

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

<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>	

<b>dialogue social</b>	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 natalinoae de la propriété immobilière (UNPI) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association nnailaote de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ; Union nlaiaonte des aoiacstns des rbpeasosnls de copropriété (ARC).
Syndicats signataires	Syndicat naantiol indépendant des granieds d'immeubles et cneicoergs (SNIGIC) ; CSFV CTFN ; Fédération des seievrcs CDFT ; Syndicat nnaioatl de l'urbanisme de l'habitat et des asiadmneutirrts de bines (SNUHAB) CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Chambre natinolae des propriétaires (CHDP), par ltrree du 20 nrbeovme 2014. (BO n°2015-2) ; Fédération USNA des synacdis de services, activités diverses, treteiiras et cxnneos (FESSAD-UNSA), par ltrree 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

reçoit, en ourte sur sa demande, cunimioatomcn de tuot duenmcot intéressant le syndicat. »

Article 1er bis - Avenants régionaux et accords d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente cneiovtnon ne puet en auucn cas retremte en csuae les possibilités esxtateins de dsiiuscusn et d'amélioration des searials et des aeturs giartaens sur le paln régional cmome au nviaeau de l'entreprise ou du gourpe d'entreprises.

Toutes mncidoiaotifs ou aontidjnocts apportées à la présente cionoevnnt au paln régional forent l'objet d'avenants locaux, départementaux ou régionaux à la présente coovintnen suos les mêmes références d'articles que cleles affectées à la riqrubue concernée, suievis de la lettre A.

De même, les dsptosioniis adidveits ou dérogatoires adoptées dnas le crdae des aodrccs d'entreprise ou irnetiptesreens soernt codifiées suos les mêmes références d'articles de la cvoootneinn svieius de la lrtete E. Il srea procédé de même puor les adifdts ou rieitfacitcfs aux aenenxs de la présente cneievnotn adoptés dnas l'entreprise ou un gpuroe d'entreprises, et, puls généralement, puor tuos tteexs rltefias au statut clctioelf du personnel. Il est précisé que cette dpsioisoitn d'ordre ne mfodiie en rein le cdrae jrdqiiue pailicuretr (hors atclioppian des artilecs L. 2232-11, L. 2234-1 et L. 2234-3 du cdoe du travail) de msie en ?uvre de citearnes gieranats clcltioeevs (intéressement ou rtaerite et prévoyance, par exemple).

Article 2 - Avantages acquis. □ Non-cumul

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente cenontvion ne sairuat en acuun cas ptroer antiette aux anvgaeats iddluivenis et cltleioefs acius antérieurement à son entrée en vigueur. Tfeouuits il ne puet y aoivr cmuul ou dbluoee eplomi ethre un agnvatae aicqus et un aavntgaae slirimaike résultant de la présente convention.

Article 3 - Durée. Dénonciation. Révision

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente cneitonvon pedrrna eefft à la dtae de sa signature. Elle est clcnuoe puor une durée de 1 an et se prouirusva etunise par tctae rncicetuodon d'année en année, puor une période indéterminée.

L'organisation sratanigie qui dénoncera en tuot ou pirtae la ceotovnnin ou en dedrmnaea mitoadcoiin drvea le noitier aux atures orgiitonsnaas sagitaniers avnat le 1<sup>er</sup> nevbrome de cqhuue année.

La présente convention, clnuoce en alactopipin de la deuxième partie, lvrie II, du cdoe du travail, a puor oejbt de définir sur l'ensemble du ttierroire métropolitain et des départements d'outre-mer les cdoontiins de trviael et de rémunération du perosnnel dnsosapit ou non d'un lgoenmet de foocnct et chargé d'assurer la garde, la sicaunevrle et l'entretien ? ou une prtaie de ces fictionnos snemuleet ? des ilmbeemus ou esebeemls iolrieibmms et de leurs abodrs et dépendances, qu'ils soenit affectés à l'habitation, à l'usage commercial ou professionnel, placés suos le régime de la copropriété, donnés en location, ou icntsrs à une aasioistcon scliadyne de propriétaires (ASP), quel que siot le régime jquirdue de l'employeur.

Toutefois, ne snot pas visés par la présente cioontenvn les perenoslns rleavnet d'une artue cevntoinn ccillovee nationale.

Lorsqu'un ieblumme est placé suos le régime de la copropriété, l'employeur est le sdanicyt des copropriétaires ; le cnoatrt de tvaialr est signé par le snydc qui aigt en tnat que maainratde du sdcaiynt des copropriétaires et sleon les dsitnpiiosos de l'article 31 du décret n° 67-223 du 17 mras 1967 (1). Il est teoiutofs rappelé que le csoienl sdaycnil a un rôle cunsolatitif cmome indiqué dnas l'article 21 de la loi du 10 julieilt 1965 (2).

Il n'existe acuunlein de stionurabdoi ertne les copropriétaires, ou tuot ature résidant en tnat que tel, et les salariés régis par ctete convention.

Il en est de même lsoqrue le maidtarnaie ievnirtent en référence aux artilces 1984 à 2010 du cdoe cvil puor le ctpmoi d'une sleue prnonesse pqshiyue ou mrolae propriétaire du bein iebiommlir cattnusniot le leiu de taiavr contractuel.

Des aenenxs prnuorot être colucens à tuot mnmeot puor régler les qitnuesos particulières aux drvseies catégories pleefisrl eosnons et aux behrnacs coenxens de la profession. Elles aquorcent même valuer et même champ d'application de la présente convention.

(1) Actrlie 31 du décret n° 67-223 du 17 mras 1967 : « Le syndic enggae et congédie le psonerl du siacndyt et fxie les citndoiois de son tarival saunivt les usgaes lucox et les ttxees en vigueur. L'assemblée générale a suele qualité puor fexir le nmobre et la catégorie des emplois. »

(2) Actrlie 21 de la loi n° 65-557 du 10 julieilt 1965 : « Dnas tuot sncyaidt de copropriétaires, un ciosnl sncyaidl atssise le snydc et contrôle sa gestion. (?) En outre, il dnnoe son aivs au syndic ou à l'assemblée générale sur tuteos qonituess coerncannt le syndic, puor lqeusleles il est consulté ou dnot il se sisiat lui-même. (?) Il

Toute déclaration de révision ou de prolongation d'adjonction devra être effectuée par la partie recommandée avec avis de réception et devra être accompagnée du texte proposé. En cas de dénonciation émanant de la totalité des salariés européens ou siégeant dans les entreprises, la présente convention pourra effectuer 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 déposé à la direction générale du travail.

#### Article 5 En vigueur étendu en date du 6 mars 2018

##### 1. Adhésion

Toute convention collective représentative au palmarès national (1) au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail, ou tout organisme d'employeurs représentatif au palmarès national qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues au code du travail. (2)

Cette adhésion sera validée par le juge qui dirigea le seul de la convention de l'adhésion à la convention générale de travail où le dépôt de l'accord aura été effectué.

##### 2. Cessionnariat pour la négociation et l'interprétation

###### a) Mise en place et fonctionnement de la CPPNI

La commission partenaire comprendra la négociation et l'interprétation de la charte des gardiens, des employés d'immeubles exerçant 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 employés et vis-à-vis des propriétaires ;  
? 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 suscité comprendra un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, le temps quotidien, les jours fériés, les congés et le temps épargné-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;  
? elle résout les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention.

La présente commission partenaire pourra également exercer, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

La présente commission partenaire pourra également exercer, le cas échéant, les missions de l'observatoire partenaire de la négociation collective.

La présente commission partenaire pourra également exercer, le cas échéant, les missions de l'observatoire partenaire de la négociation collective.

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

###### b) Comité de la CPPNI

La commission piérote paientière 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 importante de la branche des gardiens, des employés d'immeubles. En effet, l'article 31 du décret 67-223 du 17 mars 1967 indique notamment : « Le syndic égale 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 certains droits des travailleurs salariés des propriétés, les représentants des fédérations nationales de syndicats sont invités lors des réunions de la commission partenaire pour la négociation et l'interprétation.(4)

Ainsi, la commission partenaire pourra également exercer, le cas échéant, les missions de l'observatoire partenaire de la négociation et l'interprétation est composée :

- ? pour les organisations syndicales : de deux représentants par organisation syndicale représentative ;
- ? pour les organisations patronales : d'un nom équivalent de représentants, y compris les invités (fédérations nationales de syndicats). (4)

##### 3. Commission mixte paritaire

Indépendamment de la commission pour la négociation et l'interprétation, la négociation des partenaires sociaux peut se dérouler en commission mixte présidée par un représentant du secteur du travail.

##### 4. Secrétariat de la commission partenaire pour la négociation et l'interprétation

La commission partenaire pourra également exercer, le cas échéant, les missions de l'observatoire partenaire de la négociation et l'interprétation à l'aide d'électronique : [cppni-1043@gmail.com](mailto:cppni-1043@gmail.com).

Le secrétariat est assuré par l'union des organisations syndicales nationales signataires de la convention collective nationale des gardiens, des employés d'immeubles dénommée CROGEE (comité des organisations syndicales les représentants des gardiens, des employés d'immeubles).

(1) Les termes « au palmarès national » figurent à l'article 1er de la convention collective tel que modifié par l'article 1er de l'avenant 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'article 1er de la convention collective tel que modifié par l'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.  
(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

(3) L'article 4 du a. du 2/ « La commission partenaire pourra également exercer, le cas échéant, les missions de l'observatoire partenaire de la négociation et l'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'article 2, l'article 3 et les termes « , y compris les invités (fédération nationale de syndicats) » énoncés à l'article du b. du 2/ « La commission partenaire pourra également exercer, le cas échéant, les missions de l'observatoire partenaire de la négociation et l'interprétation » sont ceux de l'extension en tant qu'ils sont consacrés 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 rôle de conseil et de participation dans les réunions de travail et les informés des modifications intervenues. Il doit en outre leur un siège à la disposition du personnel, dans les conditions fixées par avance affichées dans les lieux de travail, sauf délivrance aux

ccnggeoirs et tluavrelais isolés de la nroe d'information prévue par les aictrels R. 2262-1 et sanitvus du cdoe du travail. Cet avis, joint au craontt de travail, diot préciser où la ctvioennon colveicte ntianaoles des gardiens, cinrcceegs et employés d'immeubles et ses atnevans snot tuens à la diotisoispn du salari et les cditnoios 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 rsnneoenicest la liberté d'opinion, ainsi que le droit, assui bein puor les salariés que puor les employeurs, d'adhérer lrbiennet et d'appartenir à un sdcynat 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 rtaieff à l'exercice du dirot 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 punroot se fneodr sur le fiat qu'un salarié apitrneapt ou n'appartient pas à un syndicat, eecrxo ou n'exerce pas un madant syndical.

Tout salarié ralvenet de la présente coinvtneon puet être accrédité par l'organisation snlacyde à lllquaee il adhère puor la représenter aux réunions de la csmosmoiin pitraire prnmtaenue de négociation et d'interprétation ou de totue ature cimossimon instituée par la convention. En tnat que membre de la cmiomsoisn parairite pmteannree de négociation et d'interprétation, il bénéfie aolrs de la peicootrn prévue par l'article L. 2411-3 du cdoe du travail.

Il est également alloué aux représentants des oonigntaisras saenicdys représentatives de salariés un tpmes de préparation. Puor cuaque réunion de la cissoiommn ptairaie ptarmenue de négociation et d'interprétation il luer srea accordé 1 demi-journée de préparation accolée à la cimmsoisin prariatie pnarneetme correspondante.

Ces aebcenss justifiées par la reisme à l'employeur d'une ciope de la ltrree de ctoocovanin ne snot pas rémunérées par l'employeur, ni les frias de déplacement pirs en charge, suaf aoailitpcpn de dtntpsiooiiss prévues par l'accord d'entreprise ou emploi, à la dmandee de l'intéressé, du crédit d'heures dnot il bénéfie 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, trite Ier du cdoe du tiraal retialaf 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 fmienoonntct snot régis par les aectirls de la pratie 2, lirve III, trtie II du cdoe du triaval reilaf 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 prseeonnll contisutent la délégation du pennoserl au comité d'entreprise. Il ne puet pnedre ctete décision qu'après avoir consulté les délégués du poernesnl et, s'il existe, le comité d'entreprise (partie 2, lirve III, ttrie 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 fecmennoonint 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 fntaroion psifnlsrelenooe (CPNEFP), exercant, dnas le cmhap d'application de la cnyotnieon ctvolecie natolinae des gardiens, cieorgencs et employés d'immeubles suos la dénomination CEGI, les aoinurttibs dévolues par les aordccs ninouatax ipsneneltrsnoefois du 10 février 1969 et du 3 jilulel 1991, siège au : imulbeme Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis. Elle établit son pprro règlement. Son secrétariat est assuré à la même asersde par l'union des onassiaritons prnaoealts siegatnias de la cnoenoitvn clievote noainalte des gardiens, ccorieegns et employés d'immeubles (COREGE).

Elle est composée :

- ? puor la délégation salariale, de duex représentants de cchaune des otorsaangiins scyildeans ;
- ? puor la délégation patronale, d'un nbmore de représentants iuqnideie à cueli de la délégation salariale, répartis ernte les onagtrinosas paanoertls sagesteiniars par accord entre 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 caornt de travail, qui derva farie référence à la présente convention, diot être cnoclù par écrit lors 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 salari après signature.

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

Le caontnt de tavairl diot otbreolgeminat préciser les fniotncos du salari, 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 cfofineciet hiérarchique, le manotnt de ses appointements, le leiu de taravil et, puor le pnrsooenl logé, l'évaluation du saarile en ntarue dnas les cnioodints prévues à l'article 23. Il diot également préciser si le catront de tvarail est conclu 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 tvarial prévoit une période d'essai, elle srea fixée en fcniootn du cefieoinct 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, rluoeabvnle une fois, puor les salariés classés agent de maîtrise, qu'ils sionet logés ou non.

Pendant cttee période d'essai, le cratont de tvaarl 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 ruptre de la période d'essai iinedrrnvtea dnas les mèmnes coidtinnos que cleels visées ci-dessus. Toutefois, puor les cnrtotas suintalt une

période d'essai inférieure à 1 semaine, accueillant un délai de prévention ne sera nécessaire en cas de rupture de la période d'essai.

Le renouvellement, avec l'accord exprès du salarié, fixe 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 modifications techniques 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 auquel que sur la classification.

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

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

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

Les salariés feront 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 visite et au plus tard dans un délai de 8 jours, les salariés devront subir une visite médicale de référence dans les cas suivants :

- ? un arrêt pour cause de maladie physique ;
- ? 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 droit de travail concernant la durée indéterminée prend fin par la volonté de l'une ou l'autre des parties ou par convention collective mutuelle dans le cadre de la répartition fonctionnelle 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 accusé 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 poste hiérarchique est inférieur ou égal à 602 : 8 jours ;
  - salarié dont le poste 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 doit 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, 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 scellé compléte le droit de s'absenter pour ré recuperer un temps 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 type ne soient pas préjudiciables au service. En cas de désaccord, elles sont proposées au gré de l'employeur et au gré du salarié.

En cas de repos et à la demande de l'intéressé, les heures pourront être bloquées 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 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 chaque ajouté, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7e année ;
- aux quelques ajoutés, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19e année.

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

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

- ? soit la rémunération globale autre moins élevée que visée à l'article 22.2 ;
- ? soit 1/12 de la rémunération des 12 dernières mois précédant le licenciement ;
- ? soit 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou fonction de caractère annuelle ou exceptionnelle qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait pris en compte que pour la temporaire,

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 doit bénéficier de ses droits à la retraite même avec aménagement ne constituant pas une démission.

Le salarié est tenu au respect d'un délai de prévention indiqué 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, express 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 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 de 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 scission/gain de la mise à la retraite. Le lomenet de fonction doit 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 7e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7e année ;

-- auquel s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19e 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 :

La 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 7e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7e année ;

-- auquel s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19e 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 relevant de la présente convention se retrouvent :

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 minimum contractuel (H) devant 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 arrêté à la présente convention pour un secteur d'activité lorsque l'une ou plusieurs de ces dispositions répond aux nécessités de l'exploitation et s'inscrit dans les usages suivants 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 dirigeant (1).

Le taux d'emploi étant déterminé par l'application du barème d'évaluation des tâches en unités de valeur (UV) constatuit

l'annexe I à la convention :

### a) Emploi à service 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 sont majorées 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 service permanent

Sont considérés les salariés qui travaillent moins de 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 domicile sous réserve que cette activité ne soit ni nuisible ni nuisante ou préjudiciable à l'immeuble ou à ses occupants.

### c) Emploi à service 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 domicile (sous réserve que cette activité ne soit ni nuisible ni nuisante ou préjudiciable à l'immeuble ou ses occupants), soit à l'extérieur et de s'absenter à tout moment du jour. Ses tâches sont limitées à l'entretien et au nettoyage des parties communes de l'immeuble, à la sortie et la rentrée des poubelles, à la distribution du courrier une fois par jour, éventuellement à la réception des loyers.

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

2. Le caractère saisonnier de certains tâches ne peut entraîner au-delà de 10 % du temps de travail 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'arrêté 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 la permanence sur la journée de travail est fixée à 1 demi-heure par jour du lundi au vendredi sauf dans les cas où le temps de repos total, soit une période d'exécution des tâches et de permanence de 9 heures.

L'amplitude de la journée de travail, connaît au contraire de travail, ne peut excéder 13 heures au maximum 4 heures de temps de repos pris en une ou deux fois (une des périodes devant 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 amélioration de 13 heures, pour les salariés de catégorie B à service temporaire ou permanent qui, dans ce cas, bénéficient de 4 demi-journées consécutives incluant la journée complète du dimanche (au lieu du midi ou du lundi matin), comme prévu à l'article 19, 3e 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'égal 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 l'heure le matin et l'épouse dans la même fonction), le(s) salarié(s) peut (peut) s'absenter pour des motifs personnels ou familiaux. Ils devront faire accompagné des documents nécessaires par l'employeur pour assurer les services nécessaires à la



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

Pour chaque critère, plusieurs niveaux de compétences sont établis :

- ? le passage d'un niveau à l'autre est défini de façon aussi pragmatique et précise que possible ;
- ? pour chaque poste existant, un niveau par critère sera être défini en fonction de son contexte (c'est la « pesée ») par l'employeur en concertation avec le salarié ;
- ? la convention collective 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/2017/012/boc\\_20170012\\_0000\\_0016.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2017/012/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 régional des gendres 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 plurinominaux particuliers, simple convivialité	100
B	Échanges pluriels et/ou rapprochés dans un environnement complexe particulier	107
C	Échanges plus ou moins étendus et/ou avec un caractère particulier, c'est-à-dire répondant à un des critères suivants :	112
	I. ? Existence de plus de 60 lots	
	II. ? Avec un rôle de relations en médiation sociale et/ou gestion de conflits	
	III. ? Résidence permanente associée à la rotation des occupants	
D	Échanges pluriels et/ou avec un caractère particulier répondant au moins à un des critères suivants :	118
	IV. ? Avec une responsabilité principale en médiation sociale et/ou gestion de conflits	
	V. ? Situé dans un quartier classé par les pouvoirs publics en zone sensible au plan social et/ou sécuritaire	
	VI. ? Dans un bâtiment de haut standing, faisant ainsi appel à la capacité d'initiative du salarié dans la réponse aux besoins variés des occupants, qui inclut le recours à des prestataires extérieurs et leur suivi	
E	VII. ? Haut standing, c'est-à-dire rôle assumé 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 spécifique n'est exigée	100
B	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils et matériaux nécessitant ni expérience, ni formation, ni habileté 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 matériaux nécessitant une expérience et/ou une formation et/ou une habileté spécifique(s) en matière d'hygiène ou de sécurité	107
	Réalisation de travaux de maintenance de premier niveau	
D	Réalisation de travaux de mécanique 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 courante liée à l'utilisation de l'informatique et/ou gestion de fonds de caisse pour l'achat de consommables	107
D	Tâches de gestion administrative : élaboration de documents, saisie et transmission d'un système de remontée d'informations, réalisation d'états des lieux, rédaction de rapports rendus.	112
E	Responsabilités administratives : élaboration de budgets	120

#### 4. Supervision

Indication sur les périodes concernées de l'immeuble.

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

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

Ainsi, il comprend deux sous-ensembles :

- ? la surveillance d'autres salariés du même établissement ;
- ? la supervision de partenaires externes.

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 suivie technique du travail, mais sans pouvoir hiérarchique	Déclenchement de processus simples, ordinaires et suivis techniques de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	107
D	Définition des tâches, de l'organisation et suivie technique du travail, avec responsabilité hiérarchique décrite sur moins de 5 salariés	Déclenchement de processus complexes, ordinaires et suivis techniques de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	112
E	Définition des tâches, de l'organisation et suivie technique du travail, avec responsabilité hiérarchique décrite sur 5 salariés ou plus		120

## 5. Autonomie

Ce critère recouvre le niveau de latitude 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 état et de fonctionnement de l'ensemble immobilier, faisant l'objet d'une évaluation d'ensemble	120

## 6. Formation

Ce critère recouvre le niveau général nécessaire pour exercer le poste dans de nombreux domaines (et non pas le niveau de la profession en elle-même).

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

Ainsi, dans l'exemple précédemment donné, le coefficient

hiérarchique serait 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 exige au moins dans tous des six critères un classement à

Article 22 - Appointments globaux minimaux. □ Salaire mensuel contractuel. □ Bulletin de paie. □ Gratification 13e mois

1. Le siralae munmiim burt museenl conventionnel, puor un epmoli à tmepls cepmolt (catégorie A) ou à srvecie cmpeilot (catégorie B) tel que défini à l'article 18, 1er alinéa des parghpaares A et B, est calculé cmome siut :

Coefficient hiérarchique × velaur du pinot (différente par catégorie) aeuql s'ajoute une vuelaer fixe.

Cette velaur fixe, tuot cmmoe les vrlueas de point, est définie à l'annexe II aicrlte 1er à la présente cotnnoeivn et précisée dnas les atevanns « salareis ».

Cette rémunération inclut, puor le salarié de catégorie B, la veualr du sralae en nuarte coproneardsnt à l'attribution d'un logeemnt de fonticon et le saraile en nuatre complémentaire, évalués dnas les citinoonds prévues à l'article 23 ci-après.

Les vuelaers muiinmm bruets cnvnioonlnneles snot révisées en cmsomiosn priaarte ptnamneree de négociation et d'interprétation réunie dès lros qu'au minos duez des oigiatonsras saaritgneis ou adhérentes en frenot la deamnde et dnas le mios qui sruiva la réception de cttee demande.

En tuot état de cause, une réunion dvrea se tiner au muiminm chquae année dnas le repecst des cinootndis posées par l'article L. 2241-2 du cdoe du travail.

Des anetnavs régionaux ou des aocdcrs d'entreprise peuevt prévoir des veulras minumim burets cvenlnnetooinles supérieures aux sralieas mimnum brtus en veuiugr dnas la branche, aicpnatnt la révision des vlauers mniuimm beuts noeintveellnons fixées par la cvioonneth nationale.

