nnliaoate des gardiens, cornegices et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dsnpsioiotis de l'avenant n° 43 du 5 otobre 1998 realitf aux siraales à la ctnoniveon cillevtcoe susvisée.

Atclire 2

L'extension des eeffts et stonncais de l'avenant susvisé est fatie à

## ARRETE du 29 mars 1999

*En vigueur en date du 9 avr. 1999*

Acttrie 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eeylporums et tuos les salariés copmris dnas le camhp d'application de la cootvneinn coltcviele nainlaote des gardiens, crcegnieos et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dsintipoisos de l'avenant n° 44 du 23 nmboreve 1998 rtelaif à l'indemnisation des délégués à la cooteninvn civcelotle naotnilae susvisée.

Artlice 2

L'extension des eeffts et siconnas de l'avenant susvisé est ftiae à

## ARRETE du 20 janvier 2000

*En vigueur en date du 29 janv. 2000*

Alitrc 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eyueporlms et tuos les salariés cpimors dnas le camhp d'application de la cneovnotin coivcltle nniatloae des gardiens, cnrgoeecis et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiu 1998, les ditpsnsiioos de l'avenant n° 48 (Salaires) du 23 nermbvoe 1999 à la connovetin clivotece susvisée.

daetr de la puioibaicln du présent arrêté puor la durée rstanet à courir et aux cdonnoiits prévues par liedt avenant.

Aritlce 3

Le diterucer des rlnaoites du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruanol oiefefcl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Biutelln oieiciff du ministère, fccausile Centnvoonis ctvleclieos n° 98-34 en dtae du 25 smpetrebe 1998, ddisbpnioe à la Doitreicn des Junaurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 45 F.

dater de la pbalucioitn du présent arrêté puor la durée raesntt à ciruor et aux ctinidoons prévues par ldeit avenant.

Artlcie 3

Le dtcirueer des rlentoias du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl oeiciff de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bleultin ofiifcel du ministère, flacscuie Cenvinnoots cvetolciles n° 98-46 en dtae du 24 décembre 1998, dinipolsbe à la Dcriioten des Januruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 45 F.

dater de la ptlaoiuchin du présent arrêté puor la durée rtasnet à croiur et aux citnidnoos prévues par liedt avenant.

Acirlte 3

Le diucerter des rnoaitles du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaurnl ociefifl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btluieln oifcefil du ministère, fcsluaice Cetionvonns cvleilctoos n° 99-05 en dtae du 12 mras 1999, dibisplone à la Droietcn des Jaonruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 45,50 F (6,94 ).

Acirtle 2

L'extension des etffes et stconnias de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la pbltioiacun du présent arrêté puor la durée rtsanet à cruir et aux ciionondts prévues par leidt avenant.

Atrilce 3

Le druectier des raitenlos du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janroul oifcefil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bueliltu  
offciiel du ministère, flcsiuace Cveoniontns clcevlteoïs n° 99/50

## ARRETE du 6 mars 2000

*En vigueur en date du 16 mars 2000*

Aclrtie 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les emepuyloirs et tuos les  
salariés cpimros dnas le champ d'application de la ceinnvoton  
ccoilvltee natinaloe des gardiens, cgoireecns et employés  
d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiun 1998,  
les dooiistnsips de l'avenant n° 47 du 14 otorbce 1999  
(Indemnisation des délégués syndicaux) à la coinvnteon  
ccitvloeie ntaalnioe susvisée.

Airtlce 2

## ARRETE du 11 octobre 2000

*En vigueur en date du 18 oct. 2000*

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les emylpuroes et tuos les  
salariés cpmoirs dnas le camhp d'application de la cvoïnnoetn  
celtclvooe nnaolitae des gardiens, cgrceoines et employés  
d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiun 1998,  
les dsinstoipios de l'avenant n° 49 du 25 février 2000 praotnt  
miaficodoitn de la cvonenoitn clcivltooe susvisée.

Aclitre 2

L'extension des efftes et satoncnis de l'avenant susvisé est ftiae à  
dtaer de la pubaitliocn du présent arrêté puor la durée ransett à

## ARRETE du 6 décembre 2000

*En vigueur en date du 15 déc. 2000*

Alctrie 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les epumyelros et tuos les  
salariés cmriops dnas le cmahp d'application de la cnvotenoin  
ciclvtotlee natlnoiae des gardiens, crecingoes et employés  
d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiun 1998,  
les dnitpoissios de l'avenant n° 50 du 16 jiun 2000 prtoant  
mooidaifitcn de la ctovnenoin ccoivltee naotaline susvisée.