2. Le silraae glabol burt mnseeul catuoernctl d'un salarié est constitué par l'addition :

a) Du saarlie miniumm burt meunesl cnoveninteol défini au pragaarhpe 1 ci-avant multiplié par le tuax d'emploi sniuat :  
? catégorie A : nmbole d'heures / 151,67 ;  
? catégorie B : nmbole d'UV / 10 000 ;

b) et éventuellement de la pmire d'ancienneté, calculée par appoaciltin du barème fixé par l'article 24 de la convention, sur le sialrae miuinmm burt munesel ceevionnnotnl ;

c) D'un éventuel sralae supplémentaire cacttoeurnl (augmenté de tuos éléments qflattiaus de rémunération coenuvs au cantrot de triaval et inuclant nmnameott l'indemnité différentielle acqsue en atpcoalipn d'une cslaue d'avantages acquis, ou le miinaten du sraiale coorfme à l'article 12 de la centvioonn celivlocte nailontae des gardiens, cioegrcnes et employés d'immeubles), multiplié par le tuax d'emploi.

3. Le sialrae est payé au puls trad le deirner juor du mois. Toutefois, si des motiinidfocas snot iurevenetns en crous de mois, un ampcole pochré de la rémunération réellement due est versé à la même dtae et la régularisation s'effectue le mios suivant.

Tout salari diot rvecoir cqauhe mios un beuitlln de piae établi dnas les ctninoodis prévues aux aeritcs R. 3243-1 à R. 3243-5 du cdoe du tiaavr :

Le btleilun de piae doit, en puls des mteninos légales des aeirlcts R. 3243-1 à R. 3243-5 du cdoe du travail, minneont les éléments sntuvaiss :

1. L'emploi, la qiiiaufaoctln polfrsneonliese (employé ou aegnt de maîtrise) et le cfcneiefoit hiérarchique fixés par l'article 21 ;

2. La période d'emploi et le nomrbe d'heures (pour le proneensl de catégorie A, siot 151,67 hueers puor un eplomi à tpmes cmpeolt pdhanet le mios concerné) ou d'unités de vuluer (pour le penresonl de catégorie B, siot 10 000 UV puor un epmloï à servcie cpelmot pdennat le mios concerné).

Le ccaull du salarye cnettaorul dû en détaillant (et parrotasint s'il y a mios incomplet) les tiros rqbuiires « slairae muimnim burt meusnel cvneoinnnteol », « salaire supplémentaire corattuncel » et « prmie d'ancienneté » visées au papgraahe 2

ci-avant.

3. La rémunération frtfiaaoire mulneslee des tâches eeintolepxcls (astreinte de niut visée à l'article 18.5), la rémunération fartfoaire à l'unité des tâches oeleinncsocais (permanence des dciamnehs et jruos fériés visée à l'article 19.4, hueres supplémentaires) et les pmeirs (par emxelpe le tri sélectif) ou gtarfiantioics ;

4. Éventuellement le srlaae en narute Igoemnet et le slaarie en nratae complémentaire, déduits du sraiale net en aitaloppicn de l'article 23 de la convention, et s'il y a leiu la nturae et le moantnt des auerts déductions effectuées sur la rémunération.

#### 4. Gritfcatioian « 13e mios »

Les salariés jtufisiant d'une présence complète pnndaet l'année cvile (toute période d'absence indemnisée à 90 % étant considérée comme temps de présence) perçoivent aevc la piae de décembre une giotcfiirtaan égale au slariae galobl burt munseel cnttoaecurl défini au paparrahe 2 ci-dessus, aucqis à cette date.

Le salari jifiuatsnt de mnios de 12 mios de présence perçoit cette gotatfrician pro rtaa teprimos et en vlaeur à la dtae de départ si le salarié quitte l'entreprise en croos 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 mnoant du salirae en ntaure représenté par la doisostiipn d'un loemgent de ftionocn srea évalué en aplnapuiqt à la sfcarue eclmeuenisxt réservée à l'habitation (sans que la sufarce rueente psuise excéder 60 m<sup>2</sup>) le pirx au mètre carré défini en axenne II, acirle 2, puor la catégorie à lueqlale se ratatce ldeit loengmet de fonction.

Ces catégories snot définies cmmoe siut :

1. Lmeeengt dnot la (ou les) pièce(s) principale(s) bénéfici(e)nt d'au mions une ouurvtree (fenêtre ou porte-fenêtre) dnnaont deticenmret sur l'extérieur et ctarnpoont les trios éléments de crnfoot svtanvis : équipement de chauffage, w.-c. intérieurs, sllae d'eau intérieure.

2. Lomeengt dnot la (ou les) pièce(s) principale(s) bénéfici(e)nt d'au mions une ovverture (fenêtre ou porte-fenêtre) dnnaont drmniectet sur l'extérieur et coatmpoont au mions duez éléments de cnfroot svtanvis : équipement de chauffage, w.-c. privatis, slale d'eau privative.

3. Lmegnoet n'entrant pas dnas l'une des duez catégories mentionnées ci-dessus.

Le mttonnat du srilaae en nrature lmnggeot évolue à pairtr du pcgonutaree de vtaiaorn de l'indice de révision des lryoes (IRL) sur 1 année, ou tuot incide qui viinaedrt s'y substituer.

Cette révision ieeivnntr tuos les ans. Elle est apiplclabe dès la piae de janvier. La vaitaroin aplpacblie est clele cdnpenorsoat au derenir idcine cnou au moemnt de l'établissement de la piae de janvier.

Le sralae en nturae complémentaire éventuel prévu à l'article 20 est évalué frnoteefairmaut cmome suit, par mios et pdeannt tuote l'année :

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

Le pirx du krhuieawltroe aaillcppbe est déterminé simultanément à la révision des srlaaes par la csoisommin piaartre panetnmere de négociation et d'interprétation prévue à l'article 22 à piatrr de cleui publié par EDF au juor de la strnauige (clients résidentiels, ointon bsae 6 kVA de l'offre de marché). Ce manotnt srea indiqué allnmeenenut dnas l'avenant « sraeials ».

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

s'impute(nt) dnas les coidintnos prévues à l'article 22 sur le sriaale net puor déterminer le sariale net à verser.

#### Article 24 - Primes d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Des prmies d'ancienneté snot attribuées. Eells s'ajoutent au sriaiae mimnium burt meesnul ctenvnenoionl et dnievot fegriur d'une manière explictie sur le betuilln de paie.

Elles snot calculées sur le sriaale mmuniim burt meunesl cvoennnietol établi en aitcalippon de l'article 22.2 a :  
? 3 % après 3 ans de service chez le même emyolepr ;  
? 6 % après 6 ans de seivre chez le même eleupomr ;  
? 9 % après 9 ans de scviree chez le même eploumyer ;  
? 12 % après 12 ans de sicrve chez le même eupolemyr ;  
? 15 % après 15 ans de scvire chez le même eylmpueor ;  
? 18 % après 18 ans de scivere 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 auncis dnas les codiintons prévues aux arelitcs L. 3141-1 et situvnas du cdoe du travail, à saivor :

- 2 et dmei oubearlv par mios de tvarail ecftefif pnadnet la période de référence fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cruos de luadellqe s'exerce le diort à congé, aevc aappoltciun des majoanirots prévues(1) :  
-- par l'article L. 3141-9 du cdoe du taavir ;  
-- par l'article L. 3141-19 du cdoe du travail,

- et de celels attribuées par la présente cnvvoeton au tirte de l'ancienneté de svicree chez le même emyupoler :  
-- 1 juor orbuvalo après 10 ans de scvriee ;  
-- 2 jruos oleabruvs après 15 ans de sivecre ;  
-- 3 jorus oalevrbus après 20 ans de sirvcee ;  
-- 4 jruos oauervlbs après 25 ans de service.

*Sur damedne initiée par l'employeur, la dtae de départ en congé ernte le 1er mai et le 31 orbotce est fixée, aevc le salari, anavt le 30 avril de chuaque année.(2)*

Pour le solde, le salarié devra sileltoicr au mnios 2 mios à l'avance les dteas de ses congés.

*Les congés augics au tirte de la période de référence csloe au 31 mai dnoeivt être pirs aavant le 1er juin de l'exercice suivant, à l'exception des salariés orieanrigs d'autre-mer qui peuvent, si les nécessités du sevire le permettent, gperour les congés aicuqs au titre de duex périodes de référence.(3)*

*Les cojointns salariés du même eoeyuplmr ont diort de pdernre luers congés simultanément.(4) Dnas les elsmenbes imrlimeobs elnmyapot puuleirss gardiens, des rmuolteens snot assurés paenndt la période des congés payés, snas puioovr excéder le muaimxm d'unités de vleaur autorisé par la présente conivntoen collective.*

*Pendant la durée des congés payés, le salarié perçoit, en règle générale (règle du sriaale maintenu), la rémunération globlae butre cerallotctune qu'il aiaurt reçue en activité snas déduction du sailrae en nrtave s'il est logé, suaf aippoliatcn de la règle du 1/10 si ce mdie de clcaul est puls fabavlore (art. L. 3141-22 du cdoe du travail).(5)*

*Lorsque la rpruite du coatnt de taairvl est efecfitve anvat que le salarié ait pu épuiser ses dtiros à congés, il perçoit une indemnité de congés non pirs calculée sur la bsae de 1/25 de la rémunération glboae butre mselnue cltterucnaoe par juor ourvbale de congés non pris.(6)*

(1) Psahre étendue suos réserve de l'application des dsiiitonipsos de l'article L. 3141-10 du cdoe du tiaarvl et du reepct des dsioiospins des arctcls 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) Pahsre étendue suos réserve du rpescet des disnpotios des atclires L. 3141-15 et L. 3141-16 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

(3) Pahsre étendue suos réserve du ropeest des dsiiostpnios des altcires L. 3141-3, L. 3141-10 à L. 3141-12, L. 3141-17 du cdoe du travial et du dirot au rpeort des congés ronnceu par la Cuor de caaostisn en raoisn d'absences liées à une maladie, un ancecdit du taavir ou une mdalaie professionnelle.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

(4) Phrase étendue suos réserve du reepsct des distipoosnis de l'article L. 3141-14 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

(5) Pgpharrarae étendue suos réserve du recpset des dnstiopiosis de l'article L. 3141-24 tel qu'il résulte de la loi du 8 août 2016 raetlvie au travail, à la moosneiatridn du dougiale sicoal et à la sécurisation des proarcus professionnels.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

(6) Pgpharrarae étendue suos réserve du respect des dsstiooopnis 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 cidnnootis dnas leueesqls l'éventuel reclnmmaept du salarié en congé dreva en tuot ou ptarie être assuré :

? soit, quel que siot le sutatt du tliuiarte du poste, par un ou des salari(s) engagé(s) en cratnot à durée déterminée, à temps comelpt ou pretial (catégorie A), à svicre partiel, penmenat ou cpmlcot (par roulement, équipe de suppléance) puor les salariés de catégorie B (dans la lmiite de 12 500 unités de valeur) ;

? siot par une etpnsreire ptiuersrae de seicvers (éventuellement régie par les dsiiintposos de la praite 1, lvire II, ttrie V, capihtre I du cdoe du taavril rtailef au traavil temporaire).

Le salarié logé a la possibilité de chsior son remplaçant conformément aux dnospisitois de l'article L. 7213-2 du cdoe du travail. Ce cohix diot rvecoir l'agrément de l'employeur dnas les cdinnoiots des atelrcs L. 7213-6 et R. 7213-8 du cdoe du travail.

Si l'employeur rseufe le remplaçant proposé, ce remplaçant ne prroa pas être un salarié logé (cat. B), la msie à dpiisotosin du lenegomt de fconiotn ne puoavnt être imposé au salarié titulaire. Suele la lgoie ou la priate du loneegmt de foctionin réservée au scviree et puanvot être isolée srea laissée à la dtsipoisin du remplaçant.

Les remplaçants, lorsqu'ils snot salariés de l'employeur du tliairtue du poste, perçoivent une rémunération décomptée en ftoicnon de la qafioiautln exigée et du tuax d'emploi (nombre d'heures ou d'unités de valeur), par apaploicith emxcenilesuvt des artielcs 21, 22.2 a et, éventuellement, 22.2 c de la convention. La rémunération ansii établie est majorée de l'indemnité légale de fin de cnrtaot (10 %), de l'indemnité crsctoamiepne de congés payés, du pratora de gioatitfcarn (« 13e mios »). Puor tuot remelpacnet d'une durée inférieure à 2 mois, une indemnité cetnnnenvioolle de 10 % s'ajoute aux mrjtionaas précédentes.

#### Article 27 - Congés pour événements personnels

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Des congés spéciaux puor les salariés et les citjnonos mariés ou pacsés sonert accordés dnas les cnaoinctecrs svniatiues :

##### 1. Mgariae ou Pcas :

? mgaraie ou Pcas du salarié : 6 juors consécutifs ;  
? miagraie ou Pcas d'un enanft du salarié : 1 juor ouvrable.

##### 2. Décès :

? décès du conjoint, d'ascendant ou dnncdeaset en Inge dricete : 2 jruos ouvberals ;

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

### 3. Nciasasae :

? nscasiae ou aiopdotn d'un enfant du salarié : 3 jours ouvrables.

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

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

(1) Arcite étendu suos réserve de l'application des dispositions des arlites L. 3142-1 et siautvns du cdoe du travail, tles que modifiées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 riaetive au travail, à la mroesdition du duoaigle 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 travail justifiés par incapacité résultant de maladie ou d'accident rnuceos par la sécurité sociale et dont l'employeur a été avisé dnas les 48 heures, sauf cas de force majeure, par une ntcatiiouin écrite du salarié et accompagnée d'un ccareifit médical ne ctuenniost pas une rptue du catornt de travail mias une splime sisoenspun de celui-ci dnas les litimes snuivaets :

? 4 mois puor les salariés dont l'ancienneté est compris entre 3 mois et 5 ans, décomptés sur une période de 12 mois consécutifs ;

? 6 mois puor 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 dnas les cnoiotnds prévues par les arlites L. 1226-9, L. 1226-13 et L. 1226-18 du cdoe du travail, le catornt de travail ne puorra être résilié.

Le remplacement du salarié oupcnct un lomgeet de fntioocn s'effectue dnas les coontdinis prévues à l'article 26.

Les cnntdioios dnas lqelesules le tiaetermt est, en tout ou partie, mnateiu peadnt l'arrêt de travail, suos déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, éventuellement, les ogsenirmas de prévoyance complémentaire auxquels adhèrent l'employeur, snot fixées à l'article 30.

La rpruite éventuelle du crnroatt de traival au temre de la période de soepiunssn du cratont imulqipe le rpecset des procédures de liniemcnceet prévues au chirpae 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 pitiae 1, lvre II, ctrphiae V, stoicen 1 du cdoe du taiarvl rltaeives à la peotrcion de la gesorssse 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 cratont de travail d'une salariée :

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

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

Si un lmneenieccit est notifié avnat la ctnaoaitsn médicale de

la grossesse, la salariée peut, dnas un délai de 15 jorus à ctempor de la niitifaoocn du licenciemnt, jufisir de son état par l'envoi d'un cfetrciat médical par ltrree recommandée aevc ddmanee d'avis de réception. Le liecieemnt se trouve, de ce fait, annulé sauf s'il est prononcé puor futae gvrae non liée à l'état de gsressse ou en cas d'impossibilité de mineatin du cornatt puor des rnsaois autres.

2. La fmeme a le dirot de spdnuesre le crtroat de tvarail padnent la période qui cmmecone 6 smeinaes aanvt la dtae présumée de l'accouchement et se tiemre 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 caetrifict médical cmme résultant de la gsesrsoe ou des couches, le rned nécessaire, la période de sunoesipn est augmentée de la durée de cet état pathologique, snas pouvoir excéder 8 snimeeas 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 cratnot aleqxeulus la salariée a droit.

La fmmee drvea aritevr l'employeur du mtof de son acbsene et la dtae à lellaque elle etnend rrtmtee en vuueigr son crtroat de tvarial ;

3. L'employeur ne puet résilier le catornt de taival puor quleue mtof que ce siot pdaennt la période de siusspoer du cratont de taviaral définie au pprahraage précédent ;

4. Pandent la durée de sa grossesse, la fmeme porura se friae aiedr puor l'exécution des taauvrx pénibles, naetmnnt 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 cievnotonn ;

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

### B. Paternité

Le cionnojt d'une femme etincnee bénéfice de toris airsaontotius d'absence rémunérée puor l'accompagner lors d'exams 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 quleue que siot la nurate de son cratont de travail et quleue que siot son ancietté.

Le père puet cseser son activité pleeoonsirsfe penndat une période de 11 jros cdeinelaars consécutifs ou de 18 jros en cas de nsaiencass multiples. Ces jros snot cluabmleus aevc les 3 jros accordés puor une nscasae (art. 27.3).

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

En acpaptolin des dostspoiinis de l'article L. 1225-4-1 du cdoe du travail, le cotanrt de tvaival du salarié ne puet être rpmou pdaennt les 4 smeiaens qui sievunt la nnassiace de l'enfant, sauf faute gvare ou impossibilité de mniaentir le ctornat puor un moif étranger à l'arrivée de l'enfant.

### C. Adoption

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

dès le juor de l'arrivée de l'enfant à son foyer, srednpsue son crnotat de tiaravl dnas les ctniniods prévues à l'article L. 1225-37 à L. 1225-46 du cdoe du travail. Pndneat ctete période le salariés bénéficié du mniietan de sliraae dnas les mêmes cotiidnons que le A du présent article.

Pendant ce congé d'adoption, l'employeur ne puet pas résilier le craotnt de tiraval du salarié concerné.

Si le pernat atiopdf veut, à l'expiration du mios de congé d'adoption, éllever son enfant, il puet s'abstenir de rerpnrdée son emolpi snas délai-congé. Il n'aura pas de ce fiait à pyear une indemnité de rupture, mias devra libérer le lgonmeet de fonction, s'il existe.

#### D. Dptiniosisos communes

1. Pnednat le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le rcmneealepmt du salariés ocnpuact un leoegnmt de foontic s'effectue dnas les coonitids prévues à l'article 26.

2. Les cnoidonits dnas lellequess le tmtneiraet est, en tuot ou partie, metnainu pdnaent l'arrêt de travail, suos déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sicoale et, éventuellement, les oemairgnss de prévoyance complémentaire alexquis adhère l'employeur, snot fixées à l'article 30.

3. Le salariés ayant avisé son employeur, dnas les ctdoniions prévues aux pgrehpraas A 5e pahprragae et C, deenir alinéa, ci-avant, de son ietoitnnn de ne pas repndrere son taiarvl à l'issue du congé de maternité ou d'adoption bénéfice, à ptirar du moment où il en a exprimé la denadme par lltree recommandée aevc avs de réception, pdnnet une période de 2 années cuornt de la dtae de l'arrêt de tiraval initial, d'une priorité de réembauchage dnas son ptsos s'il rveejndet vcanat ou dnas un eomlpi auquel sa qalcaloiitfn lui pmreer de prétendre.

Le salariés réintégré rturvoee le bénéfice des aetgnavas aiqus 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 non étendu en date du 1 janv. 2020*

a) En cas d'absence au tvrial justifiée par l'incapacité résultant de maadlie ou d'accident, dûment constatée par cfiacirtet médical et contre-visite de la sécurité scliaoie s'il y a lieu, et à cniiodotn :

? d'avoir justifié dnas les 48 hreeus de ctete incapacité ;  
? d'être pirs en cghrae par la sécurité siacloe ;  
? d'être soigné sur le tietrrroie français ou dnas l'un des pyas de l'Union européenne ou dnas l'un des pyas ayant passé une ctoevnon de réciprocité,

les salariés rcorneevt 90 % de luer rémunération gblloae bture msunlelee calltneourcte pdnnet :

? 30 jruos après 1 an de présence dnas l'entreprise suos réserve du caractère puls farvolbae des diinotssiops de l'article L. 1226-1 du cdoe du taviral ;  
? 90 juros après 3 ans de présence dnas l'entreprise ;  
? 110 jorus après 8 ans de présence dnas l'entreprise ;  
? 120 jorus après 13 ans de présence dnas l'entreprise ;  
? 130 jorus après 18 ans de présence dnas l'entreprise ;  
? 170 jorus après 23 ans de présence dnas l'entreprise ;  
? 190 jours après 33 ans de présence dnas l'entreprise.

La rémunération à perrnde en considération est clele que l'intéressé aiart perçue en rsaent en activité dnas les conodinitis cclruotelatnes précédent l'arrêt de travail.

Lors de cauhqe arrêt de travail, les délais d'indemnisation ceeconmmrot à cruoir à cptmeor du pirmeer juor d'absence. Dnas tuos les cas de figure, une fhcie de piae derva être établie.

Pour le calucl des indemnités deus au tirte d'une période de paie, il srea tneu cpmtce des indemnités déjà perçues par

l'intéressé dnraut les 12 mios antérieurs de tlele srtoe que si piserulus acbeesns puor mdalaie ou aicdnect ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée ttolae d'indemnisation ne dépasse pas celle alpblicape en vretu des alinéas précédents.

b) En cas d'accident du travail, le complément de siraale se frea dnas les mêmes cdnnioots que puor la maladie, snas tfeootius que l'ancienneté de 1 an siot requise.

Les périodes d'arrêt consécutives à un aeccdnit du traival n'entrent pas en linge de cmtope puor l'appréciation des dtoirs aux indemnités complémentaires de maladie.

c) Pnaden la durée légale du congé de maternité ou d'adoption, le salariés bénéficié du mniitaen intégral de sa rémunération.

d) Les gaatrnies précisées aux phragapeas a, b et c ci-dessus s'entendent déduction faite des alcanclotios que l'intéressé perçoit de la sécurité sialoce et des régimes complémentaires de prévoyance alimentés par les coniaottis patronales, l'employeur étant subrogé dnas les ditros du salariés auprès de ces organismes. Lousrqe les indemnités de la sécurité sioacle snot réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une stcaonin de la csiae puor non-respect de son règlement intérieur par le salariés, elels snot réputées être seevris intégralement.

L'ancienneté pirse en cpotme puor la détermination du droit à l'indemnisation s'entend de celle asuicqe cehz l'employeur concerné et s'apprécie au pimeerr juor de l'absence.

e) Puor cviuorr tuot ou ptraie des gtaiares cooevninnelnetls de mtainein de siaalre susvisées, les eeroplmyus ont la possibilité de sroscruie un cnoatrt d'assurance de gpoire auprès de l'organisme assuer de luer choix. La caifootstn assurée en cvoturere de ces gtaernas est eicesxlvuemnt patronale.

Article 30.2 - Régimes de prévoyance complémentaire  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Les salariés bénéficient de giranaets cletivcoes de prévoyance et de ruomsenmerbet de fiars 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 asnecebs occasionnées par l'accomplissement des périodes militaires, ou par un rppael suos les drapeaux, est réglé sleon les dsionstopis légales.

Les périodes de réserve olgebartiois et la préparation à la défense nlitoanae d'une journée ne dnneont pas leiu à rtueene de saarlie sur jiuiatfcotsn émanant de l'autorité militaire.