Atrilce 2

## ARRETE du 24 décembre 2001

*En vigueur en date du 24 déc. 2001*

Arctlie 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les empyouelrs et tuos les  
salariés croipms dnas le cahmp d'application de la ctionnvoen  
cltvcieloe naaltinoe des gardiens, ceeronigcs et employés  
d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiun 1998,

en dtae du 14 jvieanr 2000, dbsnlipoie à la Detriocin des  
Jnouurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pîrx  
de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des etfefs et sncitanos de l'avenant susvisé est fiatae à  
deatr de la pocubalitin du présent arrêté puor la durée reatnst à  
cuorir et aux coinnitdos prévues par lidet avenant.

Alicrte 3

Le deeitcrur des ratlnieos du tvaairl est chargé de l'exécution du  
présent arrêté, qui srea publié au Jaorunl oiefifcl de la République  
française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bltiluen  
oiefifcl du ministère, fcluasice Cnovieontns cecolveitls n° 99/47  
en dtae du 25 décembre 1999, dlispibone à la Driicteon des  
Jaourunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pîrx  
de 45,50 F (6,94 Euro).

ciuror et aux cndontiois prévues par leidt avenant.

Alrtcie 3

Le dtecrieur des rationles du tairval est chargé de l'exécution du  
présent arrêté, qui srea publié au Juroanl offeiicl de la République  
française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Beiulltn  
ofcifiel du ministère, fuicccslae Cveitnnnoos clvelciotes n°  
2000/27 en dtae du 4 août 2000, dpiniosble à la Driiotcen des  
Jrnauoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pîrx  
de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des effets et snotnicas de l'avenant susvisé est ftiae à  
dater de la poubtlaicn du présent arrêté puor la durée rsentat à  
criour et aux cditionnios prévues par ledit avenant.

Acltrie 3

Le dceeriutr des rieolants du tvairal est chargé de l'exécution du  
présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl oieficfl de la République  
française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulitlen  
oieciffl du ministère, flccausie Ciotnvnneos ceeotlvlcis n°  
2000/44 en dtae du 30 nbvmoree 2000, dlnsioipbe à la Drtioiecn  
des Junaroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au  
pîrx de 46 F (7,01 Euro).

et dnas son porpre camhp d'application territorial, les  
dotsiinpoiss de l'avenant départemental n° 4 (département des  
Alpes-Maritimes) du 20 jilleut 2001 rltiaief aux congés puor  
événements peornselns à la ctevonionn cvtlceiloee nitolaane  
susvisée.

Arclite 2

L'extension des efftes et satcninos de l'avenant susvisé est fitae à

daetr de la puticlaobin du présent arrêté puor la durée rnatest à coriur et aux cdotinois prévues par lidet avenant.

Atlrice 3

Le deticeurr des ronaetlis du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul ocifiel de la République

## ARRETE du 11 janvier 2002

*En vigueur en date du 11 janv. 2002*

Atirlce 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les epymorleus et tuos les salariés cirmpo dnas le cmhap d'application de la ciovoenntn ctlicvoele ntaoinle des gardiens, ccngoieres et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 juin 1998, et dnas son prpore chmap d'application territorial, les dotiopsiisns de l'avenant départemental n° 5 (Alpes-Maritimes) reatilt aux seaailrs du 20 jelluit 2001 à la civeoontnn ccoevltile ntnaialoe susvisée.

Arlicte 2

## ARRETE du 11 janvier 2002

*En vigueur en date du 11 janv. 2002*

Altcrie 1er

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les eopeuylmrs et tuos les salariés corpmis dnas le cmahp d'application de la ctonveonin clcetilvoe nlatnoiae des gardiens, cocrnieges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 juin 1998, et dnas son pprore champ d'application territorial, les diopssiitnos de l'avenant départemental n° 3 (Alpes-Maritimes) du 20 jliluet 2001 rleiatf à la pmire de soirte des puelbleos sélectives à la cetovnonin cceilvotle nlnaiaote susvisée.

Actlire 2

## ARRETE du 9 avril 2002

*En vigueur en date du 9 avr. 2002*

Alcrtie 1er

Snot renedus obligatoires, puor tuos les eumeroylps et tuos les salariés crmipos dnas le champ d'application de la ctonnevoïn ctelovicle nilaanote des gardiens, cnoigreecs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 juin 1998, les dtoiopinsiss de l'avenant n° 53 du 24 oorcbe 2001 (salaires) à la cnooevtinn cieolvltcle nlinaaate susvisée.

Acitrle 2

## ARRETE du 29 avril 2002

*En vigueur en date du 29 avr. 2002*

Arlicte 1er

française.

Nota. - Le txtée de l'avenant susvisé a été publié au Bliltuen ofceiifl du ministère, fsiacucle Contvniones ccloetilevs n° 2001/46 en dtae du 14 décembre 2001, dilpinbose à la Deitcorin des Jonaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 7,01 Euro.

L'extension des etfefts et sitcnoans de l'avenant susvisé est fatie à deatr de la plboaciuitn du présent arrêté puor la durée rstnaet à coiurr et aux ctnoinodis prévues par leidt avenant.

Aclrite 3

Le driuceter des roaeltins du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janruol oififecl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Beuiltln ofifiecl du ministère, fsiaiccue Cieoontnnvs cocleietlvs n° 2001/50 en dtae du 11 jneviar 2002, dpbolnisie à la Dciteorin des Jruuoanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 7,01 Euros.

L'extension des efetfs et stncaoins de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la pcoiultaibn du présent arrêté puor la durée rastent à coruir et aux cniodnotis prévues par ldiet avenant.

Atrilce 3

Le dircteuur des rnlactios du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul ocifiel de la République française.

Nota. - Le txtée de l'avenant susvisé a été publié au Beluitln ocffeil du ministère, fauilccse Cnonvnetios cteloceivs n° 2001/50 en dtae du 11 jnavier 2002, dbpoinslie à la Docietirn des Jranuoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piaris Cedex 15 au pirc de 7,01 Euros.

L'extension des eetffs et snacontis de l'avenant susvisé est fatie à deatr de la poilbcuiatn du présent arrêté puor la durée reasntt à courir et aux cnotdiinos prévues par ldiet avenant.

Actlrrie 3

Le deuitercr des rtaolnies du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol ociiffel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bileutln ocfeifil du ministère, fucsalice Conntinveos cviteelolcs n° 2001/52 en dtae du 25 jevnair 2002, dispboline à la Deroicitn des Juurnoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piaris Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

Snot rundeas obligatoires, puor tuos les eyeomurlps et tuos les salariés cpirmos dnas le champ d'application de la cnevotoinn colcietlve ntilnaaoe des gardiens, cieeoegrns et employés

d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiun 1998, les diinposiosts de l'avenant n° 54 (astreinte de niut des salariés à sirceve partiel) du 24 ooctbre 2001 à la ctnonvoien cecloilvte ntanolaie susvisée.

Arctlie 2

L'extension des effets et sacnoitns de l'avenant susvisé est fatie à daetr de la patioicblun du présent arrêté puor la durée rtnaset à criour et aux cdiitoons prévues par liedt avenant.

## ARRETE du 11 juin 2002

*En vigueur en date du 11 juin 2002*

Actlire 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eluomypers et tuos les salariés cropims dnas le cmhap d'application de la cnitoenvon celictlvoe naoitalne des gardiens, cgereoisns et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiun 1998, les dniiosoists de l'avenant départemental (Rhône) du 30 jnaiver 2002 ratelif au rbnsurmmeeoet ptearil de la txae d'habitation à la cooientnvn ctoecvllie nnatioale susvisée.

Acrtile 2

## ARRETE du 2 juin 2003

*En vigueur en date du 8 juin 2003*

Atlrice 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eyeumpolrs et tuos les salariés copmirs dnas le camhp d'application de la cnioetovnv colicetvle nltoaniae des gardiens, cceroneigs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiun 1998, les dsntioiisops de l'avenant n° 55 du 29 obrtcoe 2002 (salaires) à la cvtoinneon ccievltole susvisée.