Article 32 - Retraite complémentaire  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Le prneosnl rnveleat de la présente cteonnoivn est oieiaontgmlbert affilié au régime de reatire complémentaire géré par le grupoe Hniamus (section « peosrnels d'immeubles ») institué par l'accord noiatanl du 14 juin 1973 anyat fiait l'objet d'un arrête interministériel d'agrément publié au Jnaroul ofieicfl 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 rmlspnsieet les codinonts prévues par le décret n° 84-591 du 8 juillet 1984, modifié par le décret n° 86-401 du 12 mras 1986, peunevt dnmaeder à l'employeur d'effectuer les démarches nécessaires puor oeibnr la médaille d'honneur du travail.

Les salariés qui ont acmocpli 25 années au scervie du même eyopumler reçoivent une gaoriactiftn égale à la rémunération gbaolle brute musellnee clouaenctrte asiuqce 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, relative à la réforme de la formation professionnelle, qui précise les modalités de mise en œuvre de la formation plnnoeofilsrse dnas la bahcnre posfneiloesrnle des gardiens, cecroegins et employés d'immeubles, les peiretaans sacouix de la bcrhane des gardiens, ceeroigcns et employés d'immeubles snragtiaes de la présente cotnevoiin cvtzielco natalinoe réaffirment que la faimtroon prsfleseonlione ctinosute une priorité pour la brnhace et une vrailisatoon pour la profession. Ils considèrent que l'accès à la fraomitn tuot au lnog de la vie psflleserinnnoe cotinutse pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

*Les eepstneirrs snot teeuns de vserer à l'Agefos-PME, désignée,*

*OCPA de branche, les ctoouiitbrnns reavtiels : (1)*  
? à la ptainiarssfooenosn ;  
? au paln de formation, puor les ensirrpees elmponyat moins de 10 salariés, aevc un miunmim de 15 ? puor ctete dernière contribution.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des diooispsntis des atrilecs L. 6331-2 et L. 6331-9 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 35 - Extension  
En vigueur étendu en date du 27 avr. 2009

Les peitars staeagirnis cinennovnet de deemadnr l'extension du présent avenant, qui n'entrera en veugur que le preeimr juor du mios après la ptbilacouin de son arrêté d'extension au Jnuoarl 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 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 tirées du bâtiment comme la cave, la charpente de service et le parking. La responsabilité de service louée indépendamment du lot principal auquel elle se rattachait ne comporte pas également un lot principal. Le logement de fonction du gérant n'est pas intégré aux parties communes et n'entre pas dans le décompte des lots principaux.

Définition des tâches	Nombre d'unités de valeur (UV)
I. Tâches générales	
a) Sञçuilre ascenseurs	
Prendre immédiatement toute mesure pour faire face à toute anomalie de fonctionnement dans le cadre des connaissances de sécurité données par le constructeur. Dans le cas où des personnes sont bloquées dans la cabine, faire appel aux pompiers et mettre 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 conseils de sécurité le prévoient, dégager les personnes par la main?uvre 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) Sacelunvire chaufferie	
Prendre immédiatement toute mesure pour faire face à toute anomalie de fonctionnement. En cas d'incident à l'installation de chauffage central ou de chaudière d'eau : intervenir, selon les directives données par l'employeur ou par l'entreprise chargée de la surveillance et de la maintenance du chauffage, lorsque que fonctionne le signal d'alarme des capteurs (mise à l'arrêt et arrêt de l'entreprise). Vérifier à la bonne exécution des opérations de dépotage et de nettoyage qui peuvent entraîner à se produire tel qu'un débordement ou une fuite de fuel. Dans le cas de chauffage au gaz ou à la biomasse, vérifier 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) Suivre et assurer l'exécution des tâches	

Assurer la sécurité générale relative à la sécurité de l'immeuble, à la propriété, à l'entretien des parties communes et à la sécurité ; application du règlement.	1 par local principal
d) Contrôle et suivi des salariés de l'employeur	
Contrôler et suivre 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 ci-dessous sont nécessairement attribuées aux gardiens à temps partiel et/ou permanent. Les tâches prévues au paragraphe ci-dessous peuvent être demandées aux gardiens classés « d » ou « e » du critère de suivies sur visé à l'article 21.	1 par local principal
II. Tâches administratives	
a) Tarification courante	
Afficher ou transmettre les notes de service ou documents qui sont adressés par l'employeur. Rendre aux propriétaires les documents et procès-verbaux d'assemblée générale et faire émerger le bâtonnier correspondant. Tenir un cahier de recréation pour l'employeur 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 combustible livré pour les différentes chambres.	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 locations 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 termes à l'employeur.	8 par local principal
III. Propriété et entretien des parties communes	
a) Ouvrages ménagers : (*)	
Remplacement des éléments usés les cassures des portes et serrures et matériau des portes usés pour mise à la disposition des personnes chargées de la gestion des ordures ménagers, dans le cadre de la réglementation en vigueur. Nettoyage des poubelles, des lacs et des canalisations et du matériel.	25 par local principal
Débouchage des canalisations et vidange des toilettes (dans la mesure où cette tâche n'est pas contractuelle, elle ne peut être imposée au salarié)	5 par local principal

(\*) Peandnt et après les travaux, l'enlèvement des graavts ou déchets et le ngaoeytte du cnihtear cmmoe des piearts cmemuons de l'immeuble inmcboent eecsnuclixmvt à l'entreprise ou au peiualitrr 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 oicfifel du 28 jielult 1998).

b) Courier

Qu'il s'agisse du servcie réduit, namrol ou porté le salari é n'est pas theu de pderrne : ? les creiuors 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 dsroiiit bun des coils et pils vuonemluix non recommandés ne povunat ernter dnas les boîtes aux lettres.

Courrier srivece nmoral : dès réception de l'ensemble du courrier, tri et répartition etnre les boîtes des destinataires.

Courrier porté : dès réception, tri et dtiribousin à dimoilce du cireuorr des occupants.

c) Ntteyaoge des peairts cmmouens (\*)

1. Neayogtte des hilas 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, pterocation des canalisations.

2. Naoeytgte des areuts peitars commuens : cages d'escalier, luacox cmomus et cnacoutlirs dervseis (couloirs de cvaes et des combles, paliers) puor une fios par semaine

Remplacement des amlpoues électriques hros d'usage et des fbilesus accessibles.

Reacempmnlet des sles d'adoucisseurs d'eau et antitartrie.

Exécution des munes travaux, tles que gsairrage des gonds, sreeurrs des ptroes des peraits communes. Réglage des ferme-portes.

3. Neagytte des vitres, prioas vitrées, arlaipeps d'éclairage, boîtes aux lettres, btatnats de portes, règles de tapis, puor une fios par mois.

(\*) Si les fréquences demandées snot puls ou mnois ipnemoartts que ceells prévues ci-dessus, le norbme d'unités de vluauer srea calculé potlrneiomolnrepnt au barème ci-dessus. Le barème tneit cpomte des tâches arecosciess dnot la fréquence ne puet pas être déterminée.

d) Ntgeaotye des ascenseurs

Nettoyage des cabines, grleis et portes. 60 par ascenseur

IV. Erneiettn et propreté des eescaps libres

a) Neatogtye des cruos et trottoirs

Nettoyage des trtorotis des veois pbieuuqls dnas le card de la réglementation loacle en vigueur, nmenmotat en cas de nigee ou verglas, déblaiement des titroors publics, épandage de sel ou cendres. Ntgeaoye des cours et voies de ciotliraucn privées, aeris de jeux, areis de circulation, parkings. Ngtotaeye des caniveaux, buhoces siphoides, grlelis et pardius d'eau puvillae fanmeielct ablsiseeccs ; ngattyoe et etterienn cntuoars des bisnsas et piscines.

b) Eenetirtn de propreté des eeapscs verts	
Enlèvement des pepiars et déchets divres sur les pusooles et plates-bandes ; agorrase et ereittnen saiormme des ptanles et plates-bandes, ragasmsae des flueeils et propreté.	10 par thnacre de 100 m <sup>2</sup> minimum de 20 unités
V. Tvuaxax spécialisés et qualifiés non prévus aux pahteraraps I à IV	
Lorsque la définition de l'une ou perisuels des tâches données aux prehagrapas I à IV ci-avant est inadaptée à la siaottun de l'immeuble, et suaf aitoipcalpn d'un cumomn arccod ertne l'employeur et le salari é d'un nmbroe d'UV dérogatoire ou d'une lnige de tâches complémentaires, les tâches peuvent être définies en nrhome d'heures de tavruax spécialisés ou qualifiés. Les lcoaux cmamuocriex pneuvet de même être excluxs du nobmre de luocax visé en préambule lquosre les tâches demandées dérogent mafenmtsni à cleles demandées puor les auters locaux. Ce dpisotsif est en otrue utilisé puor le décompte des tâches aesccrosis snuetvais :	

1. Tarvuax spécialisés : eentrietn cpmelot d'espaces verts : totne et agrsoare des pelouses, massifs, jeneus arbres, arbustes, binage, désherbage, ptilaoanns diverses.

Conduites d'installations de cihefafure : cninnieonoedmt de l'air, ftirlage des euax de piscnie et bassin, etc.

2. Tvraxax qualifiés : taruavx qualifiés d'entretien : serrurerie, électricité, plomberie, peinture, etc., et pemcaerne du sercie de sécurité IGH.

L'annexe au coartnt de taviarl (modèle ci-après) fxie le détail de ces tâches et le nombre d'unités de vular attribuées à rsoian de 60 UV par huere (ce tuax étant porté à 70 puor les taavurx qualifiés confiés à un salari é dnot le cnfcioeeift hiérarchique est inférieur à 620).

VI. Pncneaerme de jour

Le gieadrn titslanaot ernte 3 400 et 9 000 UV (y cprions nécessairement UV puor sinalrvlece penndat l'exécution des tâches ? cf. paphrgaae 1 c et classé à srvice pnermeant dnas les cnooodtinis 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 vular coepmisrs etnre son décompte d'UV et 10 000.

(1) Treems elcxus de l'extension comme étant caierrtos aux doiütsposs des aectlris 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 luaoxx 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>

- Ttaol : (à compléter) m<sup>2</sup>

Nombre :

- d'ascenseurs : (à compléter)

- de cerfufhieas : (à compléter)

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

Tâches	Barème	Barème	Décompte	Décompte	Observations
	Base	Unité de valeur (UV)	Nombre de bases	Nombre d'UV	
<b>I. Tâches générales</b>					
a) Scauvrelnle ascenseurs					
Le preiemr :	Par unité	100			
Chacun des suivants		50			
b) Siuravlecne chaufferie		200			
Surveillance chuangfae urbain		100			
c) Svnrecliaule pnednat l'exécution des tâches	Par lacol principal	1			
d) Contrôle et caiooiodntrn de préposés de l'employeur	Par lacol principal	5			
e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures	Par lcoal principal	1			
<b>II. Tâches administratives</b>					
a) Taruavx courants	Par loacl principal	3			
b) Ptpioecern des lreoyys 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			
<b>III. Propreté et ernetiten des paerits communes</b>					
a) Oreruds ménagères (6)	Par loacl principal	25			
Débouchage gaenis et vide-ordures	Par lcoal principal	5			
b) Cuireror :					
- sriveecs réduit	Par lacol principal	4			
- srivece normal	Par laocl principal	12			
- porté	Par lcoal principal	30			
c) Nygtoae des piarter 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, laoucx cummnos et cliruioants 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 ceuvrds :					
- 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			
<b>IV. Enttieern de propreté des epseacs libres</b>					
- nyatgeote des trottoirs, cours, parkings	Par tranche de 100 m <sup>2</sup>	10			
- entrreein de propreté des eascpes verts	Par tranche de 100 m <sup>2</sup>	10			minimum de 20 UV
<b>V. Taavru spcialisés (2)</b>					
Travaux qualifiés (3).	Par heure	60 ou 70 (2)			
	Total (T)				(4)
VI. Pcrnaenmee de juor : s'il s'agit d'un gdaiern à srveie permanent, le ttaol des UV de tâches (T) s'élevant au mmiimum à 3 400 UV et au mmixuam à 9 000 UV (5).					
10 000 - (T) / 2					minimum de 10 000 UV

Majoration de 25 % lorsqu'il exceeds le total des UV de tâches (T) excède 10 000 UV : ((T) - 10 000) x 25 %					
Total					
Arrondi à la centaine supérieure					
Soit un taux d'emploi de (à compléter)%					
VII. Ajustement de nuit (500 UV)					
Total :					
Arrondi à la centaine supérieure soit un taux d'emploi de (à compléter)%					
(1) Si les fréquences demandées sont plus ou moins importantes que celles prévues à la ligne précédente, le nombre d'UV sera augmenté ou réduit en proportion.					
(2) Lorsque ces travailleurs qualifiés sont confiés à un salarié dont le rang hiérarchique est inférieur à 620.					
(3) À préciser (éventuellement par détail annexé).					
(4) Le total T ne peut excéder 12 000 UV.					
(5) Au-delà de 9 000 UV totalisées en (T) le gérant est classé à service complet, avec attribution de 10 000 UV, si la prestation est demandée.					

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

En vigueur étendu en date du 14 janv. 1994

Barème des périodes minimales pour 169 heures par mois/catégorie A ou 10 000 UV/catégorie B.

Évaluation du salaire en nature 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 dispositions additionnelles des articles 1er et 2 relatifs à la conclusion d'un avenant local, départemental ou régional à la convention nationale, il est expressément stipulé que les dispositions arrêtées dans ce cadre doivent toujours être complémentaires, et non se substituer aux dispositions de la convention collective nationale.

Conformément à l'article 2, 2e alinéa, de la convention, dès la signature de la présente convention, il sera institué dans chaque département ou région une commission pluridisciplinaire départementale ou régionale composée des représentants des organisations syndicales et des employeurs. Ces commissions peuvent étudier les avantages sociaux de la convention collective départementale ou régionale antérieurement à la mise en application de la convention collective nationale, mais dans un délai de 1 an à la date du présent avenant.

Dans le cas où cette commission des avantages sociaux au sein régional ou local n'aurait pas été créée dans le délai de 1 an, la commission de coordination prévue à l'article 10 pourra, à l'initiative de l'une ou plusieurs des parties à la convention nationale, être saisie des problèmes posés et proposer à la commission régionale compétente et, à défaut, à la commission mixte nationale les dispositions qui lui paraissent de nature à réaliser l'engagement pris par les organisations de la convention nationale.

Voir textes « Salaires ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 janv. 1994

Le prix du mètre carré prévu à l'article 22 de la convention collective nationale pour l'évaluation mensuelle du salaire en nature le moins élevé est fixé à 18 F en catégorie I, 14 F en catégorie II et 10 F en catégorie III, cette évaluation ne pouvant toutefois être inférieure à 250 F.

Ces avis seront immédiatement notifiés au secrétariat de la commission prévue à l'article 10 de la convention nationale.

#### Article 2 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 25 juin 1998

a) Pour l'application de la clause de maintien des avantages acquis, prévue à l'article 2 de la convention, il est précisé que la rémunération en espèces due aux personnes logées par acte d'habitation ou d'exploitation prévu (par article 21 à 24) ne pourra être inférieure - sauf réduction correlative des tâches et au niveau courant de tarification accepté par le salarié - à celle perçue antérieurement à la signature de la convention, la différence, si elle existe, n'ayant pas complément de salaire ou indemnité différentielle.

Il est convenu que :

1° Lorsque cette différence résulte d'une situation générale au niveau local, départemental ou régional, il y a également une compensation entre les deux compléments de salaire (1). Les modalités d'attribution et de révision de ce complément de salaire à chaque quarter final de l'année sont fixées dans l'article 1er de la convention collective départementale ou régionale à la convention nationale dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 1er de la convention, sauf exception d'une valeur de point local, départemental ou régional fixée dans les conditions prévues au 2e alinéa, paragraphe 1, de l'article 22.

Lorsque cette différence résulte d'une situation générale dans l'entreprise, il y a lieu, dans les mêmes conditions, d'établir un accord au niveau de l'entreprise.

2° Lorsque cette différence résulte d'une situation non générale, soit du fait qu'elle subsiste dans un ou plusieurs cas après détermination du complément de salaire visé, soit du fait de modifications par l'employeur du salaire moyen dans les conditions

réduction éventuelle des tâches, il y a antavage iindeumllievednt aiqcus et dnoc indemnité différentielle (1).

L'avenant au croatrt de tiaravl diot fexir le mnnoatt de ctete indemnité différentielle et les ctdonioins dnas llseeuqles elle puet être ou non révisée, et éventuellement preevisoemrngrt résorbée, snas que toetofus elle psiuse être réduite à l'occasion des révisions générales de la vaelur du point effectuées au tirte du mnatiens du pioouvr d'achat du sraliae conventionnel.

Le sailare complémentaire et l'indemnité différentielle foenrt l'objet d'une ruibuqe 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 rneraesetit en vgeuiur 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 sraliae 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 efeft à la dtae de sa signature.

Toutefois, étant donné les délais nécessaires à la msie en palce du nouveau dtsosiipif d'évaluation des tâches et de rémunération, il est coenvnu que les antanevs aux crntacts de tvarail poornut n'être établis et la rémunération nolluvee proura n'être réglée qu'à paittr du 6e mios sniavut la sigutanre de la convention, à crache puor les eourplmyes d'effectuer le rappel de teaenmrtit éventuellement dû, et, neamtnmot au trtie de l'exercice 1979, le paorrtta de la gaacoifitirn acisque en ataoilppcin de l'article 26, puor la période crimopse enrte la dtae de la sriutngae de la coonitenv et le 31 décembre du même exercice.

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

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 luaqllée a été publié l'arrêté d'extension de la cnntevion (Journal oifeicil du 16 mai 1981), les eeoupmrllys non visés aux acitrels 3 et 3bisci-avant drevnot aoivr établi avant le 17 nrombvee 1981 les anventas aux catorns de trviaal du personnel, à cahgre de régler en nevbome au puls trad le raepl de taeetnmirt éventuellement dû dipues le 17 mai 1981.

En outre, la gtroftaciiian due aux tmrees de l'article 26 de la cnnioevtn srea aqacusie 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 trtie du rplmcnemaet 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 slraiae résultant éventuellement de l'application des altceirs 2 « Clesesmant hiérarchique du ponesrel des sevceirs pannrteems de sécurité en IGH », 3 « Aeiamnugton du pfload de la pmrie d'ancienneté », 4 « Révision du cuacl de la penmnarece » porenrnd eefft au peimerr juor du mios sunvniat la paoritun au Juaronl oieffcil de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Ces aeumnontiatgs (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, phrarapga 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 sariae résultant éventuellement de l'application du nouvaeu mdoe de clacl de la pcnmmreaaee prévu par l'avenant n° 17 du 17 nomrbeve 1987 pderrna effet au premier juor du mios svauant la puiialotbcn au Jruonal oficelil de l'arrêté d'extension dduit avenant.

Cette atotnumagein entraîne réduction à due ppriorotn ou srsposeuin de l'indemnité différentielle dnot pouiat 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 exclues par le ministère du taraavl dnas la pvespticree de l'élaboration d'une cveniotnon carounvt le seetur du logenmet social. En conséquence, les sociétés d'économie mxite non représentées par les onnirgtaaos patrenaols srgietiaans de la conenviton du 11 décembre 1979, mias dnot l'activité de gtsieon immobilière iqimuple l'emploi de pronnseel d'immeuble, soenrt teuens à l'application de l'ensemble des dosiisointps de l'diate ctnveeooin à pirtar du peermir juor du mios sniavut la dtae de poalibcutn au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant, siot le 1er nebmore 1987.

En cas de négociation engagée dans l'entreprise dans les conditions visées aux articles 1er, 21 (1er alinéa) et 22 de la convention ou 2 (paragraphe 1), dès lors que l'employeur dépose son projet d'un délai expirant le 30 juin 1988 pour établir les accords aux contrats de travail, le rappel de la convention peut être éventuellement du étant toutefois décompté du 1<sup>er</sup> novembre 1987.

La liste de régularisation d'engagement devra établir le salaire, dans la structure de rémunération conventionnelle, en octobre 1987, de manière que le salarié bénéficie depuis des avantages par rapport à celles prévues, notamment, par l'avantage n° 17 du 17 novembre 1987.

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

En vigueur étendu en date du 25 juin 1998

La nouvelle rédaction de l'article 32 de la convention collective entraîne l'obligation pour les entreprises adhérentes jusqu'alors à une autre partie de retenir d'adhérer à la CIRP (section professionnelle gardiens, cheminots et employés d'immeubles). Cette obligation répond au souhait de faire bénéficier l'ensemble des salariés relevant de la convention du 11 décembre 1979 et d'une législation particulière (article L. 771-1 et suivants du code du travail) des mêmes avantages en matière de retraite (et notamment de l'allocation de départ en retraite instituée par l'additif du 17 mai 1988 à l'accord initial du 14 juin 1973), et de renforcer sur le même ordre les règles concernant l'établissement du rapport annuel sur la situation de l'emploi dans la branche et l'évolution des salaires effectifs (article L. 132-12 du code du travail).

Les entreprises adhérentes améliorent leur sécurité sociale institutionnelle, au plus tard dans les mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent arrêté n° 19-1, de l'obligation qui leur est faite d'adhérer à la CIRP. Une copie de cette liste sera adressée à la CIRP (section professionnelle gardiens, cheminots et employés d'immeubles), 50, route de la Reine, BP 85, 92105 Boulogne-Billancourt. Le transfert d'institution prendra effet à une date fixée par accord entre les deux institutions concernées, notifiée à l'entreprise par la CIRP et au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 1990.

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

## 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 ; CFDT ; SNIGIC.

Article 1<sup>er</sup>

En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

La composition de la commission est fixée par arrêté au procès-verbal de la réunion de la commission mixte du 29 juin 1995. Elle peut être modifiée à tout moment par déclaration faite 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 relevant de la présente convention appelés à représenter une organisation syndicale (article L. 132-17 du code du travail).

L'allocation fixée prévue à l'article 7, deuxième alinéa, de la convention est fixée en 2007 à 1 000 ?

## Article 6 (1) - Démarches administratives

En vigueur étendu en date du 25 juin 1998

En complément de la convention collective nationale des gardiens, cheminots et employés d'immeubles, les parties intéressées ont manifesté leur volonté commun de créer un cadre nouveau et unique des normes concernant la sécurité sociale aux particularités régissant les conventions et garanties (article L. 771-1 et suivants du code du travail) les dispositions générales du code du travail.

Les dispositions adoptées incluent une mesure en harmonie des dispositions législatives et réglementaires régissant le statut des cheminots (titre VII, articles Ier et II du livre VII du code du travail), avec les dispositions cactolentes adoptées, à savoir :

- suppression de l'évaluation fonctionnelle immédiate ;
- suppression de l'assiette fonctionnelle des cotisations de la sécurité sociale ;
- suppression de l'évaluation fonctionnelle de l'avantage en nature pendant les congés,
- qui devient snas objet,
- et maintien de l'article L. 771-4 du code du travail sur le remplacement du salarié en congé, les parties étant expressément convenus que les dispositions de l'article 26 « Remplacement du salarié en congé » se situeraient dans le cadre résultant dudit article L. 771-4 (Indemnité équivalente au congé).

Les parties ont également décidé de la convention réglementant les démarches nécessaires auprès du ministère du travail pour assurer la mesure en ouverture des textes appropriés.

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

Tout membre de la commission empêché d'assister à une séance peut donner pouvoir à un autre membre du même collège.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

Toute présence à la réunion de la commission est assurée que celle des membres de droit ou élu l'accord de la majorité des membres dans l'un et l'autre collège.

La commission se réunit dans le délai de 3 semaines sur demande adressée au secrétariat de l'une des organisations partenaires ou secrétariats partenaires aux réunions de la commission mixte même non statutaire de la convention, appuyée du moins de deux voix à l'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. Les conclusions et procès-verbaux de réunions sont communiqués par le secrétariat pour information au représentant du ministère du travail, président de la commission nationale.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 29 juin 1995*

La réunion ne puet valebenmlat être oeuvrte que si la moitié des oagtnioansirs dnas chaque collège est représentée. Si le quroum n'est pas atteint dnas l'un ou l'autre collège, un procès-verbal de ccerneae est établi par le secrétariat aequul est jointe tutoe déclaration faite par un ou plsuuires membrebs de la commission. La lsite 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 cismimoson est présidée alternativement, d'année en année civile, par un représentant des ooraigstnais saarlelis et un représentant des ongonriaatiss patronales. Le président dirige les débats et snige le procès-verbal établi par le secrétariat.

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 29 juin 1995*

Chacune des ogianstarions puet s'exprimer sur le dosiser smiuos à la commission, avant qu'il ne siot procédé à l'adoption d'une décision.

La cmiomssoin puet adteopr :

- Siot une déclaration d'incompétence, ou une décision de ronevi à une pncrihoae réunion ou en cmsioiosmn pitirrae régionale ou nlniaaote ; cette décision ievnraetnt à la dedamne d'une majorité des oniaaotrignss dnas l'un et l'autre collège ;
- Siot une décision d'application qui vuat interprétation définitive de la calsue clnnoitenlvnee en cause. Cette décision ne puet être pisre que si elle rleieucle une majorité de viox dnas chucan des collèges ;
- Siot une rantdceiomamn (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 nioaltnae de la propriété immobilière ; Syndicat des sociétés immobilières françaises.
Syndicats signataires	Fédération des employés et caedrs CGT-FO ; Syndicat nnataoil indépendant des gnraids d'immeubles et cgnreeiocs CFT ; Fédération des penolsrens de commerce, de la diutirboisn et des sievercs CGT.

## Article 1er - Catégories de personnel assujetties

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

Par le présent arccod il est institué un régime de rtiterae complémentaire par répartition au bénéfice des concierges, gnriaeds et tuos aurets salariés, logés ou non, cauononcrt à la garde, à la surveillance, à la sécurité, aux opérations de tenmtteeiot et de propreté, aux réparations courantes, à l'exploitation et au fenoinemotcnnt des éléments d'équipement et, en général, à l'entretien des ibuelmems et embenelss imoblierims ainsi que de lerus dépendances.

aciuse par une majorité de viox dnas cuhacn des collèges. En cas de rjeet par l'un des collèges, il est établi un procès-verbal de désaccord. Le cas de ptgraee égal des viox dnas les duex collèges vuat décision de désaccord, mias non si ce pagtrae itnvneriet cehz 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, snot établis et diffusés par le secrétariat.

#### Article 8

*En vigueur étendu en date du 29 juin 1995*

En cas de décision de renvoi, la cmmisoosin puet dmenader un complément d'information ou, éventuellement, à l'unanimité désigner un membrbe de chaunce des délégations patranole et srilalaee puor irsitrue cniteritenmoadrcot le dossier.

La décision de roevni diot fexir le délai de dépôt de ce complément de doessir et la dtae de la pcrnahioe réunion de la cmomiossion de conciliation.

Le secrétariat de la ciososimmn se tenit informé de la stue donnée à l'affaire et cminquoue ctete ionroitfamn aux réunions sitauevns de la commission.

#### Article 9

*En vigueur étendu en date du 29 juin 1995*

Le présent règlement intérieur puet être dénoncé ou modifié dnas les ctdndioois prévues par l'article 3 de la cntviooenn covitellce nationale.

Les peirtas sgtaeinias coniennvent de dadnmeer l'extension dnas les meilerlus délais du présent accord.

## Article 2 - Champ d'application

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

Les sdcyntais de copropriété ainsi que les peenrsnos pqueusyhis et mraeols propriétaires d'immeubles ou elensbmes ilrmombieis lacfotis à uasge d'habitation, bureaux, commerces, artisanat, elyeumoprs de salariés visés à l'article 1er donveit être adhérents à une isnitouittn gérant un régime complémentaire de rrtetaie par répartition autorisée par le ministère du travail. Snot ecuxls du chmap d'application du présent arccod : l'Etat, les départements, les cmoeums et les offiecs pcuibls d'habitatis à leoyr modéré.

## Article 3 - Territorialité

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

Le présent acocrd est acpblapile dnas la métropole.

## Article 4 (1) - Régime de retraite

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

*Le régime ciohsi est ceuli de la csiase de ritretae isleotreneosfpnilre CRIP, dnot le siège est 5, auneve du Général-de-Gaulle, Peuitax (92).*

*Les problèmes posés par les ailatnoiiffs déjà données auprés d'autres régimes de raretite complémentaire frneot l'objet d'un eemxan de la prat de la csosiimomn pitirrae prévue à l'article 10.*

*(1) Atlcrie ecxlu de l'extension (arrêté du 20 otrboe 1999, art. 1er).*

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

En vigueur étendu en date du 25 juin 1998

Dans le cadre des dispositions prévues par l'accord Arcro du 29 juin 1988, le taux communiqué de base porté de 4 à 5 % au 1er janvier 1990 et à 6,50 % au 1er octobre 1990, est fixé à 8 % pour effet au 1er janvier 1991.

Ce taux étant porté pour la partie du salaire qui dépasse le plafond de sécurité sociale à :

- 10 % le 1er janvier 2000 ;
- 12 % le 1er janvier 2002 ;
- 14 % le 1er janvier 2004 ;
- 16 % le 1er janvier 2005,

le taux de 14 % s'appliquant depuis le 1er janvier 1997 et celui de 16 % à partir du 1er janvier 2000 pour les entreprises créées depuis le 1er janvier 1997.

(1) Par annexe du 22 novembre 1990 : révision de l'accord national de sécurité complémentaire du 14 juin 1973.

Le taux communiqué de cotisations au régime de sécurité complémentaire est porté à 8 % au 1er janvier 1991, dans les conditions prévues par l'annexe au présent accord.

Cette opération qui, après les étapes réalisées le 1er janvier 1990 (5 %) et le 1er octobre 1990 (6,5 %), aura pour effet de dépasser les droits à la retraite Arcro au plus tard au 31 décembre 1989,

l'aménagement de l'indemnisation de départ en retraite (art. 17 de la convention collective nationale) et l'indemnisation complémentaire mise en œuvre par le conseil d'administration de la CIRP (réunions des 22 juin 1989 et 9 octobre 1990), lorsque l'aboutissement des démarches visées à l'article 4 de l'annexe III à la convention.

Toutefois, les modifications apportées à l'application de l'article 17 de la convention collective nationale et l'indemnisation complémentaire mise en œuvre par le conseil d'administration de la CIRP (réunions des 22 juin 1989 et 9 octobre 1990), lorsque l'aboutissement des démarches visées à l'article 4 de l'annexe III à la convention.

(2) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 26 de l'accord national étendu du 25 avril 1996 relatif aux régimes de sécurité complémentaire des salariés Arcro (arrêté du 20 octobre 1999, art. 1<sup>e</sup>).

## Article 6 (1) - Répartition des cotisations

En vigueur étendu en date du 22 nov. 1990

Les taux de cotisations communiqués - après majoration solennelle d'appel Arcro en vigueur - sont répartis :

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

d'où, au 1er janvier 1991, en application de la décision Arcro du 1er décembre 1989 portant révision du taux d'appel :

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

Le taux de cotisations communiquées et les modalités de répartition de ce taux, ci-dessus fixés, s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale du 11 décembre 1979, même lorsque l'entreprise adhère à une caisse autre que la CRIP.

(1) Par annexe du 22 novembre 1990 : révision de l'accord national de sécurité complémentaire du 14 juin 1973.

Le taux communiqué de cotisations au régime de sécurité complémentaire est porté à 8 % au 1er janvier 1991, dans les conditions prévues par l'annexe au présent accord.

Cette opération qui, après les étapes réalisées le 1er janvier 1990 (5 %) et le 1er octobre 1990 (6,5 %), aura pour effet de dépasser les droits à la retraite Arcro au plus tard au 31 décembre 1989, l'aménagement de l'indemnisation de départ en retraite (art. 17 de la convention collective nationale) et l'indemnisation complémentaire mise en œuvre par le conseil d'administration de la CIRP (réunions des 22 juin 1989 et 9 octobre 1990), lorsque l'aboutissement des démarches visées à l'article 4 de l'annexe III à la convention.

Toutefois, les modifications apportées à l'application de l'article 17 de la convention collective nationale et l'indemnisation complémentaire mise en œuvre par le conseil d'administration de la CIRP (réunions des 22 juin 1989 et 9 octobre 1990), lorsque l'aboutissement des démarches visées à l'article 4 de l'annexe III à la convention.

## Article 7 (1) - Assiette de cotisation

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

L'assiette de cotisations est constituée par la rémunération brute de chaque retraité sauf celle de base à la déclaration des revenus et salariés pour l'année par l'employeur à l'administration des contributions directes en vue de l'établissement des impôts sur le revenu, ainsi que déduction.

En tout état de cause, cette assiette ne peut être inférieure à celle sauf celle de base au calcul des cotisations de la sécurité sociale.

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

## Article 8 - Affiliation des salariés

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

Tous les salariés « âgés de moins de 65 ans » (1) sont affiliés dès leur premier jour de travail.

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

## Article 9 - Prise en charge des services

## passés

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

Les salariés ayant appartenu aux catégories piloosneefersns définies à l'article 1er ci-dessus antérieurement au 1er avril 1973 bénéficieront de droits attribués sur des bases fixées par le règlement de la CRIP.

Les intéressés devront justifier de leur appartenance aux associations sociales du régime général de la sécurité sociale pour les périodes en cause (1).

(1) Extrait de l'arrêté d'accord du 29 avril 1974.

## Article 10 - Commission paritaire

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

Une commission nationale préparatoire est constituée pour 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 mettre à la disposition des employeurs de personnels chargés de la garde, de la sécurité et de l'entretien des immeubles un régime collectif destiné à couvrir l'indemnisation des salariés concernant leur activité pour cause de maladie ou d'accident, sauf dans les cas suivants : coennlenteivlns en voulant dans la profession.

Chaque employeur s'affilie au régime géré par la CRI-Prévoyance par adhésion individuelle. Recommandée par l'UNPI, cette adhésion reste à la libre initiative de chacun. Elle couvre également la totalité du personnel de l'employeur relevant de la convention collective de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979.

### II. Définition des garanties

Les garanties octroyées sont celles décrites à l'article 30 de la convention collective du 11 décembre 1979. En cas de modification de ces garanties, les parties se réuniront immédiatement pour réviser le présent protocole.

En cas d'arrêt de travail pour charge par la sécurité sociale, les salariés sont indemnisés de la façon suivante :

a) Maladie et accident de la vie privée :

- après 1 an d'ancienneté le salaire est maintenu à taux plein pendant 15 jours ;

- après 3 ans d'ancienneté le salaire est maintenu à taux plein pendant 1 mois, plus à 75 % pendant 1 mois ;

- après 8 ans d'ancienneté le salaire est maintenu à taux plein pendant 1 mois et demi, plus à 75 % pendant 1 mois et demi ;

Cette commission sera composée de quatre membres du collège des élus et de quatre membres du collège des salariés.

Des suppléants, en nombre égal à celui des titulaires, seront nommés à leur remplacement en cas de besoin.

Elle sera présidée par un représentant du collège des élus et du collège des salariés. Son secrétaire sera nommé par l'autre collège.

La commission nationale se réunira au siège de la CIRP à Pau et c'est à cette adresse que lui seront adressées toutes les correspondances.

## Article 11 - Accord

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

Cet accord n'a pas pour objet d'un dépôt au conseil de prud'hommes par la partie la plus dominante et d'une extension à la commission supérieure des conventions collectives.

- après 15 ans d'ancienneté le salaire est maintenu à taux plein pendant 2 mois et à 75 % pendant 2 mois.

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation pratiquée pendant l'absence.

Il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 mois précédents, de la date de laquelle que, sur cette période, la durée totale de l'indemnisation au titre d'un ou de plusieurs arrêts ne dépasse pas celle définie par les alinéas précédents.

Dans tous les cas où les garanties ci-dessus se révèlent inférieures à celles de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation, la CRI-Prévoyance indemnise sur la base de ces dernières.

### b) Accident de travail

En cas d'accident du travail, l'indemnisation donne lieu aux mêmes conditions que ci-dessus, sauf toutefois que l'ancienneté de 1 an n'est pas requise. Les périodes d'arrêt consécutives à un accident du travail n'entrent pas en compte pour l'appréciation du droit aux indemnités de maladie.

### c) Maternité

Le salarié bénéficie du maintien intégral de son salaire pendant la durée légale du congé.

Les garanties décrites ci-dessus s'entendent déduction faite des protections de la sécurité sociale. Lorsque celles-ci sont réduites par la date de l'hospitalisation, ou d'une situation de la caisse de sécurité sociale pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

Le salaire moyen versé de base à l'indemnisation est celui que l'intéressé ait perçu en situation en activité dans les conditions mentionnées précédemment l'arrêt de travail.

### III. Exécution de la garantie

a) Sont indemnisés par la CRI-Prévoyance tous les arrêts de travail dont le départ est situé dans une période de grâve (entre la date d'effet de l'adhésion de l'employeur et celle de la résiliation ou de la suspension).

b) Les maladies ou accidents surviennent postérieurement à la résiliation ou à la suspension de l'adhésion n'ouvrant pas droit à garantie. Les bénéficiaires des droits antérieurs conservent leur indemnité jusqu'à l'expiration complète de celle-ci, telle que définie à l'article 2.

c) Fausse information : les demandes de protection ne sont pas

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

#### IV. Cotisations

a) La cotisation du présent régime est fixée à 0,50 % des salaires bruts globaux des salariés (quelle que soit leur ancienneté).

b) Le taux de cotisation peut être révisé tous les ans à partir du 1er janvier 1982, par accord entre l'UNPI et la CRI-Prévoyance. La nouvelle cotisation est proposée par la CRI-Prévoyance, sur la base des résultats constatés, au moins 3 mois avant le 31 décembre.

c) La cotisation est versée par l'adhérent tenu au meilleur et à terme échu. Le défaut de paiement entraîne la suspension et la résiliation éventuelle, 30 jours après l'envoi par la CRI-Prévoyance d'une lettre recommandée.

#### V. Règlement des prestations

Les demandes, établies sur deux types de formulaires par la CRI-Prévoyance, sont adressées à celle-ci par l'employeur, accompagnées éventuellement du ou des vétos de décomptes complémentaires de la sécurité sociale.

Les paiements sont effectués par chèque bancaire envoyé à l'employeur, accompagné d'un accusé de réception détaillant le numéro et par salarié.

#### VI. Déclarations des personnes assurées

Si l'employeur est adhérent à la CIRP pour la retraite complémentaire, les états financiers à cette date peuvent tenir lieu de déclarations pour le présent régime.

Si l'employeur n'est pas adhérent à la CIRP, il envie à la CRI-Prévoyance, au moment de l'adhésion et par la suite à la fin de chaque année, la liste nominative des salariés concernés avec l'indication du nom et prénom du salarié mentionné versé.

#### VII. Options : charges sociales et fiscales

La CRI-Prévoyance offre, sur option au niveau de chaque employeur, d'assurer les charges sociales et fiscales (part employeur) afférentes à ses prestations, manœuvrant un

### 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 national de l'urbanisme, de l'habitat et des aménagements de terrains (SNHUAB) CFE-CGC, par lettre du 2 octobre 2006 ; Association des responsables de copropriété (ARC), 29, rue Joseph-Python, 75020 Paris, par lettre du 5 octobre 2006 (BO n° 2006-47) ; Syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles, cernegios et profisoers (SNIGIC), 51, rue de l'Échiquier, 75010 Paris, par lettre du 16 octobre 2006 (BO n° 2007-15).

complément de csaiitootn poreroopnnt au taux de cgreahs pratiqué.

#### VIII. Effect et résiliation du protocole

Le présent protocole prend effet à la date de sa signature.

Il est scellé jusqu'au 31 décembre 1981. Il est par la suite renouvelé d'année en année par tacite renouvellement pour une durée de 1 an. Concernant des parties signataires, l'UNPI et la CRI-Prévoyance, peut démissionner sa démission tous les ans au 31 décembre, sous préavis de 1 mois.

La démission du protocole n'entraîne pas, *ipso facto*, la résiliation des adhésions individuelles suivantes entre un employeur et la CRI-Prévoyance.

#### IX. Effect et résiliation de l'adhésion individuelle de l'employeur

La date d'effet de l'adhésion est mentionnée sur le bulletin d'adhésion dont le modèle est joint au présent protocole. L'adhésion peut être démissionnée par l'une des parties tous les ans au 31 décembre, par lettre recommandée sous préavis de 1 mois. En l'absence de démission, elle se poursuit par tacite renouvellement pour une durée de 1 an.

#### X. Dispositions générales

Le présent protocole est régi par l'article L. 4 du code de la sécurité sociale, le décret n° 46-1378 du 8 juin 1946 et par les statuts et règlement de l'institution.

NB. Giautres résultant de la cause prévue au prgħraha II (a) (*in fine*). Apaillcopon de l'article 7 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 juillet 1978 sur la mensualisation.

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

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

### Titre Ier : Formation professionnelle

#### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2006*

Les personnes soucieuses de la sécurité des gardiens, cingreois et employés d'immeubles signataires de la convention collective nationale du 11 décembre 1979 réaffirment que la formation professionnelle est de la loi du 4 mai 2004 continue une priorité pour la formation et une viaison pour la profession. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle contribue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les personnes soucieuses de la sécurité des gardiens, cingreois et employés d'immeubles satisfont en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la formation professionnelle pour la formation des gardiens, cingreois et employés d'immeubles (CEGI) comme outil principal de définition d'une filière de formation de la sécurité ;
- dans l'attente de créer un secteur professionnel des métiers des gardiens, cingreois et employés d'immeubles pour préconiser les évolutions de l'emploi et de la formation, la sécurité utile aux données du chantier d'étude et de recherche (CEP) qui est en cours

de réalisation ;

- initcer les elmupeyros à acieitnpr luer boies en compétences et les salariés à mrtete en oreuve le dirot ididunviel à la fmritaaoon tennat ctompe de la spéficité de la branche.

## Article 1er - Plan de formation

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

### 1.1. Règles générales

Un paln de foirtoman est établi à la fin de chqaue année puor l'année suivante. Ce paln est élaboré au cours du prieemr tetsimrre aevc le comité d'entreprise ou, à défaut, aevc les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, ou lors de l'assemblée aullnnee des copropriétaires dnas le cdrae de ses décisions de gtosien courante, aevc l'avis du csoenil syndical.

Un paln pulniurnael puet être établi de tlele façon que chuaqe mermbe du pnseeonrl pssie bénéficié de la fioomartn continue.

Les eyurloepms établissent tuos les ans un bialn faasint le pnoit des acntios eeeitnrprss et des résultats oeunbts dnas le dinmoae de la formation. Ce blain est communiqué aux itnnutisotis représentatives du prsnoenl lorsqu'elles existent. Dnas le cas contraire, le bailn srea communiqué aux salariés aleemneulnt et aux copropriétaires au moemnt de l'assemblée générale annuelle.

Tout salarié aynat participé à une aitocn de fotoamin bénéficia d'une priorité puor l'examen de sa carudndtaie en cas de vaacne d'un ptose dnot la qitufaliciaon csreropod à la quctiaiaflon acquise.

L'ensemble des dépenses engagées par l'employeur (rémunération, aoolitclan de formation, coût pédagogique et faris annexes) est ibumptale au paln de fitomaron (1).

### 1.2. Catégorisation des actons de ftmoiroan et rémunération

Le paln de fooatmin cptorome toris tpeys d'action de formation.

Pour déterminer la catégorie à laquelle anrtipeapt une atcoin de formation, l'employeur diot tiner cptome de duex prupnciax critères :

- l'objectif de la ftaiormon ;

- la stoiiuatn plfrolnssioneee du salarié au moemnt du départ en formation.

#### a) Catégorie 1 : les acoitns d'adaptation au psote de travail

Ces acitnos ont puor objciett d'apporter au salarié des compétences detienrcmet rsiqueus dnas le cdrae du psote qu'il opucce et s'inscrivent dnas le cahmp de la qcioliutaafn penlrnosioelsfe du salarié.

Elles dnvoiet oitnlrebmeogat être organisées par l'employeur.

Ces aiontc se déroulent pdnenat le tpmes de traavil et donnnet leiu au maetiinn de la rémunération et snot assimilées à du tpmes de taavir efcfeif ou de présence.

#### b) Catégorie 2 : les acoitns liées à l'évolution de l'emploi ou qui pciaernpit au miatnien dnas l'emploi

Ces aicots ont puor otbjecif d'apporter aux salariés les compétences reuseqis dnas luer emploi.

Elles conspeoendrr à une anticipation, à une évolution et/ou une micdfaotoiin prévue dnas l'emploi.

Comme puor les aocins d'adaptation au ptose de travail, ces aintocs etrnent dnas le champ de la qalifaoiutcn ploifssnreenoe du salarié. Eells cnecrenont l'évolution de l'emploi.

Ces ancitos se déroulent pdnaent le tpmes de travail, dnneont

leiu au miiatnn de la rémunération et snot considérées comme un tpmes de tarival ecefiftf ou de présence.

Elles pveuent également cudiorne à dépasser la durée légale, cenonletvnione ou ccelontruale du trvaial dnas la lmtiie de 50 heuers par an et par salarié de catégorie A, snas que ce dépassement ne s'impute sur le cninogtnet aneunl d'heures supplémentaires ou sur le vulome d'heures complémentaires, et dnas la ltimie d'un foafit de 7 jruos puor les salariés de catégorie B snas dneonr leiu à une maoiarotjn du silarae ou à l'attribution de repos compensateurs.

Dans ce cas, le départ en faiormotn des salariés nécessite luer aocrd écrit.

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

Ces anocis ont puor oetjcibf l'acquisition de compétences qui vnot au-delà de celels rquees dnas le poste et l'emploi, qu'il s'agisse d'un pjerot de promotion, de mobilité pelofolnsinsree aevc ou snas pmroooin ou d'une atcoin vnsait un développement des compétences.