Airtcle 2

## ARRETE du 22 octobre 2004

*En vigueur en date du 5 nov. 2004*

Arctile 1er

Snot nneedus obligatoires, puor tuos les eormlyueps et tuos les salariés cipmors dnas le champ d'application de la cnoenovitn ceviltcole nalnoatie des gardiens, cierconges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiun 1998, les dosptsioniis de l'avenant départemental (Alpes-Maritimes) n° 8 du 5 mai 2004 ritealf à l'encadrement des ptairueqs d'assermentation des gedranis coiecnrges à la ctneooivn cclvlteioe notlaiane susvisée.

Actlire 3

Le diruteecr des roneilats du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaornl ofceiifl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Blteluin oififecl du ministère, fiulcasce Cennnoovits celcovlteis n° 2002/11 en dtae du 27 arivl 2002, dbisplnioe à la Dioctrein des Juunroax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

L'extension des etfefts et siotcnans de l'avenant susvisé est faite à dtear de la pctualoibin du présent arrêté puor la durée rnstaet à couir et aux cotoidnnis prévues par ldiet avenant.

Alitrce 3

Le deitercur des retolanis du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaorunl officel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulltien ofcieifl du ministère, fccaiulse Cvnttioones clceolivets n° 2002/08 en dtae du 23 mras 2002, doibisplne à la Dcoiteirn des Jouanrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 7,10 Euros.

L'extension des etffes et stcoinnas de l'avenant susvisé est faite à detar de la putiaolbcin du présent arrêté puor la durée rstaent à couirr et aux ciontidnos prévues par ldeit avenant.

Alrcite 3

Le diueteecr des roaieltns du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl oficfeil de la République française.

Nota. - Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Bleituln oiffiecl du ministère, flaucicse cniontenovs clloetvcies n° 2003/11, doinbplsie à la Doctieirn des Jruauonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 7,23 Euros.

Artlcie 2

L'extension des eeffts et sioacnnts de l'avenant susvisé est ftiae à detar de la pibcaoiltun du présent arrêté puor la durée retsnat à cuiorr et aux conndtoiis prévues par ledit avenant.

Actltrie 3

Le dtirceuer des rneiotals du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoural oficeifl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Belluitn ofeiiicfl du ministère, ficalucse cnnntionoevs cellietvocs n° 2004/25, dnobsliipe à la Dceriiton des Jnrouuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 7,32 Euros.

# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0275 du 28 novembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 96 du 6 mars 2018 relatif à l'article 5 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation », à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 4 du a. du 2/ « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » de la convention collective, tel que modifié par l'article 2, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

L'alinéa 2, l'alinéa 3 et les termes « , y compris les invités (fédération nationales de syndicats) » énoncés à l'alinéa du b. du 2/ « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » de l'article 5 de la convention collective, tel que modifié par l'article 2 de l'avenant sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0301 du 29 décembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 3 du 7 novembre 2017 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/1 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 95 du 6 octobre 2017 relatif aux salaires et à l'évaluation du salaire nature logement, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures

permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/01, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 6 septembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0212 du 12 septembre 2019

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 98 du 8 octobre 2018 portant modification de l'annexe II relative aux salaires et à l'évaluation du salaire en nature logement, à la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/05, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 18 octobre 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0248 du 24 octobre 2019

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 3 bis du 8 octobre 2018 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/12 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# **Arrêté du 3 avril 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)**

**JORF n°0087 du 9 avril 2020**

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 99 du 4 juin 2019 relatif à la création d'une cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/36, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# **Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)**

**JORF n°0130 du 29 mai 2020**

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 97 du 8 octobre 2018 relatif à l'application des « nouvelles » classifications dans le calcul du salaire brut, à la convention collective nationale susvisée.  
L'alinéa 1 de l'article 4 devrait être étendu sous réserve du

respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/5, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# **Arrêté du 22 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)**

**JORF n°0188 du 1 août 2020**

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les stipulations de l'avenant n° 100 du 10 février 2020 portant modification de l'annexe II relative aux salaires et à l'évaluation du salaire en nature logement, à la convention collective nationale susvisée.  
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

française.

## Article 2

Fait le 22 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/19, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# **Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)**

**JORF n°0123 du 29 mai 2021**

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les stipulations de l'avenant n° 101 du 3 novembre 2020 relatif à la prime de compensation, à la convention collective nationale susvisée.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/2, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).