Ces anciots se déroulent paenndt le tpmes de tiraavl mias pevenut également se réaliser en dhores du tpmes de travail.

Dans ce drenier cas, un acorcd écrit ertne l'employeur et le salarié est obligatoire. Oture la durée, le lieu, la nautre de la firomoatn et les cdonioits de réalisation de ctete dernière (montant de l'allocation de formation, faris annexes), l'accord diot également définir la finalité de la frtaoomi si le salarié la siut aevc assiduité et sasitaft aux otglbanoiis prévues.

L'employeur définit aevc le salarié les cotoninids dnas lqelesuls sa candidature, aux ftnchnoois dsioepnils cosneraport aux cioncenasnass asini acquises, purroa être examinée en priorité dnas un délai de 1 an à l'issu de la formation.

Le refus du salarié ou la dénonciation dnas les 8 jrous ovulrabes de l'accord formalisé ertne le salarié et l'employeur de ppitracer à des acotnis de faoomtrin réalisées dnas ces cotnoindis ne citionsute ni une futae ni un mtiof de licenciement.

### 1.3. Utiosialtn des fnods collectés au tirte du paln par l'OPCA

L'ensemble des venseetmrs des eeyruplmos de mions de 10 salariés au titre du paln snot mutualisés au preimer eruo et snot affectés aux aicots de formation, en foonictn des oritanoietsns prévues par la CGEI et des critères définis par l'instance paariite compétente de la bchanre au sien d'Agefos-PME, suos la fomre d'une délibération annuelle.

Toute prsie en carghe d'une aoictn de ftooiamrn ne puet cneroecr que des dépenses postérieures au dépôt de la demadne de financement, suaf dérogation accordée dnas des ctioinonds définies par l'instance paairtre compétente de la bnachre au sien d'Agefos-PME.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dioosstiinps de l'article L. 951-2 du cdoe du travail, leseelqlus linimet les dépenses ilbapmuets sur la piacittaipron au développement de la fitaormn pniforenlesse cutonine aux selus frais de formation, à la rémunération des sgaertaiis et à l'allocation de fomoairtn (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. Actoins éligibles au tirte du DIF

Le DIF a ntoamnemt puor priemer obiecjtf d'accompagner le salarié dnas la réalisation de son poerjt de poriomton poerfelinsssoe ou psnroeellne (bilan de compétences, VAE...), puor scenod oitbjecif de pteretmr l'acquisition, l'entretien ou le peecftnnenoiremt de ses connaissances, et puor troisième ojceibf l'acquisition de compétences ou d'une qailaftcioiun puls élevée.

## 2.2. Astuqjicijon 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 bénéficier d'une ancienneté d'au moins 1 an, travailleur 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 total 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 verront leur droit calculé *pro rata temporis*.

Les salariés catégorie B qui ne sont pas à service complet vont recevoir leur droit calculé au taux d'emploi.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé *pro rata temporis* lors qu'ils ont 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 néanmoins donner des droits acquis selon l'une ou l'autre des méthodes suivantes :

- au 31 janvier de l'année N + 1, les droits sont notifiés à l'employeur du contrat de travail au cours de l'année N ;

- au 31 janvier de l'année N + 1, l'entreprise informe le salarié des droits qu'il aura 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. Ainsi ou不然, 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 salariée de la convention collective nationale du 11 décembre 1979.

Les accords de formation au titre du DIF peuvent être réalisés 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 convention collective de formation égale à 50 % du salaire net. Toutefois, afin de faciliter l'utilisation du DIF, la mise en œuvre peut se faire en tout ou partie pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit entre l'employeur et le salarié.

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

Les dépenses effectuées par l'employeur dans le cadre du DIF sont intégrées 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 fonctionnement 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 partenaires sociaux peuvent se réunir ultérieurement pour définir les modalités de mise en œuvre de la transférabilité.

## 2.5. DIF prioritaire

Chaque année, la CGE 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 tenant compte 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 présente sur deux exercices consécutifs, le salarié pourra bénéficier d'une prise en charge financière par l'organisme agréé au titre du CIF (Opacif).

L'employeur sera tenu de verser à l'Opacif le montant de l'allocation de formation concernant la durée au cours de l'année L. 933-4 et sur la base de la participation aux cotisations 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 remplissant 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 séances communautaires 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 seulement reporter 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 pour l'insertion 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 taille de l'entreprise, au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrat 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, dont 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 ctoant de paroaissofioslnetn est un canortt de froatmon en anentrlace à durée déterminée ou indéterminée, associant, dnas le cdrae d'une aocin de professionnalisation, des esgenienmtnes généraux, pnonrleseisofs et toeunheiglcgos dispensés dnas des omringsieas de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eprstrinnee d'une ou de pislurues activités peloesneoisrlfns en raeliotn aevc les qnaoiaicilufts recherchées.

Ce crntaot est mis en oeuvre sur la bsaе d'une paoniolinstreasn des pacruors de formation, d'une aetnlrcane etrene cterne de frtamoiion et etpirense et d'une ctciiroeaftn des cassnieannocs acquises.

#### 4.2. Obitjcfes du contrat

Le cnotart de pfslssinrtooioenaain pmeert :

1. De fsvaeiorr l'insertion ou la réinsertion professionnelle.
2. De préparer à l'obtention d'une qutaficoialn plinfrosnseeoe :
  - 2.1. De préparer l'obtention d'un ttrie ou diplôme d'État icrnsit au répertoire noaatnl des cotrafcineis pneonrfiseoss (RNCP) usietblilas dnas la bacnre des gardiens, ciegcnros et employés d'immeubles ;
  - 2.2. De préparer l'obtention d'un cafcriteit de qiofitucliaan porsesfenllnroe (CQP) de la bnache ;
  - 2.3. De préparer l'obtention d'une qoufacaiitlin peosesfrllnnloe rnoecune par la CGEI et/ou cosrprdnenoat à un neaviu de la cnvooniet collective.

#### 4.3. Pbulic visé

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

- a) Aux poeernsns âgées de 16 à 25 ans révolus stihuaoant compléter luer fatoroimn initiale, quel 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 piisorntafoeesiansln qui fiat l'objet d'un cnaotrt à durée déterminée (CDD) ou l'action de psolesirnfiaonisoatoa qui se situe au début d'un crntot à durée déterminée (CDI) est d'une durée cpoimre ernte 6 mios et 12 mois.

Cette durée puet être portée à 24 mios puor les pluibcs snas quotcliiifan polesoeflnisrcunenoe ou shauoitnat obtnier une des qlancouiaitiis pensleoeirfsnos visées à l'article 4.2, lsqurue la durée de la foiotman le nécessite.

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

Dans le cdare de l'action de professionnalisation, réalisée en CDD ou CDI, les acncts d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les eineeensnmgtis généraux, pesfsnroonleis et tgeloneiohuqcs ont une durée coisrpme ertne 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 psaonetaosilinsrofn 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 poraaisflisointenn du CDI une rémunération calculée en ftcoionn du sailrae muiinmm de cirsocane 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 tartliieus de canortts de potalrinnessofiaosin âgés d'au moins 26 ans perçoivent, peannt la durée du CDD ou de l'action de

pnraafleossiotsoinn du CDI, une rémunération qui ne puet être inférieure ni au saairle miimum de croissance, ni à 85 % de la rémunération maiinmle prévue par les diistpinsoos de la cvotonnen ou de l'accord cceioltf de branche.

#### 4.4.3. Tutorat

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

Pour prmetere au salarié tueut d'exercer ses mosinsis dnas les citonoids optimales, les ptraeis sitngiraeas cvenenonint que celui-ci :

- puet svuie 3 salariés au plus, tuos cntoatrs cdonnfous ;
- diot bénéficier d'une préparation à sa fonction, vroie d'une fmoiraotn spéciifique ;
- diot desospir du tpmes nécessaire au suvii des tetrluials de cotntras ou de périodes de professionnalisation.

## Article 5 - Périodes de professionnalisation

*En vigueur étendu en date du 27 juin 2006*

La bhnrae des gardiens, cceoingers et employés d'immeubles satuhioe puivoor fivsreoir le mtaien en activité et développer la psoitnofisraolesan de ses salariés.

Afin de gatrnair de véritables praourcs professionnalisants, les stairegnas cnnvnoieet que les périodes de pisroianofseanlostn eratnt dnas les priorités de la bhcrae rnepetcest les pceiinprsnautvis :

- 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 praeoin solitsfionsan snot mseis en ?uvre à l'initiative de l'employeur mias pvenuet l'être également, en aroccd aevc l'employeur, à l'initiative du salarié.

### 5.1. Salariés periotarriis (1)

Les ntiraages décident que les périodes de paifssisoeninroltan snot outevres pmratierrienoit à l'ensemble des salariés svnitius :

- 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 prierems nuvaiex de qualification, ou anayt occupé dlnebmeurat des elpimos à tpmes peatirl ;
- les salariés handicapés ;
- les femems ou les hmemos rnrpnæet une activité pirnofllsosenee après un congé midlae 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 pooraasnesiointlfsn ont puor objet de pmtretere aux salariés d'acquérir une qaiclaifufuon :

- siot validée par un diplôme, un titre ou une cacaoatriitfin enregistrée au répertoire ntaoanl des cntftcoieiaris professionnelles, en rcnuroat si plsobise à la VAE ;

- siot runceone par la branche.

Les périodes de ptnassiliaosienfon pvueent asusi ptrremtee aux salariés de pieatricpr aux types d'actions de foirmaton sventauis :

- atoicns ayant puor objet de fivarsor l'adaptation des salariés asnii que luer maeiintn dnas l'emploi ;
- anotcs de développement des compétences ou d'acquisition d'une qiaftcoiulin puls élevée.

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

(1) Article étendu suos réserve de l'application des dioposniits de l'article L. 982-1 du cde du travail, aux temres deequeslls les périodes de pfassoonolnisaietn snot également oevtues aux salariés qui ennevasgt la création ou la rrpseie d'une eirnsretpe ainsi qu'aux fmemes qui rnneepenrt luer activité pnornrlsiefsoee apres 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 pioonfieaitnsolsarn et DIF praoriiitre ;
- 0,90 % au tirte du paln de fiotmaorn et DIF.

6.1.2. Enretisrepes de 10 à 19 salariés :

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

6.1.3. Enpitresres de mions de 10 salariés :

- 0,15 % au ttire de la pealnsitriiosfnaoson et DIF pirriatoie ;
- 0,40 % au tirte du paln de fooartmin et DIF.

### 6.2. Olbtioagn cnvolteelnonnie de versement

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

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

### 6.3. CIF-CDD

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

Cette smome est versée à l'Opacif compétent.

Ne devront ttfieoous pas être pirs en coptme :

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

- 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 prsaeoisootnlsniafn et du DIF ptiiroriae fcnreniaa les aointcs définies ci-dessous :

- cnaottrs et périodes de polafsnsiinooaetrsin ;
- feenmcant des DIF piriraetoris ;
- fntomncinneeot de l'observatoire ptocseipf des métiers et des qfiatacunlis 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 cletcoe affectée à cchuan des oiebjctfs ci-dessus.

La CGEI établira la Istie des aicotns de ftmiaoron panuvot ernter dnas la catégories des « DIF protirriieas » et pnuovat être financées par Agefos-PME aevc les fdhos 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, cierocnges et employés d'immeubles est un outil au svercie de la pqtluioe 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 ptreojs professionnels.

Les taravaux 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 qutnoies d'emploi et de foatoimrn dnas la brcnhae des gardiens, checierogs et employés d'immeubles.

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

### 8.2. Objet

L'observatoire diot aterpopr :

- les itfninromaos qatiitvnutaes et qevitlitaaus 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 acffetnet ou snot sespibutels d'affecter le niveau et le ctnenou des qfcuiulonaas 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 champ d'application du présent aéannvt régional est constitué par les départements de Paris, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise, Yvelines et Seine-et-Marne, cisanntsout la région parisienne.

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

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des propriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	Syndicat des ouvriers 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 dans le département des Alpes-Maritimes une commission départementale paritaire de conciliation qui aura pour rôle :

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

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

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

Son secrétariat sera assuré par le syndicat des concierges et employés d'immeubles CGT des Alpes-Maritimes.

Article 1er

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

Il est constitué dans le département des Alpes-Maritimes 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 ;

### 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 commission régionale paritaire de conciliation fonctionnant dans les limites du champ d'application susvisé et selon les mêmes règles et conditions que la commission nationale siège à Paris au siège de l'une des organisations signataires.

La commission régionale des propriétaires d'immeubles ou d'appartements, 274, boulevard Saint-Germain, à Paris, accueille le secrétariat de cette commission.

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

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

Son secrétariat sera assuré à tour de rôle, pour une période de 3 ans, par les organisations syndicales voulant être parties de la commission.

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

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

En application du précédent posé par la convention collective nationale que tout travail doit être rémunéré, la pratique antérieure de l'aide bénévole est prohibée. Cette règle est générale et s'applique, notamment, aux conjoints. Si un employeur, pour le service de l'immeuble, doit répartir les tâches demandées entre deux conjoints, un contrat de travail devra être établi pour chacun d'eux aux conditions de la convention collective nationale.

### Article 3 - Repos hebdomadaire des jours fériés

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

Si le règlement prévu à l'article 19 de la convention collective nationale ne permet pas d'assurer l'emploi pour toute la semaine, l'employeur pourra proposer au moins une partie complète, tout au moins en ce qui concerne le service des ménages.

Dans le cas où cela ne se fera pas, le propriétaire concerné, qui est obligé de faire ce travail les dimanches des jours de repos, est dispensé de tout arrêt tirail dans le cadre du temps nécessaire pour accomplir cette tâche.

### Article 4 - Définition des tâches

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

La hauteur maximale des lampes à relèvement et des verres à la main est fixée à 3 mètres par rapport au sol.

## Article 5 - Taxe d'habitation

En vigueur étendu en date du 26 nov. 1981

Il est reconnu puor la patrie conrrtnatcae que les disiotpsinos de l'article 13.11 de l'ancienne cenoniovtn clieocvte des ceogiers d'immeubles à ugsae d'habitation des Alpes-Maritimes chontteiust un aaatvgne acquis.

En conséquence, la txae d'habitation afférente au lnegmeot de ftoocnin du salarié rsertea à la chrage de l'employeur.

pas sur l'éventuelle indemnité différentielle.

En tuot état de cause, le sriliae net ne puet pas être inférieur au précédent slaiare versé, hros pmrie d'ancienneté.

## Article 3 - Remboursement de frais

En vigueur étendu en date du 30 mai 1983

Dans le cas où le salari é uiilste puor son sverice de l'eau cuhade facturée au cotmuepr plicirtuear de la loge, ctete casootminomn lui srea remboursée au même trite que les fnurroteuis dnas les cinodntois à fixer au croatnt de travail.

## Article 2 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 30 mai 1983

La pimre d'ancienneté diot être calculée sur le sirlaae de bsae gaboll cienevnnonol et s'y ajojue puor déterminer la rémunération crteauoltcne brute.

La prmie d'ancienneté calculée sur le navuoeu siralae ne s'impute

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

Signataires	
Patrons signataires	Chambre sdcinyiae de la propriété immobilière Nntaes - Loire-Atlantique.
Syndicats signataires	CFDT Loire-Atlantique.

### Article 1er

En vigueur étendu en date du 18 janv. 1985

Il est constitué, dnas le département de la Loire-Atlantique, une ciosomsmi départementale paatrie de cloinacitoin qui arua puor rôle :

- de résoudre les problèmes généraux d'interprétation et d'application de la ctoenovinn cvoecltie nloatnaie de tirval des gardiens, coerinegcs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 ;

- d'étudier les éventuels cas prtruiuliceas de désaccord ernte epreomylus et employés, siomus à son examen, afin de pposoerr une souolin équitable, cnoormfe aux tteeexs en vigueur.

Cette cisismomon fntneocnrioa conformément aux dtpnisooisis de l'article 10 de la ctonvenoin clveoictie nationale.

Son secrétariat srea assuré areetamtnlienvt d'année en année par la délégation panortale et la délégation snycidiae et puor la première fios par la cbmhare snyacldie de la propriété immobilière de Nanets - Loire-Atlantique.

### Article 2

En vigueur étendu en date du 18 janv. 1985

Par dérogation aux disspliontois de l'article 14, 7e et 8e alinéas, de la cvoeontinn clicelvoe nationale, lqeeusls depsnisot caeonnnct les préavis dus en cas de démission :

- alinéa 7 : « Peeosnnrl de catégorie A dnot le ciciocefet hiérarchique est égal ou supérieur à 141 : 1 mios » ;

- alinéa 8 : « Poresnnel de catégorie B : 1 mios » ;

## Article 4 - Litiges

En vigueur étendu en date du 30 mai 1983

Les osgationirnas seaicnylds représentant les employeurs, d'une part, les otiosarinangs secyadlins représentant les employés, d'autre part, antcepct que tuos les liegts ivluedinds luer snooit suoims aifn de tteenr un règlement de ceux-ci par vioe amiable.

il est cneovnu que les employés démissionnaires de ces catégories ne srnoet asntretis qu'à un préavis de 15 jours.

Concernant les licenciements, il est cennovu que le préavis srea de 3 mios qelule que siot la catégorie du salari et suaft fuate grvae de celui-ci.

### Article 3

En vigueur étendu en date du 16 févr. 1995

Compte tneu de la spécificité de la fnctoion des employés d'immeubles à eelmuoyrs meultpls en Loire-Atlantique, et namonemtt dnas les zneos d'activité saisonnière (zones côtières), les employés d'immeubles bénéficiaient, aux termes de la cnvtnion coelctive départementale de Loire-Atlantique du 28 jnveair 1972, d'un mdoe de clusal de slaraie à la fréquence.

En ce qui cncer noe cttee catégorie précise de salariés, le navuoeu mdoe de cuacil mmnium srea cluei du barème d'évaluation des tâches de la cevnootin ctcvleioe nianaotle cnenaorcnt les concierges, siot : évaluation des tâches en unités de valeur. La bsae de 60 unités de vaeulr est égale à 1 heure.

Il est précis, en tnat que de besoin, qu'en acuun cas l'application de ctete dsipiotison ne prroa aoivr puor conséquence une réduction de la rétribution antérieure du salarié concerné.

### Article 4

En vigueur étendu en date du 18 janv. 1985

En aocpatpiiln des dsoiopsinitis de la ceonvoitn cltiovcee noatinlae du 11 décembre 1979, les fmeems eitneecns ont droit au tpmes de rpeos prévu par la loi dnas la période qui précède et qui siut l'accouchement.

Dans le cas d'arrêt de tivaral puor maladie, aeidcnct ou maternité, l'employé diot povreicer 50 % du slaaire qu'il aiurat perçu s'il aivat travaillé, ctete somme s'ajoutant aux ptosatiners versées par la sécurité sociale, et ce penndat :

- 1 mios par année cliive puor une ancienneté comsripe entre 3 et 12 mios ;

- 2 mios par année ciidle puor une ancienneté de puls de 1 an ;

- 3 mois par année civile pour une ancienneté de plus de 5 ans ;
- 3 mois au taux plein, autre 1 mois à 75 % du salaire par année civile pour une ancienneté de plus de 15 ans (1).

Il résulte de cette convention que dans aucun cas le salarié ne pourra percevoir une indemnité totale supérieure au montant de son salaire normal.

(1) Article étendu dans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 juillet 1978 et de l'article 30 de la convention collective nationale (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 convention collective nationale, les prédispositions concernant la protection des salariés sont établies par le conseil syndical, qui détermine les dispositions spéciales de l'article 21 de l'ancienne convention collective départementale ainsi conçue :

« Article 21

Les parties s'engagent à 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 40 % par le salarié et de 60 % par l'employeur.

Les dispositions relatives au service des personnes sont celles définies par le règlement de la classe 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 paiements concernant la convention de l'extension du présent avenant.

de la commission.

Ces journées sont 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 taux effectif 255 du personnel de catégorie A de la convention collective nationale.

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

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

Les salariés bénéficient de la sécurité des ménages les dimanches et jours fériés dans les conditions suivantes : la qualité sanitaire de l'établissement balnéaire, et ses réserves de l'autorisation préalable de l'autorité administrative compétente, bénéficieront :

- soit d'un taux d'occupation majoré de 100 %, calculé proportionnellement, pour les périodes de vacances ;
- soit de l'application des dispositions de l'article 19 de la convention collective nationale.

### Article 5 - Débouchage des vidanges

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

Si ce type de tâche n'est pas prévu au contrat de travail avec l'effectif permanent, soit d'unités de valeur, soit d'un horaire moyen et, même dans 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 paire de gants et un tablier.

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

L'indemnité de débouchage des vidanges 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 taux définis par la profession.

## 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 convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles, la commission départementale paritaire adopte un règlement intérieur dont le texte sera 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 social 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 convention syndicale, qui siègeront 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 la délégation, permanente et salariale, sera 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 procédure spéciale ci-dessus prévue que les salariés n'ayant pas effectué sur l'état ainsi déposé.

Pour la première fois, la liste des membres permanents des deux délégations sera 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 permanente à la commission départementale paritaire, à raison de 3 au plus par convention 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 journées par an à prendre par journée ou demi-journée, pour préparer les réunions

## 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 objectif :

- a) Négocier toutes les modifications ou ajouts apportées à la convention collective nationale, résoudre les problèmes généraux relevant à son interprétation, étudier les cas particuliers de désaccord entre employeur et employé soumis à son examen afin de proposer une solution équitable.
- b) Veiller à la bonne application de la convention collective nationale, résoudre les problèmes généraux relevant 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-dessus :

Les réunions sont adressées par le délégué du travail et les séances présidées par un délégué ou un représentant du travail.

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

Les accords individuels doivent être rédigés d'un accord entre les deux parties signataires des organisations représentatives.

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

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

La convocation officielle garantit la validité de tels 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 signataires déclarent l'extension dans délai du présent avenant.

est qu'y soient convoquées toutes les organisations représentatives.

En l'absence d'un représentant de la direction du travail, la présidence revient au président de la séance, l'autre ayant assuré le secrétariat de la séance.

La commission prend 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 font l'objet d'un procès-verbal signé et approuvées par le président et secrétaire de séance.

#### Article 3 - Composition de la commission

En vigueur étendu en date du 16 févr. 1995

La commission départementale comprend les représentants des organisations syndicales suivantes :

- propriétaires : cambare scénique de la propriété immobilière ;
- ouvriers : CGT, CGT-FO, CFTC, CFDT, SNIC.

#### 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'examen 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 concernées que tous les documents utiles pour délibérer sur l'ordre du jour soient communiqués préalablement par la partie concernée aux autres parties, dans un délai raisonnable pour permettre l'examen. Très particulièrement, toute organisation représentative désirant proposer une modification au titre de la convention collective négociée au sein de la Chambre syndicale de la propriété bâtie doit faire sa proposition dans les deux mois de la signature de l'accord.

#### 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 ci-dessus.

#### 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 joue ce rôle :

- de résoudre les problèmes généraux d'interprétation et d'application de la convention collective nationale du travail des gardiens, cognerives et employés d'immeubles en date du 11 décembre 1979 ;
- d'étudier les éventuels cas prioritaires 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 cnintvoen clvtcloiee nationale.

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

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

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

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

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

2° Le rremsmeueonbt de la frnrituoue 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) Actile étendu snas préjudice de l'application de l'article 23 de la cvoneiotn clctelvoie nationale.

(2) Donotpiisss non étendues.

## 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 imbemoirls 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 prix du klehutatwiore srea fixé anavt le début de cauhqe année par la cimomsosin paritaire. »

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

Entre :

La cmrabhe sycnaldie des propriétaires iimbimroels ;

Le sdncaiyt des sociétés immobilières françaises ;

Le goumenrpt 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 mtoant 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 ;

### Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1981

En référence à l'article 1er de la ctnoonvein ctlcovleie noaltnae : « Le cmchap 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 cllcotieve nainotale :

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

« Une cimmiesson 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 cepdmorra en nmrboe égal, d'une part, des représentants des oesngrmias d'employeurs signataires, d'autre part, des représentants des snydats de salariés signataires. Elle srea présidée par le decuetir départemental du tvrial ou son représentant. Elle se réunira au monis une fios par tseirtrme sur conaootvien du président.

La cimiososmsn patirarie pruroa connaître également des ligties peitaruclirs avnat ttuoie 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 ccletovie naiatlnoe :

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

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

rtsee snas changement.)

## 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 ctcivilloee nntaioale :

Le peeirmr paaghrrpae de l'article 15 est ainsi complété :

« Toutefois, la durée de l'absence est portée à 60 heures dans 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 ctoevclile ntiaanloe :

La phrase suivante est ajoutée après le troisième paragraphe :

« La durée journalière d'ouverture de la Igée sera diminuée du temps d'exécution des tâches métalliques et tardives, telles que le service de l'éclairage, des portes et des portails ; ce temps sera fixé par le comité de travail. »

Le deuxième paragraphe est modifié comme suit :

« Dans le cadre de l'amplitude de la journée de travail de 13 heures, le salarié bénéficiera d'un temps de pause minimum de 3 heures. Padennt ce temps de pause, les salariés peuvent s'absenter pour des motifs personnels et familiaux.

Ils devront faire en sorte que cette absence ne soit pas préjudiciable au service et ils devront poster sur la porte de leur logement une note indiquant l'heure de leur retour ainsi que les noms, adresses et numéros de téléphone des personnes qui aèrent à intervenir en cas d'urgence ; ascenseurs, chaufferie, sanitaires rompus, etc.

Si l'emploi est confié à un couple, les deux époux bénéficieront également de cette possibilité d'absence, de courte durée.

Les heures de pause pourront être prises en une ou deux fois et seront fixées par le comité de travail. »

Les organisations patronales s'engagent à consacrer à leurs adhérents d'inclure, sauf cas particulier, dans les heures d'ouverture de la Igée fixées par le comité de travail, la période de 12 heures 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 convention collective nationale :

La phrase suivante est ajoutée avant le premier paragraphe :

« L'octroi du congé est obligatoire pour 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 convention collective nationale :

Les 2e et 3e alinéas du premier paragraphe de l'article 26 sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Le remplaçant sera rémunéré directement par l'employeur aux conditions de la présente convention.

Dans le cas où le remplaçant n'effectuerait pas la totalité des tâches habituelles du salarié en congé, son salaire sera fixé de gré à gré.

L'employeur ne pourra exiger que le même montant de fonction du salarié en congé soit mis à la disposition du remplaçant. Toutefois, la partie du même réservée au service de l'ensemble immobilier et pouvant être complètement isolée sera laissée à la disposition du remplaçant.

Si l'employeur n'accepte pas dans les 8 jours le remplaçant présenté, il lui sera proposé de trouver 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 convention collective nationale :

Une modification est apportée quant au nombre de jours accordés dans les cas suivants :

« 2<sup>e</sup> Décès du conjoint, d'ascendant ou descendant en ligne directe : 3 jours ouvrables.

3<sup>e</sup> Nécrose ou accident d'un enfant du salarié : 1 jour ouvrable de congé en supplément du congé légal soit au total 4 jours 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 convention collective nationale :

Le deuxième alinéa du premier paragraphe est modifié de la façon suivante :

« 6 mois pour les salariés dont l'ancienneté est supérieure à 15 ans, décomptés sur une période de 12 mois consécutifs. »

## Article 11 - Indemnité de grève des éboueurs

*En vigueur étendu en date du 21 juil. 2006*

Un article 24 bis est inséré dans la convention collective nationale et s'intitule :

« Article 24 bis. Indemnité de grève des éboueurs

En cas de grève des éboueurs se prolongeant au-delà de 5 jours, il est attribué une indemnité. Cette indemnité sera versée au salarié eu égard au temps travaillé dans les périodes supplémentaires sonnent et effectuées accomplies. Elle sera due dès le premier jour de la grève et calculée à partir d'une base déterminée avant le début de chaque année par la commission paritaire.

À compter du 5 décembre 2005, l'indemnité est fixée à 0,10 % par jour 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 ailtrce 35 est ajouté à la cnovitoen cicleotve ntoniae 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 aeatnrmppet sur son compteur, une indemnité fforataire melseulne srea versée cdpesrnroaont au 1/12 d'un foriaft aeunnl csreodnnarop au pirk de 1 mètre cbue par an et par laocl piaicrpn aevc un mxuimam de 100 mètres cubes. Le moatnt de ce faoirt 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 cmemoenus et ou le gardien-concierge diot utiliser, puor le service de l'immeuble, le poste de son aermeatppnt ou procéder lui-même au caughaffe de l'eau, il lui srea versé une indemnité farafriote csodepnaronrt au pirk de 1 mètre cbue par an et puor 5 loaucx au muaxmim de 20 mètres cubes. Le mtoannt de ce ffoart srea fixé aanvt le début de cuhaqe année par la cosimmison paritaire.

À cmptoir du 1er mai 2006, le pirk 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 ioiemrlmbs de la Soiave (FNAIM) ; Chambre syncidiae 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 Igiite svnrieaut dnas une copropriété entre un ou pslireuus propriétaires et un ou pusrlieus préposés, ces denreirs pourront, sur luer demande, être ennetdus par le ciosenl sdinycal de la copropriété, voire l'assemblée générale, en présence des paeitrs 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 pitrriaeae départementale pretamene chargée de vleelir à l'application de la présente convention, d'en interpréter otvieveejcmbt les clauses, de régler les citonfls nés de l'application de cttee convention, ou de roeeivcr les doléances des paeitrs en ce qui conercne les problèmes du tiaavr 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 mrebmes snoret désignés par les parties, au siège des aeurts sgrnaieitas dès le dépôt légal de la convention, puor une durée de 1 an, ce mndaat étant renouvelable. La présidence redenivra amvnlatreieett à cucahne des parties, l'autre anyat aomtuaeumineqqt le secrétariat de séance.

Fourniture d'un belu de tvaaril puor les hommes, d'une bosphue 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 vete imperméable, d'une piare de gatns insdeturlis puor la mauanoliitpn des poluebles et d'une pirae de bttoes ou creahsuuss de sécurité. »

(1) *Dénonciation par lrttee du 13 juin 1991 de la CTFC de l'article 12, caonnnrcet 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 doitispson ne rmeet pas en cusae les ataevgngas inldieudivis acquis, les diostioinsps cnutllaecetros ou les adcorcs d'entreprise puls fablaevros prévoyant ce remboursement.

La quote-part de la txae d'habitation rleiatve à la pitare du lmegenet qui sret à ailciluer du public, à espetoernr du matériel, à ilstleanr les systèmes de sécurité, est remboursée intégralement par l'employeur.

Ces nuoevilles dniiisoposits négociées par les pateirs se sutstnbuet à l'usage dnas le département du Rhône dénoncé par les eulroyemps les 18 et 21 octobre 1993.

La réunion de la cimsosmoi pratiriae de cticlinioian se frea sur ctvnaocin de la piatre la puls diligente, dès que les mmbeers snoent saisis d'une requête, au puls trad dnas les 2 saemien qui svneut ctete cncoaovtq dnas un local chosii par le président en foctionin 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 aynt fiat l'objet de cette carence. Dnas tuos les cas, les meermbs de la cosiommissi 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 cijoosmmsn arua émis un avs à la majorité de ses mebmres présents, le procès-verbal didnrevea patire intégrante du présent annveat et mioiedrfa de ftcao la ou les caeluss objet de ce procès-verbal, dnas la meusre où les cdtionoins de parité ont été rpmleis lors 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 cernttosua une ssplisnoen du ctnoart de travail, aeuuttaoemnmqt terminée à la dtae de rseripe de la siosan suivante.

Article 4

*En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982*

L'employeur anayt recruté du prensnoel hros de la localité ou le salari édreva erceexr ses fincntoos srea tneu de régler au salari :

a) Le coût du tprorasnt aellr et, dnas le cas de rtoeur du salari à sa localité d'origine, le coût du tnarpssot retour, y coimpris 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 enndtre les pireats en cfionlt srduenasiapt de facto, suaf en cas de ftuae 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 aunlnes dnot le mtaonnt srea fixé en même tmpes que la vauler du piont et ne poourrnt être déduits du salaire, suos queulque 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 ettnnreeu par l'employeur, le préposé ayant la responsabilité du meiatnn en bon état de fonnontnemceit 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 prteermé l'organisation de pcnareemnes par roulement, le roeps heidbamodare des dnaihcmes et jorus fériés purora être différé pndant une période de 3 mios au maximum. Dnas ce cas, le salari 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 iposmsble et si celui-ci n'a pu bénéficer de cttee journée du fiat des cntoaeitr du travail, cette sujetion lui ovrura le doirt 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 ptariarie 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 vuluer du piont cahuqe fios qu'une réunion sur le paln nntioaal prévue à cet efekt dnas le

crade de la coieontnvn celocitvle naltoniae 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 nveouaux ouacnctps dnas les ileebmmus des saoınts 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 saoınts pnnaedt la période d'occupation mimxaale des immeubles, ces périodes étant oeomiltineagrbt mentionnées dnas le ctanrot iidiudvnel 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, seppterbe et ootrbce puor les stnitaos thermales.

Par ailleurs, puor teinr copmte du coût de la vie dnas les sainotts de spots d'hiver, la bsae de clauc des slireas 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 ntuare loegment dnas les imbelmeus situés dnas les stnitaos de vnaeacs 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 srevice 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 efekt 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 cvenvoacns pelrseelonns en derhos des cas prévus par les dososiiitnps des aretcis 19 et 26 de la cineotnvon ccliltvoee nationale, il srea tneu de se friae rpeaemclr par une pnsnoree de son choix et dnas les cnoodinitis fixées par la réglementation du traival et après en aoivr informé son elopeuymr ou son représentant. Le salarié ne pceverra pas son salaire. Le reenlpccmeat 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 juros avant son départ en congés le salarié n'a pu trouver de remplaçant, il en arévit son eyemlpour qui arua la cgrage de désigner le peosrnen de remplacement.

## **Article 14 - Annexe à l'article 28 de la CCN**

*En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982*

Lquosre le caortnt de tiaravl a été résilié dnas les ctodnnios de l'article 28 de la cneotivonn ciellctvoe ninatlaoe et que le salarié rhreehcce ultérieurement une nleouvl embauche, les prateis epoeylrmus soussignées 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 slacdnyie des propriétaires et copropriétaires de Tuooln et du Var ; Chambre sicnaydle des angets imimobrleis de Toulon et du Var, fédération vsaorie du patronat.
Syndicats signataires	Union départementale et snadciyt CGT-FO des ccigeneros et employés d'immeubles de Toluon 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 ctoovnein ctvecliole nnlaaitoe riatelf au meiiantn des avegantas acquis, il a été conclu le présent avaennt à la cooenvnnt clitclvoee naitlaone des gardiens, cieogcnrs 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 lnniiccmeet d'un mbreme du bureau syndical est smiuos à la csmooismn pitariare (art. 5 de la cinoetvovn cvllotiece de Touoln et du Var) ;

- le rmeelgnoet d'un gardien, cgenoirce ou employé d'immeuble logé âgé de plus de 65 ans et qui cnuatoiestrit un cas sciaol srea smious à la csoimimosn piartare (art. 17 de la CCN de Tuooln et du Var).

Tous tauavrx de déneigement effectués à la mian dnas les satiots de strops d'hiver sneort rémunérés sur la bsae du tairf fixé puor les turavax 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 avnat le 1er jianevr 1982 bénéficieront selus des aeaagtnvs découlant de la cnenviootn coivlletce départementale à lulaelqe s'est substituée la convietnon nationale.

Puor les employés embauchés anvat le 1er jivnear 1982 et si le nuoeau décompte de luer saliare (établi dnas le crade de la conetovnin clvcotieie nationale) fiat apparaître à ce trite une indemnité différentielle, celle-ci évoluera comme l'ensemble du salirae en ftioconn des vaoirtains de la vuelar du pniot fixée en vtreu de l'article 22 de la cvtooeninn cciotelvle 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 dieenrr alinéa :

"Dans les 3 herues de psuae prévues ci-dessus, 2 hurees snot réservées aux activités peelrsonnels du salari." "

#### **Article 19 - Repos hebdomadaire et des jours fériés**

*En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982*

Ajouter au dreeinr alinéa :

"Le gardien, cocnigere ou employé d'immeuble efaunetct des tvuraax puor la copropriété en deorhs des heuers citées à l'article précédent bénéficie des gaeatirns 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 sras changement.

Les alinéas 4 et 5 snot supprimés et remplacés par :

"Maintien des angvtaeas en nuatre : eau chaude, eau froide, gaz, électricité, chauffage, dnas la limite des quantités prévues à l'article 13 de la coieonntvn covcitelle de Toolun et du Var et txae d'habitation."

"En ce qui crneonce le lmneegot de fonction, référence srea fatie à l'article 20, 1er alinéa, de la CCN et à l'article 13 de la cennooivtn ctelcoive départementale de Tuoln 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) Reclnmapeemt 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 scydiane propriétaires et copropriétaires de Tuolon et du Var ; Chambre sldaiycne des atengs iblmieormis de Toouln et du Var, fédération vasoire du patronat.
Syndicats signataires	CGT-FO des ccoreneis et employés d'immeubles du Var ; Union laocle CGT des cnigeoercs 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 meijatnn des anagytaes 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 aetgaans snot dus en totalité aux hieusurs concierges.

Pour les aeruts catégories de concierge, l'eau destinée au sreicve de l'immeuble et aux binoess periaulricts des ceorignices srea finruoe grnimteaeutt à cccunoercr d'un maumixm de 500 leitrs 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 cmoumn 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 noeuvax ouvtes par les caselus de l'accord naotnail interprofessionnel, annexé à la présente loi et rteilaf à la

Sans changement.

Les paetriks seitaginras deamenndt l'extension du présent annaevt qui srea déposé au gffree du coiensl de prud'hommes de Toulon, et un exaplerme 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 ;

- cgaauhfhe : celui-ci est accordé à titre gratuit.

2. Aanvages divers.

La txae d'habitation est un doirt 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 sgarntue de cet avananet à la désignation des meermbs de la csimsoomin pirtiaae départementale puor chunace des osgianantrios pfeosolnnilesres sartaegnis ou adhérentes.

Les schaditys 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 cciiorgees sitaenraigs ou adhérents à la convention, ou d'un mbrmee de la ciomsmoisn paritaire, envisagé par l'employeur, derva oimatgnebeiolt être simous à la cisoimosmn paritaire.

En cas de désaccord, le lenicneeicmt prroua ivtnrnier sur aivs de l'inspecteur du travail. Au cas où le désaccord persisterait, les ptaeris prouort se pruooir en justice.

La même procédure est alpapbicle au lcemniecenit des acinens mberems du berau duidt sidcynat ou de la comossmim piaatirre pedant 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<sup>e</sup>alinéa :

"Selon les possibilités matérielles dnas cuahqe cas et nnmatemot lorsqu'il est pslosbie de différencier la lgoe du lomneget de ftonocin à usage d'habitation du croecngie remplacé."

Les piarets sirigneatas ddnnemaet l'extension du présent avnaet au naeviu départemental qui srea déposé au gferre du tuanibrl 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 poiforsens 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 acocrd 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 psofsrneois visées à l'alinéa précédent et qui étaient liées, à la dtae de sngiarute de l'accord annexé, siot par un acorcd de mensualisation, siot par des cslaeus de mlituniosaaesn iculness dnas des cenntonoivs coelelivtcs 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 noatmment 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 dttcsiane 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'inaptitude 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 :

- minos de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mios par année d'ancienneté ;

- à piattr 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 aevasvtane 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 padenn ctete période, ne saeirt pirse en cptome que pro rtaa temporis.

Cette indemnité de licenceieimnt ne se cmaluue pas aevc toute ature indemnité de même nature.

##### Article 7

##### Maladie - Accidents

A cpeotmr du 1er jeiullt 1978, après 3 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au tviaral justifiée par l'incapacité résultant de mldaaie ou d'accident

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 crcieitaf médical et contre-visite s'il y a lieu, les oirrveus visés à l'article 1er bénéficieront des dsopiiistnos suivantes, à cnooidtn :

- d'avoir justifié dnas les 48 hruees de cttee incapacité ;
- d'être pirs en craghe par la sécurité saoicle ;
- 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 bture 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 juros par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de cllee ruqeise 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 pnneillseofsroe - 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 cptome des indemnités déjà perçues par l'intéressé druant les 12 mios antérieurs de telle sorte que, si pelsuruis abcsene puor madlaie ou acnedit ont été indemnisiées au crous de ces 12 mois, la durée talote d'indemnisation ne dépasse pas cllee apblipace en vrteu des alinéas précédents.

Les garnetais ci-dessus accordées s'entendent déduction fiate 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. Lsrusoq le indemnités de la sécurité socilae snot réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sicuton de la classe puor non-respect de son règlement intérieur, eells snot réputées être sveiers intégralement.

La rémunération à pedrrne en considération est cllee cpdnanoosret à l'horaire pratiqué, pnneadt l'absence de l'intéressé, dnas l'établissement ou paitre d'établissement. Ttooufies si, par stue de l'absence de l'intéressé, l'horaire du pnosreel 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 aictre ne se cumule pas aevc tuot autre régime aanyt le même objet.

a) Erte tutiilaes d'un cetiicfrat d'aptitude à l'emploi de cehf d'équipe de sécurité d'immeuble de ganrde huauter délivré dnas les coniitonds fixées aux aecritls 4 à 6 ci-après ;

b) Avoir été employé pnaendt 1 an au mions cmome anget de sécurité dnas un iebmulme de gardne hteauur ;

c) Avoir aperantpu pnaednt 30 juors au minos au sivrcée de sécurité de l'immeuble dnas leeql il ecrrxeea la focotinn de cehf d'équipe.

##### Article 2

Les antegs anssraut la pnrcanemee du srvice de sécurité d'un iublemme de gnadre hteauur à usgæ d'habitation snot suioms aux sueles dosiisnotps de l'article 1er a ci-dessus.

### 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 haueutr diot :

## 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 gnadre hatuer délivré dnas les cntoidonis fixées aux aetcirs 4 à 6 ci-après.

## Article 4

Les cfietaicrs de cehf d'équipe et d'agent de sécurité snot délivrés par les omnersgais agréés par le msntire de l'intérieur.

Pour être agréés, ces oregnasmis 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 qioialtfuacn des iuutncerrss et des eanxraitmeus asnii que les tarifs. Cte 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 avis de la csomoisimn tceinuhqe interministériel des imbeumels de gdnare hauteur.

## Article 5

L'enseignement dispensé au cuors des setags diot cormpotoer l'étude des dssnitopios réglementaires eelstenesils et s'attacher à la fmriaootn ptqraue 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 ciafcierrt d'aptitude aux focinntos de cehf d'équipe ou d'agent de sécurité est délivré par l'organisme de froatimn agréé, à l'issue d'un examen, sur le vu des délibérations d'un jruy présidé par l'inspecteur départemental des seivres d'incendie et de socrus ou son représentant et cpmonnerant au mnios duez cefhs de screice de sécurité d'immeubles de garnde htueuar et le robangslese du sgtae de formation.

## Article 7

Sont dispensées du cteircait de cehf d'équipe de sécurité les poreness pnvouat jisefiutr de l'une des codotniins seiaunvt :

- Aovir exercé, au mions dupies 5 ans avnat la dtae de ptloiaucbn du présent arrêté, les fnoictos de cehf d'équipe dnas un ilumbmee de gdnare heauutr non classé iumeblme de gdnare huetar à uage d'habitation ;
- Aovir apnapretu durnat 10 ans au mions à un scivree de sécurité d'un établissement iuntresidl ou commercial, dnot 5 ans en qualité de cehf d'équipe ;
- Aovir svrei au mnois 3 ans en qualité de caporal-chef ou de sous-officier dnas un cpros de sapeurs-pompiers poflsonerries ou militaires.

## Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande

## Article 8

Sont dispensées du crefaicitt d'aptitude d'agent de sécurité les prenoness pvouant jsitfuier de l'une des cnotindios sanvuites :

- Aovir exercé, au mions dipeus 3 mios avnat la dtae de ptaicibouln du présent arrêté les fonitocns d'agent de sécurité dnas un sricvee ctearnl de sécurité d'immeuble de gdnare hetuuar non classé imeublme de gdnrae heuatur à usgae d'habitation ;
- Aovir apetnparu dnurat 5 ans à un secvrie de sécurité iiendcne dnas un établissement iidsunrtel ;
- 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 pqhisuye ssiasatanit aux coioindnts fixées en annee et attestées par un cacirietft médical. Ce cceirifat médical est renouvelé tuos les ans et après tuot aciednt ou afoeftin silpcbeutse 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 aaividnytmitirse rnsbpeloase les msreeus peropr à remédier aux iecansiffunss constatées ; en particulier, le propriétaire intéressé puet être mis en deureme d'avoir à smettroue aux ognblitaois de sage et de cafricit 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, arnueait organisé des sgetas et délivrés des cciteaftrs 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 vaoitaldn des cirtiacftes délivrés diot être accompagnée de la liste des treliuias et de toetus pièces jtisuaeifcvslas aux cnoidntios de la formation.

## Article 12

Les dpinsiistoos du présent arrêté snot apbpaeillcs à tuos les iumlmebs de grande hauteur, quelle que siot la dtae de délivrance de luer pmiers de construire. Les délais d'application snot fixés à 3 ans puor les ilumebmes des calsses GHA et GHR et 1 an puor cuex des caelsss GHO, GHS, GHU, GHW et GHZ, délais cuorant à cmopter du 1er avril 1978, dtae d'application de l'arrêté du 18 oorbcte 1977 prtanot 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 essentiel de connaître le sinistre et maîtrise du feu avant qu'il n'ait atteint une extension).

Les équipements techniques (installations électriques, systèmes d'énergie, éclairage, climatisation, chauffage en eau, pompe à charge et monte-charges).

Les moyens de sécurité (alarme, alerte, détection, extincteurs, RIA, cloisons sèches, cloisons humides, surresseurs, réservoirs, système d'extinction automatique, pompe coupe-feu, système de désenfumage, éclairage de secours) :

- composition et mission du service de sécurité de l'IGH ;
- poste central de sécurité et ses fonctions ;
- consigne de sécurité ;
- conduite à tenir en cas d'incendie, arrêt ou incident devrait ;
- prévention des accidents de malencontre ;
- meubles à prendre lors de travaux spéciaux de créer des défenses d'explosion d'incendie ou de gêner l'évacuation ou l'intervention des secours ;
- installation des accueils ;
- exercice 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 : installation électrique, pompe à charge

## 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

- obligation des propriétaires et locataires d'IGH ;

- rôle des commissions de sécurité et des organismes agréés.

## Exercices pratiques

Mise en œuvre, épreuve et entretien (entretien courant et 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 réactifs 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 (accès, guidage, zones prioritaires, téléphones portatifs, préparation des lanceurs, etc.).

Rôles avec résolution de diverses situations (à titre indicatif : recherche et sauvetage des personnes isolées, établissement d'une petite lance, rétablissement d'une protection coupe-feu, assainissement des circulations, poste d'information et d'assistance aux victimes, défaut d'alimentation en eau, arrêt de la désenfumage, etc.).

Manœuvre d'isonivellation des cabines d'ascenseurs, passage d'une cabine à l'autre.

Utilisation des侄els 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 réunions de vérifications techniques et du règlement de sécurité.

d'énergie, éclairage, climatisation, réseaux d'eau, ascenseurs, monte-charges, nacelles, etc.

Les moyens de secours : alarme, alerte, détection, extincteurs, boutons d'incendie armés, cloisons sèches, cloisons humides, système d'extinction automatique, pompe 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 de secours.

Application des règles de sécurité.

Entretien et vérification élémentaires des installations.

Lecture et mise en place des tableaux de signalisation.

Les conditions d'aptitude physique pour tout le personnel des équipes de sécurité des immeubles de grande hauteur sont les suivantes :

1<sup>o</sup> Capacité à un examen général physique et respiratoire pour particulièrement sur l'état cardio-vasculaire et pulmonaire.

2<sup>o</sup> Capacité de toute lésion nerveuse (épilepsie, éthylose...) ou mentale.

3<sup>o</sup> Acuité visuelle égale ou supérieure à 5/10 pour un œil, égale ou supérieure à 1/20 pour l'autre, sans altération optique. Perception normale de la tonalité des couleurs.

4<sup>o</sup> Acuité auditive normale ou vision de la normale.

5° Sisirafate aux épreuves déterminantes de la vealur feolicnonnlte et du contrôle de la faculté d'équilibre.

## Décision du 22 juin 1989 du Conseil d'administration CIRP

### 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 cniiootdis et lmeiits fixées par le cesnoil d'administration de l'ARRCO le 26 avrl 1989, une prate des rsesuerocts du fdons sciaol de la caisse, à l'attribution d'une indemnité de départ en rtteirae à une catégorie de pcaraittpins définie comme siut :

- gdaires et ceonericgs de catégorie B, cieecifofnt 143 à srivce paenemrnt ou ptreal (ce qui eclux les " svrceies cepmplots ") définis à l'article 21.B, prapaahgre a, de la cenvonoitn coectlivle nlanioate du 11 décembre 1979 ;

- jiuafsnitt d'au mnois 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 leiccinemet 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 praiirate ne porunort être licenciés snas qu'un aivs préalable ait été donné par cette commission.

*En cas de désaccord, le lcnmceneiiet pruora inevitrenr sur aiosuttrioan de l'inspecteur du travail. Au cas où le désaccord persisterait, les ptireas phoorut se pvurooir en justice(2).*

La même procédure est ailpcplbae au lmcneeinicet des annices mrbmees du barueu dduit 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

Pour le pnsrneeol âgé de puls de 45 ans, les emnxaes et vérifications énumérés ci-dessus snot complétés par un bilan buoloiqie et un électrocardiogramme.

- bénéficiant de la lqdautiiion de lerus dtrios à rtitraee sécurité slcoaie snas anmetatebt ;

- qttainut luer lmgoneet de ftoiocnn à la dtae d'effet de ctete liuqdotaïin des drotis à rtteaire sécurité saoicle et CRIP.

A deatr du 1er avrl 1993, l'indemnité de départ en retraite, allouée aux pprantatics rasnepsmtt 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 srveices 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 bsaе de la veular du pnoit reartite CIRP en veugjur au 1er avril 1993 (3,2536 F) et sronet révisées parallèlement à la révision de la velaur du point.

La rhrehcce 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 ieervitnt dès que l'étude de la carrière de l'intéressé fonuirra les éléments satiffnsus puor apprécier les droits à l'allocation. Le vsemerent de celle-ci n'est pas lié au mtmonat de la riettrae et srea effectué snas adrteine la laiuuodtn 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 lues foonitcs au sien de ces institutions. Une ltise des merebms de chaque délégation, poaanltre et salariale, derva être déposée par les pierats concernées auprès des onintgiaoars d'employeurs et du dcirteur départemental du travail, de l'emploi et de la fariomotn professionnelle. Ne snerot considérés cmmoe bénéficiant de la pcriootten spéciale ci-dessus prévue que les salariés frgiunat envifftcemeet sur l'état aisni déposé.

Pour la première fois, la liste des mbmeers papnticriat des duex délégations devra être déposée dnas un délai de 1 mios à ctpeomr de la snatrgiue du présent avenant.

(1) Suos réserve de l'appréciation sveiunaroë des tribunaux.

(2) Alinéa eclxu de l'extension comme étant crotniare au pirpcine posé par l'avis du Ceoisnl d'Etat en dtae du 22 mras 1973, selon lequel une dtssiopoin cnlnnveotioele ne puet conférer à un agent pbuile 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 aaicptlopn des dniptssioos de l'article L. 132-17 du cdoe du travail, les salariés mbemers de la délégation salariae à la csmmioisois départementale paritaire, à rsiaon de 2 au puls par ogaasiotrn syndicale, et dnot les nmos aonurt été régulièrement déposés au début de cahuqe année cilvie auprés du deruicetr départemental du travail, prnuoot bénéficiar 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 srtigneiaas cmrnefonit luer volonté de msidoeenrr par la négociation, et en référence au relevé des csncolunois établi à l'issu des réunions des 8 et 26 juin 1990 de la cmiosmiosn noatniale de la négociation collective,

les coondtnis d'emploi et de rémunération des pelnoernss coteuvrs par la cveoonntin colcivete nlanaoie des gardiens, crogeneics et employés d'immeubles du 11 décembre 1979.

Le présent aorccd :

- met en œuvre 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 fiaortomm et l'expérience reieqsus des pneeslers ;

- et corrélativement aménage craeentis dotspsnasiois de la ciontevonn raivttees aux coininodts de travail et de rémunération.

Les ptiares staiaregnis considèrent que cttee caillssiaftoicn modernisée et adaptée aux nelloveus réalités tihecnqueus et sclaoes de la pfisoorsen diot ptmertere :

- de reconnaître et de yieldar la diversité et la polyvalence, de puls en puls demandée, des fncotoins exercées dnas un stcueer d'activité à frot ptoitneel de développement (services notamment) ;

- d'apprecier les capacités hmineus et tceehquins des personnels, et de fiaorvesr luer déroulement de carrière et le développement de luers compétences, ce qui ilpuqmie touuetfs une pisre en cptome arucce par la posreofsn des impératifs de formation, iltaniie 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 DTSISOPNOOIS FIXÉES AU CRHAPTIE B

##### 1. Avaetnns régionaux et acrdocs d'entreprises.

Les ptiears aux anteavns régionaux et adccors d'entreprises visés à l'article 1er bis de la covitnoenn ceolcvltie nlotaniae egaroegnn au puls trad le mios sinvuat la pioailubctn au Juaronl oeficil de l'arrêté d'extension du présent accord, s'il y a lieu, les négociations nécessaires puor asruser la msie en conformité des dsniipootiss aideitvds ou dérogatoires adoptées par ces ttxes avec les dispitnisosos cnheetnlloevens nntailioes nouvelles.

Ces négociations se tridunarat par la conclusion, dnas un délai de trios mios (courant également de la dtac de pbilauciots 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 dsistpoinis 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 cdöe du travail. Un adidif aux egenetagmns cfleiltcos pirs par l'employeur (ou une ntce d'information au personnel) puorra être établi dnas les mêmes délais, en cas de non-représentation scinyadle dnas l'entreprise.

##### 2. Croantts de travail

## Révision de la classification des emplois : Annexe visée au paragraphe C , 2 , de l'accord du 14 janvier 1994

### Modèle salarié logé

Au puls trad dnas un délai de six mios conraut de la dtac de pitcuoilban au Jnruual oeciiffi de l'arrêté d'extension du présent accord, mias puor prredne efef au pireemr juor du quatrième mios svuient ctete date, cqchae salari rrcveea nifoitactoin de son cmeeslnsat et du détail de sa rémunération, en référence aux dtnsiosipios du ctiharpe B ci-avant. Toris modèles de nofotiicatn étant jnotis au présent aorcdd :

- peags 15-16, cecnanrnot le pnsneroel logé (sauf gadrein à sivcree 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 aorcdd ;

- pgaes 19-20, puor le prensenol non logé.

Ce clemesnast s'effectuera (sauf aoiuititrbn d'un niaevu puls fvrlaabe si l'emploi occupé l'exigeait par appréciation des critères de définition du neaviu considéré) par apliaocptin de la gillre de tarialsotnn snavutie :

NOMENCLATURE 1979	NOMENCLATURE NOUVELLE	
Coefficient hiérarchique	Niveau	Coefficient hiérarchique
126	1	235
136		
141	2	255
143		
156	3	
161		275
166		
196	4	340
226	5	395
Non prévu	6	410

3. La rémunération gblloae bture mlesnelue ccelltunraoe (1) nouvelle, déduction fitae du sialrae en nutare legmonet neouau - ne pruroa être inférieure à la rémunération crntocauetle (1) aicqsoe 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 puor assrur le mnteari de l'avantage iividiedl 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 puor fraie le pnoit des difficultés éventuelles rencontrées dnas l'application du présent accord.

5. Les peatris sairengtas cneoninvnet de dnaemedr l'extension du présent acorcd dnas les mruieels délais.

(1) *Rapepl fiat que ctete rémunération iclnut la pirme d'ancienneté et le salirae complémentaire (indemnité différentielle incluse), mias eclxut les indemnités de pneecmara des dcnhmaies et jruos fériés et tuoets indemnités allouées puor 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 octobre 1993*

M...,

Nous vuos rpalpeons que vrtoe cnorat de tavrial s'exécute aux

ctidonnios générales fixées par la cvenotnoin ctlcilveoe des gardiens, cirecigos et employés d'immeubles (brochure JO n° 3144) qui, par aorccdu du 6 octobre 1993, institue un nvuaeou système de cotflsaciisain et de rémunération.

Dans ce crade coieetnnnovl nouveau, étant précisé que :

- vrote enggeeanmt : à durée indéterminée (\*) déterminée, en catégorie A (\*) B ;

- vrtoe qaoiaiftcilun plnenefirssoloe : à tmeps cepomlt (\*) piteral à svierge clempot (\*) pamennert (\*) patierl ;

- vos cdnintoois de tivaarl : ... heuers par mios (\*) ... UV hros asnrteie de niut (\*), siot un tuax d'emploi de ... % (1) ;

ne snot pas modifiés et que vrote ancienneté de sicevres reste, à tuos égards, décomptée du (2) ;

- vuos êtes classé au neaviu ..., ceencififot hiérarchique ... (CH) ;

- votre rémunération s'établissant dès lros cmome siut :

Salaire de base

21 (3) x (CH) x ... % (1) ... (SB)

Prime d'ancienneté

(SB) NB (2)

Salaire complémentaire x ... % (1)

soit une rémunération gloable brtue mueenlsle ctrualectnole de ... F (4)

d'où à déduire la valuer :

- du sailrae en naurte logement

(5) x ... m2 ...

- et du saailre en nautre complémentaire : électricité, gaz, chauffage, eau chaude

0,8804 x ... kWh (8) ...

soit, hros aerntiste de niut et déduction fitae du sliarae en nurate leongmet et asccirseoes ... F (7)

au leiu de ... F amceulenltet (6)

Nous vuos inomfrnos (\*) que vuos pereecrvz cuqahe mois, en sus de la rémunération collercunate susvisée, une indemnité au tirte de l'astreinte de niut définie à l'article 18.5 noeuvau de la cenvooitnn cleovlcite (1) et assurée par rnuoeelmt aevc M..., fixée à ... F (valeur 21 x 23 / ...).

(\*) ou ... que vuos n'êtes puls ajtusesti à l'astreinte nuit.

Nous vuos intvnois à nuos rnoyveer le dubloe ci-joint de la présente notification, vlaant aevnant à votre crntoat de tavrial du ..., revêtu de la mioneth mticaurnse "Lu et approuvé" siivue de la dtæe et de votre signature.

Veuillez agréer, M..., l'expression de nos senmnettis distingués.

(\*) Reyar les meitonns ieutnlis ou apadetr le texte.

(1) ... /169 ou ... /10.000 = ... %

(2) Siot ... années de scerevis au ... ; tuax ancienneté : ... %

(3) Veualr pnoit en vuiuegr au ...

(4) Ciosnuntatt aitssee de vos drtios sécurité sociale, rtiarete complémentaire, et indemnités diverses.

(5) Vlauer au mètre carré en catégorie (\*) 1 (18 F) ; 2 (14 F) ; 3 (10 F).

(6) A svioar :

Salaire de bsa + ancienneté + sliarae complémentaire = (A)

moins saalrie en nruate loegmnt et complémentaire = (B)

moins vaelur asienrtte de niut :

$38,67 \times 143 \times 5 \% = (*) (*)$

majoration uifrmnoe = 80,00 = (C)

$(*) (*) \times ... \% \text{ (taux d'ancienneté)} \dots =$

Salaire burt atcuel hros attirsee de niut et déduction fitae du srilaae en nrature (A) - (B + C) ... F

(7) Cette smome ne puovnat être inférieure à 101 % de clele exprimée en (6).

(8) A savoir, jusqu'à prise en cgrhae dctreie des cmoomtisnoans réelles sur ceuotpmr : 55 kWh puor l'électricité, 92 kWh puor le gaz, 120 kWh puor le cghffuaee et 98 kWh puor 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 naovueu système de cocatisialfsn et de rémunération institué par l'accord du 6 orbtcoe 1993

M...,

Nous vuos rapplones que vorte ctanrot de tvaarl s'exécute aux conntdiois générales fixées par la cieoonnvtn ctlcileve des gardiens, cregicenos et employés d'immeubles (brochure JO n° 3144) qui, par accrod du 6 ootrcbe 1993, iuntitse un nauoeuvu système de csfciatlasioin et de rémunération.

Dans ce crdae cionnnvenotel nouveau, étant précisé que :

- vtore emannggegt : à durée indéterminée (\*) déterminée, en catégorie A (\*) B ;

- vorte qlitfuacioian posisnelnoefrle : gderain cginoce à svrciee permanent,

ne snot pas modifiés : le décompte de vos tâches étant porté soeln axnene jtnoie de U.V. - hros arsnatee de niut - siot un tuax d'emploi de ... % (1) ;

- vrtoe ancienneté de srcveeis reste, à tuos égards, décomptée du ... (2) ;

- vuos êtes classé au naiveu ..., cfioecenift hiérarchique ... (CH) ;

- vorte rémunération s'établissant dès lros comme siut :

Salaire de base

21 (3) x (CH) x ... % (1) ... (SB)

Prime d'ancienneté

(SB) x (2) ...

Salaire complémentaire

x ... % (1) ...

soit une rémunération gaollbe butre meellusne ctcuterlnoale de ... F (4)

d'où à déduire la valuer :

- du siarlae 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 acsocseeirs ... F (7)

au leiu de ... F alelctuemnt (6).

Nous vuos imronofns (\*) que vuos peervcerz chquae mios en sus de la rémunération cnetaoctlure susvisée, une indemnité au trite de l'astreinte de niut définie à l'article 18.5 nuaoveu de la coetonvnn cciveoltle (1) et assurée par romeuenlt aevc M..., fixée à ... F (valeur 21 x 23 / ...).

(\*) ou ... que vuos n'êtes puls aesjusti à l'astreinte nuit.

Nous vuos intionvs à nuos roevneyr le dlboue ci-joint de la présente notification, vanlat aveannt à vtrore cotrant de tarival du ..., revêtu de la mention mntscuriae "Lu et approuvé" svuiie 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 pniot en vigueur au ...

(4) Cutantinsot attessie de vos drtios sécurité sociale, rttierae 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 salirae en nturae lenmgeot et complémentaire = (B)

moins vuaelr atretinse de niut :

38,67 x 143 x 5 % = ...

majoration ufnirmoe = 80 F = (C)

(\*) (\*) x ... % (taux d'ancienneté) =

Salaire burt aectul hros astneirte de niut et déduction faite du sraale en nature (A) - (B + C) ... F

(7) Cttee somme ne puoavnt être inférieure à 101 % de celle exprimée en (6).

(8) A savoir, jusqu'à pisre en crhgae derctie des cosnoiomatmns réelles sur comupter : 55 kWh puor l'électricité, 92 kWh puor le gaz, 120 kWh puor le cuagffhe et 98 kWh puor l'eau chaude.

M...,

Nous vuos rpaeopnls que vtore ctonart de taairvl s'exécute aux cnondoitis générales fixées par la cnontvoein cvtillecooe des gardiens, cognries et employés d'immeubles (brochure JO n° 3144) qui, par acorcd du 6 octorbe 1993, itniutse un nevuouau système de cltcisfioasian et de rémunération.

Dans ce crade cioevnetnnol nouveau, étant précisé que :

- vrote eameennggt à durée indéterminée (\*) déterminée, en catégorie A (\*) ;

- vorte qiiocluitafn pelfolrioessnsne ;

- vos ctiodnions de taravil : heerus par mios ;

soit un tuax d'emploi de : ... % (1),

ne snot pas modifiés et que vrtoe ancienneté de siecevrs 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) x (CH) x ... % (1) ... (SB)

Prime d'ancienneté

(S.B.) x (2) ...

Salaire complémentaire

x ... % (1) ...

soit une rémunération galoble bture mnuleesle ccterutlnole de ... F (4)

au leiu de ... F autlecmenet (5).

Nous vuos roappelns que ... (6) ...

Nous vuos intintovs à nuos rnovyeer le dobule ci-joint de la présente notification, vanlt avannt à vorte ctaonrt de tiraavl du ..., revêtu de la mineton mnracitsue "Lu et approuvé" sviiue 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 sveicrs au ... - tuax ancienneté : ... % ;

(3) Vluauer piont en vegiuer 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

Notification de l'application du neouauu système de csaosilificatn et de rémunération institué par l'accord du 6 ocotbre 1993

Accord du 12 janvier 1995 relatif à

Abrogé en date du 15 juin 1994

IDCC n°1043

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des propriétaires de Nice 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 dispositions de l'article 2 de l'avant départemental n° 2 du 30 mai 1983 sont maintenues, lorsqu'il y a lieu à indemnité différentielle la prime d'ancienneté est calculée aussi sur cette indemnité différentielle.

La partie en charge par l'employeur de la taxe d'habitation peut intérêter un avantage en nature qui figure sur le bulletin de paie un autre mois que celui du panneau du 13e mois ou des congés payés.

## Article 3 - Commission paritaire

*En vigueur étendu en date du 12 janv. 1995*

Le présent article de l'article 1er de l'avant départemental n° 1 du 26 novembre 1981 est modifié comme suit :

« Son secrétariat sera assuré par le syndicat national indépendant des gérants d'immeubles et de sociétés (SNIGIC) UFT. »

## 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	Crémaillère syndicale de la propriété immobilière.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; SNIGIC ; CFTC.

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

La commission départementale paritaire des gardiens, concierges et employés d'immeubles s'est réunie le 16 février 1995 à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sous la présidence du directeur adjoint, par délégation du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

1. L'heure de repos 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

l'accord du 14 janvier 1994 ne pourra être positionnée en début ou en fin de service.

2. L'employeur remboursera le salarié qui paie la taxe d'habitation pour son logement de fonction.
3. En matière d'entretien et petit entretien l'employeur sera appelé à une entreprise spécialisée pour tout point situé à plus de 3 mètres du sol (ce texte sera intégré au contrat de travail).
4. Le salarié n'est pas tenu de rendre les clés. S'il accepte de les prendre, c'est à sa responsabilité du propriétaire des clés.
5. (Voir annexe n° 1 du 18 janvier 1985.)
6. (Voir annexe n° 2 du 28 février 1985.)
7. (Voir annexe n° 2 du 28 février 1985.)
8. (Voir annexe n° 2 du 28 février 1985.)
9. Les parties signataires demandent l'extension dans délai du présent accord.

Lorsque le personnel de catégorie B est chargé d'assurer la sortie et la rentrée des bouteilles sélectives, il percevra une prime de 5 F par lot (parcours) (la définition du lot étant donnée au paragraphe 1 de l'annexe I à la CCN du 11 décembre 1979), avec un minimum de 100 F et un maximum de 800 F. Cette prime sera divisée par le nombre de salariés servant le même service. La prime est portée à 0,80 F par lot principal, avec un minimum de 16 F et un maximum de 128 F. (Dispositions de l'article 2 de l'avant n° 75 du 16 novembre 2009)

Article 2  
*En vigueur étendu en date du 16 juin 2000*

Si une disposition publique favorable avait été prise par l'entreprise portant sur le même objet, elle s'appliquerait et se substituerait à cette norme créée.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les meilleurs délais du présent avenant.

## Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre scayldne 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 cteilecvoe nlianatoe des gardiens, cnogcreeis et employés d'immeubles du 16 juin 2000 raielrf à la rémunération mesleulne puor la soiture des plbeluoes sélectives est asini complété :

« En ce qui cenrocne le psennroel de catégorie A tvralilanat 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 bsa 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 laitmit à la sortie, la rentrée et le naotyegte des pbeoluls et conteneurs. »

Article 2  
*En vigueur étendu en date du 20 juil. 2001*

Les pteias parentigias cvneoinnent de dnedamer l'extension, dnas les mirellues délais, du présent avenir.

Article 1er - Congés pour événements personnels  
*En vigueur étendu en date du 20 juil. 2001*

L'article 27 de la civoennton cviloctele nnoataile est asnii 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 meeillrs délais du présent avenir.

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 novomrbe 1981 est modifié cmmoe siut :

(voir cet article)

Article 2  
*En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2002*

Les parteis cnenvnineot de dademr l'extension de cet avenir.

Fiat à Nice, le 13 décembre 2002.

L'article 5 de l'annexe III à la ctveonionn celioclvté est modifié cmmoe siut :

(voir cet article)

Les praies sganitaeris cineennvont de ddemenar l'extension dnas les millreues délais du présent avenir.

Fiat à Boulogne, le 28 javeinr 2003.

## Avenant n 4 du 20 juillet 2001 Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre silancyde 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 relativ au secrétariat de la commission paritaire Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre sdiaycne 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, crmmceeo et pnoofssiers tqioutresuis CDFT ; Syndicat anuotome des gidranes d'immeubles de la Méditerranée (SAGIM).

## Avenant n 56 du 28 janvier 2003 relativ 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 rlpnosaeerbss 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 snydayict CGT des cogriecns et employés d'immeuble des Alpes-Maritimes ; Le sncaydit 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 janvier 1993 relatif au suatt des représentants des salariés siégeant aux csoonimsims mixtes petiilarars étendu par arrêté en dtae du 14 juin 1994 est ainsi modifié :

« Hros le cas de l'mcecieennt puor miotf économique d'ordre stcturuel ou cnoertuojnl (1), puor mtoif dsniaciirilpe anyat puor cuase une ftaue lourde, ou puor cas de foce majeure, les salariés, à raison de tiors au puls par otorniiasagn syndicale, qui siégeront à la comsosmiin départementale paaritire ne porrnot être licenciés snas qu'un avis préalable ait été donné par cttee commission.

En cas de désaccord, le leiiceemcnnt proruia 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) ; Aocicitasasn noaliatne de la copropriété coopérative (ANCC) ; Asctsaaion des roesaslpbnes de copropriétés (ARC).
Syndicats signataires	ODSD CGT-FO ; Fédération CGT des psleronnes du commerce, de la dtoriitbsun et des secrveis ; 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 appblliciae au lncnemiiceet des anencis mbmeres du beauru 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 mbmiers de caqhue délégation, ptalrnroe et salariale, devra être déposée par les pterais concernées auprés des ognrotsanais d'employeurs et du dtercieur départemental du travail, de l'emploi et de la ftorioamn professionnelle. Ne srneot considérés cmmoe 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 mebrems de la délégation sarilalaе à la coimiossmn départementale paritaire, à rsaoi de duex au puls par oarniatsigon syndicale, et dnot les nmos aorunt été régulièrement déposés auprés 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 praites segrnaiitas cionvnennet 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 clovlctee est modifié cmmoe siut :

(voir cet article)

Les preiats singaeitars cionvnenennt de ddeeamnr l'extension dnas les melliores 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 syndicale des propriétaires et copropriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	Syndicat CGT des employés d'immeubles des Alpes-Maritimes ; FO ; Syndicat CTFC des employés d'immeubles des Alpes-Maritimes ; Syndicat au sein des syndicats d'immeubles de la Méditerranée (SAGIM).

*En vigueur étendu en date du 5 mai 2004*

La ciimmision mixte pirtaire des gardiens, cenierces et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes ctsanoe :

- que les fonctions de gardien assuré ne fuient pas dans la cotisation des emplois de la fonction publique non salariée des gardiens, cerncoies et employés d'immeubles (chapitre V, art. 21) ;
- que, néanmoins, certaines propriétés ont fait l'accord pour leur gardiens-concierges ou en fonction des personnes assurées, éventuellement logées, destinées à assurer la garde et la sécurité de l'immeuble ou de l'ensemble immeuble à l'exclusion de toute autre fonction ;
- que l'article 1er de la convention collective nationale stipule que la convention s'applique au "personnel chargé d'assurer la garde, la sécurité et l'entretien - ou une partie de ces fonctions - des immeubles ou établissements immobiliers" et qu'en conséquence ces gardiens assurés relèvent bien de la convention collective nationale des gardiens, cerncoies et employés d'immeubles ;
- qu'il convient de rappeler qu'en vertu de l'article 1er de l'ordonnance n° 58/1296 du 23 décembre 1958 "les gardiens placés sous surveillance par procès-verbal tués délit et au service de l'ordre public ou aux propriétés dont ils ont la garde", qu'il en résulte qu'ils ne sont compétents que pour certaines infractions pénales, leurs procès-verbaux devant être transmis au procureur de la République ;
- que, dans ces conditions, il convient de préciser les conditions dans lesquelles une personne dépendant d'une propriété pourra être assurée.

## 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 premier alinéa de l'article 17 de la convention collective nationale de travail du 11 décembre 1979 des gardiens, cerncoies et employés d'immeubles est modifié comme suit :

(voir cet article)

Il a donc été convenu ce qui suit :

### Article 2 *En vigueur étendu en date du 5 mai 2004*

Les parties s'engagent à décliner l'extension dans les meilleurs délais du présent avenant.

Fait 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 personne assure la sécurité d'une propriété assurée :

- si elle est affectée à la garde et la surveillance, à l'exclusion de toute autre fonction. Dans ce cas, un contrat spécifique devra être établi précisant les modalités d'exécution de la fonction de "garde piecirlutar" et la rémunération correspondante ;
- si elle exerce en outre les fonctions d'entretien prévues par l'article 21 de la convention. Dans ce cas, un accord à son intention de travail devra être établi, précisant :
  - l'objet de l'assurément ;
  - les modalités d'exécution de cette fonction de garde assuré ;
  - le complément de salaire conventionnel à cette charge particulière.

En aucun cas, le refus du gardien-concierge d'être assuré ne pourra être un motif de licenciement.

La propriété devra assurer le respect du droit à la sécurité assurée dans l'exercice de cette fonction particulière vis-à-vis des tiers, et particulièrement devant les tribunaux, le cas échéant, dans le cas notamment où des voies de fait auraient été commises à l'encontre de son préposé.

### Article 2 *En vigueur étendu en date du 24 mars 2005*

Il convient à l'ordre du jour à l'annexe V de la convention collective nationale de travail du 11 décembre 1979 (décision du conseil d'administration de la CIRP du 22 juin 1989), relevant la décision du conseil d'administration de la CIRP du 18 mars 2003 portant modification de l'allocation de départ en retraite :

(voir ce texte)

Fait à Boulogne, le 24 mars 2005.

## à la journée de solidarité

## Avenant n° 61 du 24 mars 2005 relatif

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	CGT-FO ODSD ; 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, concierges et employés d'immeubles

## 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 Nice 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 Nice 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 l'indemnisation des délégués en 2005

employés d'immeubles, la journée de solidarité est fixée le jour de l'Ascension avec possibilité de fixer un jour différent par accord d'entreprise.

Le prorata de la catégorie B n'étant pas assuré jusqu'à la durée légale du travail (lire 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 total de la solidarité une journée de travail d'une durée maximum 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, sauf les périodes spécifiques du contrat de travail.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au nom des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire de la greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous informer qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, suite à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective unique des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 3144).

Veuillez 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 se réunissent pour déterminer l'extension dans les meilleurs délais du présent avenant.

L'indemnité différentielle - qui correspond essentiellement à la compensation d'un avantage acquis - n'est pas comprise dans la détermination des éléments constitutifs du salaire en référence au paragraphe 1 de l'article 22 de la convention collective nationale car elle ne concerne pas un complément de salaire incorporé à celui-ci.

Dès lors, tout ce qui concerne la destination à l'attribution de la prime d'ancienneté est fixé 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 se réunissent pour déterminer l'extension dans les meilleurs délais du présent avenant.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association nnaitolae de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ; Union nltaiarnoe de la propriété immobilière (UNPI) ; Association des rspseolaebns de copropriétés (ARC) ; FEPL (anciennement FNSEM).
Syndicats signataires	Fédération des sivreces CDFT ; SNUHAB-CGC ; Fédération CGT des psrneonels du commerce, de la dosiutritibn et des scrviees ; SNIGIC.

## Avenant n° 65 du 26 avril 2006 relatif à l'indemnisation des délégués en 2006

Signataires	
Patrons signataires	Union naiatnloe de la propriété immobilière (UNPI) ; FEPL (anciennement FNSEM) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association nlitaaoone de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ; Association des rbolsnapsees de copropriétés (ARC).
Syndicats signataires	SGNIIC ; Fédération des plonseenrs du commerce, de la dboiistuirtn et des siveers CGT ; SNUHAB-CGC ; Fédération des secevrirs 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 scnldaye 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 prtaariie des gardiens, cgercnoeis et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes ctntasoe :

- que les fnnocois 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, arltcie 21) ;

- que néanmoins cireentas copropriétés ont fiat asetenenesmr luers gardiens-concierges ou enepiolmt des pnesonres assermentées, éventuellement logées, destinées à aursesr la grade et la slrvcnlaeue de l'immeuble ou de l'ensemble imliimebor à l'exclusion de ttoue arute ficoton ;

- que l'article 1er de la cviotnnoen ctivleloce nnaliaote stiulpe que la coeinnovtn s'applique au « pnneersol chargé d'assurer la garde, la sluanvrceile et l'entretien - ou une paire de ces footcnins

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2006

L'article 5 de l'annexe III à la cnvoetnin ccvtlieloe est modifié cmome siut :

(voir cet article)

Les pareits seaargiitns cnnnevieont de dneaedmr l'extension dnas les mleurels délais du présent avenir.

Fiat à Boulogne, le 26 avril 2006.

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2006

L'article 5 de l'annexe III à la ctoivenonn clvioletce est modifiée comme siut :

(voir cet article)

Les pteais sgeaairtrins ceevnoninnt de damender l'extension dnas les meeliurls délais du présent avenir.

Fiat à Boulogne, le 26 avril 2006.

semunleet - des iueblemmms ou eneelbmss imrmbljioes » et que, en conséquence, ces gaerd assermentés euxiclsfs relèvent bein de la ctevonnec clcvltioe noatile des gardiens, cnciegros et employés d'immeubles ;

- qu'il coennvit de reelpapr qu'en vtreu des dotpnsisois de l'article 1er de l'ordonnance n° 58-1296 du 23 décembre 1958 « les grdaes pltuciaerirs assermentés caesottnt par procès-verbal tuos délit et ctenitvonoans proatnt antitree 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 tianrsmis au puueorrr de la République ;

- que, dnas ces conditions, il cnovinet de préciser les cdtonnoois 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 ttuoate autre fonction. Dnas ce cas, un crntoat spécifique dreva être établi précisant les modalités d'exécution de la fiotcnon de « grdae ptacieriulr » et la rémunération corospertande ;

- siot elle eecxre en outre les fcotnnios d'entretien prévues par l'article 21 de la convention. Dnas ce cas, un anvenant à son crnaott de tvaail 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, quai André-Citroën, 75902 Piars Cdeex 15.

purora être un mtiof de licenciement.

La copropriété dreva asuersr le resecept dû à la phosrnee 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 coinnveent de ddenmear l'extension dnas les mleulres délais du présent avenant.

Le scdynait niaonat de l'urbanisme, de l'habitat et des atniesrmudarts de beins (SNHUAB) CFE-CGC, 26, rue de la Pépinière, 75008 Paris, au ministère de l'emploi de la cohésion scoliae et du logement, bareeu des rlniotaes ctcleoovils du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Piars Cedex 15.

Messieurs,

Nous vnonez 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'agrérer, Messieurs, l'expression de nos sincères salutations.

Le représentant à la coisosmin paritaire.

Mensoir le directeur,

Par suite de la frteeume de nrote aiicsoatosn en août, nuos n'avons pas pu, malheureusement, sngir l'accord sur la ftoaroim professionnelle.

Par la présente, nuos tnones à vuos farie siavor que nuos adhérons à cet acrcod et que nuos aovns informé les précédents sieantirs de nrote décision.

Je vuos reemcrie de bein voiluor en pdrrnee note, d'en tenir cpomte et vuos pire de recevoir, Mnieousr le directeur, l'assurance de mes stuiaotnls distinguées.

Le président.

il a été cnonevu de mofdieir l'avenant départemental du 18 nrvmbeoe 1981 à la coevnitn ctvoelilce nlaoaties des gardiens, corecgénis et employés d'immeubles (n° 3144) du 11 décembre 1979 ainsi qu'il siut :

L'article 11 caernnnoct l'indemnité de grève des éboueurs est complété à la fin par les mtos situnvas " à ctopmer du 5 décembre 2005, l'indemnité est fixée à 0,10 ? par lot pipicral ".

L'article 12 " Froienutrus ", alinéa ccneanort " eau cduahe " est complété à la fin par les mtos " à cempotr du 1er mai 2006, le pirk de l'eau cduahe est fixé à 8,75 ? le m3 ".

Les petairs saergitinas damnendet l'extension snas délai du présent accord.

Fait à Villeurbanne, le 21 jluilet 2006.

ministère de l'emploi, de la cohésion slaoice et du logement, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Prias Ceedx 15.

Monsieur,

Nous vuos ioformms par ctete présente que ntroe oiniagtsaorn silycdane le sydcniat noinalat indépendant des gadrenis d'immeubles, creniegocs (SNIGIC) adhère à l'avenant n° 66 de la connoietvnl ccltvioee ntaolniae des gardiens, coiegnrecs et employés d'immeubles pntarot sur la foomtairn professionnelle. Nous vuos rmeeniocrs de bein vliouor en prrende bnone note.

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, ccrngeoes et pnfsoroseis cnxexeos (SNIGIC), 51, rue de l'Echiquier, 75010 Paris, à la decioitrn générale du travail,

Recevez, monsieur, l'expression de nos sincérités distinguées.

## 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 CDFT ; CGT ceomrcme ; 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 CTFC ; SNIGIC.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010

Les parties soient ont convenu de réunir au sein d'un avantage 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) Cotisations pour recevoir la prime

Les parties sont d'accord pour que la prime ne soit accordée qu'après arrêté mutualisé décidant du tri sélectif. Le nombre de cotisations nécessaires à ce tri sélectif n'intervenant pas dans l'attribution de la prime.

b) Application de cette prime dans le cas 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 calcul des congés payés ;  
? la prime tri sélectif n'entre pas dans le calcul 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 gardien du même bâtiment immobile (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 gardien de cette catégorie, dans un bâtiment 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 :

« Immeuble 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 fixée prévue à l'article 7, alinéa de la convention est fixée en 2007 à 1 000 ?.

Les périodes de renouvellement de contrat d'extension dans les délais du présent avenant.

? soit de déterminer les tâches à délimiter sur son poste connaît à due concurrence de celles qui lui sont ajoutées dans le cadre du remplacement. Dans ce cas, il n'y a pas de virage dans la sécurité ;

? soit de majorer de 50 % le montant des UV ajoutées au titre du remplacement. Dans la fonction de salaire, deux îlots spécifiques à ce remplacement, mettant 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, il serait également intéressant de déterminer les unités de verbaux pour le créateur nommé défini à « service réduit » ou à « service normal » de prêtre chez les résidents les clés reçus ne peuvent être dans les boîtes aux lettres, lorsqu'elles existent.

Accord des parties qui rappellent que le père des clois illicite de facto l'application du règlement d'unités de valeurs concernant les droits au « service porté » à savoir 30 UV au lieu de 4 ou 12 par lot principal.

Les parties sont également d'accord pour indiquer que cette précision ne pourra être rétroactive et que les employeurs auront la possibilité de modifier leurs conditions relatives à la distribution des clés à la lecture de ce document.

### Article - Réunion du 26 novembre 2007

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010

Logement de fonction et sans limites d'un salarié en catégorie B

Suite au mariage d'un salarié en catégorie B, mais sous un immeuble de fonction ne lui soit octroyé, il est demandé aux propriétaires de la maison si l'attribution d'un logement de fonction est une condition sine qua non pour un emplacement 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 tout ou partie salariée par le propriétaire ou par le gestionnaire et qui, loué 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. »

En conséquence, pour être classé en catégorie B, il faut être logé par l'employeur.

(1) À l'époque de référence était fait 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 ctveoionnn clotlceive

Les ogsaonnatiirs de salariés ctotensnat une musiavae aocltppiian de l'avenant n° 73. En effet, au moenmt du canngheet de système de détermination du sraale conventionnel, crniteaes esripernets ont regroupé les saliaers complémentaires et contractuels, ce qui pmeert de geler les aoinegttmauns 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 clrcraiue tnuochqie acpaliblpe à tuos aifn de préciser les modalités d'application de l'avenant n° 73, naomment ce qui cecrnnoe le sliraae cnovetnnoeil et le sarlae contractuel. Le tetxe derva farie référence au ttexx suavint :

« Situe à l'avenant n° 73, le bteuilln de piae du mios de mai 2009 diot farie apparaître :

? le slaire mmuinim burt muesen conventionnel. Ce drneer diot stemreicctt codpsneorrre à la somme en eours prévue par la grlie ctilnnooeennvie en fcinton du nieau de cifoiltascan 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 cinoventnnuel tel que prévu antérieurement.

Jusqu'au mios d'avril on piavout teovrur en piuaqrte duex présentations du silarae complémentaire :

? siot en faanist apparaître une sulee Ingie sur le belulin de piae ;

? siot en fsaniat apparaître duex lgeins penreatmt de degniustir un sraliae complémentaire cnonoevntenil et un siaalre complémentaire psrnoneel (ou contractuel).

Dans l'hypothèse où le saalrie complémentaire était scindé en duex lignes, la tinoaotrsipsn en mai des ioafntmorins ctnoeoeus sur le bellutin de piae du mios d'avril a été assez évidente. En effet, la Ingie coorrnpnasedt au sailare complémentaire cnooinnentevl 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 iesnnoeprtosfirl du 5 décembre 2003 rileatf à l'accès des salariés à la foormatin pssfloenelrnue tuot au lnog de la vie, un arccod nanoatil iefoissnrpeoerntnl a été négocié le 7 janeir 2009 sur le développement de la fitoamorn tuot au lnog de la vie

burt munesel cnnenotenvoil et la deuxième linge ceorsarnpdont au sralaie complémentaire posrennel (ou contractuel) a été transposée prunemet et semmlpeint dnas une lloueve Ingie intitulée « sliaare supplémentaire caeoconturl ».

Dans l'hypothèse où le bellutin de piae du mios d'avril fiaisat apparaître en une sluee ligne un salarye complémentaire supérieur au sralaie 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 leu de susotarrie du silraae complémentaire isrcit sur la fiche de piae le mnoant de ce srlaae complémentaire cnonevoteinnl puor ontiber le salarye supplémentaire (ou complémentaire contractuel) à iicrsre sur la fiche de piae à piatr de mai 2009.

Une primie exceptionnelle, qui siraet inuscle dnas le saarlie complémentaire d'avril 2009, dvera être déduite puor otbenir le véritable sraliae ccrteauonl à iincrise sur la fiche de piae 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 piae accompagnée siot de l'avenant n° 73 lui-même, siot d'une ctoure ntoi epaxtvliie 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 cuacil de l'ancienneté dnas ce département est rpeirs au naieu 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 temps de trivaal et ainertse de nuit

Les pnarreaetis cnnnieoovt que lros d'une pnmeenacre de week-end, l'amplitude du tpmes 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 coioennvti ctilciveloe ntainaloie des gardiens, il ne puet y avoir d'astreinte pnanedt le ropes hebdomadaire.

professionnelle, la paissnolfaestinorn et la sécurisation des prucaros professionnels.

Afin d'assurer l'efficacité du système de fromiation pesnlolosnirfee et fsroaiev la qtuifciilaon et la rqileotuaaicfn des salariés les mnois qualifiés et des ddneameus d'emploi, le fnods ptiaiarre de sécurisation des purroas ploeesrionsnfs (FPSPP) a été mis en place.

Le fnechenaimt du FPSPP, à la chgare des entreprises, reospe sur une cibntuoirn égale à un pceagontrue de la piopiatitarcn oirabtogile des eespenirtrs à la foiotrman (plan de formation, prstanisfolonieaosn et CIF). Ce pourcentage, crpmios entre 5 % et 13 %, est fixé cahque année par arrêté.

Les smmeos deus à ce ttrie par les eerentspsris 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 fmoraiot preelloissfnone tuot au lnog de la vie prévoit que la cbnooruttiin au finmanceent du FSPPP puet firaie l'objet d'une répartition sur les fteemcanins dus au trite du paln de foiomrtan et de la poiaoanissiensorfltn solen des modalités définies par arccod ccletoif de branche.

Aussi, les paiteerrans sicouax satganieurs du présent acrocd ont décidé de cuncorle un acrocd sur ce point, préservant les équilibres exintass entre, d'une part, les différentes soerucs de feneamicin 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 FPSP se répartit cmome siut :

? 50 % au ttire de la piroiiacaptn des eeireptnsrs au fnnncneieamt de la petsnsaoiosiniflaorn ;  
? 50 % au ttire de la paotritpacin des etrernipess au faeimcnennnt du paln de formation.

Création d'un veneesmrt cioennventnol au titre du paln de fioratomm :

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 fuate grvae ou lourde) recevra, après 1 an d'ancienneté cehz le même employeur, une indemnité égale à :

? 1/5 de mios par année de service, sur la totalité des années de service.

? à laeuqle 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 ;

? aleequxlus s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une moaijrtan 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 arvainnserie et le mios de départ du salari.

Le slaaire à prnedre en considération puor le cclual de l'indemnité est :

? siot la rémunération goalble burte msleneule crlutecnolae visée à l'article 22.2 ;

? siot 1/12 de la rémunération des 12 deenrris mios précédent le licenciemnt, à l'exclusion de l'indemnité de rmaceenelpmt allouée au crgionee 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 rmcnpmlaelst susvisée), étant etendnu que, dnas ce cas, totue pirme ou gtrfaiaitcon de caractère aunnel ou enoipcxntel qui aariut été versée au salari pdennat ctete période ne sieart pirs en cmpote que pro rtaa temporis,

selon la fumrlroe la puls atasnvaugee puor l'intéressé, étant endnetu que cttee indemnité de lecmneinicet ne se clumue pas aevc ttuoie aurté indemnité de même nature.

Article 17

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

L'article 6.2 « Obotaiigln covelnnoletnine de vrnemseet » de l'annexe VII (avenant n° 66 du 27 juin 2006) est remplacé par les dsotoispinis svnaites :

« 6.2. Oliagtbon celonenltonive de venrmseet

Les eiprteresns snot tuenes de vserer à l'AGEFOS PME, désigné OCPA de branche, les cnoirtobtnuis svnaetus :

? la plnfiontiroieassasn et le DIF priarrtoie ;  
? le 0,40 % dû par les errteseipns elynompat mions de 10 salariés au trite du paln de fmatorion et du DIF, aevc un miuumnm 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 salari catégorie A perçoit, en acptpiialopn 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 riefatl à la mensualisation, siot :

? 1/2 mios de sraiale après 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

? 1 mios de slraae 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 salari catégorie B perçoit :

? 1/5 de mios par année de service, sur la totalité des années de scireve ;

? à lluquele s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une maoriatojn de 2/15 de mios par année de sveice calculée au-delà de la 7e année ;

? alueueqlxs s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une mjoaijrtan supplémentaire de 1/10 de mios par année de srvice calculée au-delà de la 19e année.

La vaeulr du mios de sarilae à perndre 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 salari de catégorie A ou B, est établie de la manière svuinate :

? 1/5 de mios par année de service, sur la totalité des années de svirece ;

? à lueqlle s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une moaijrtan de 2/15 de mios par année de sevicre calculée au-delà de la 7e année ;

? axeelqlus s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une mjratoan supplémentaire de 1/10 de mios par année de scirve calculée au-delà de la 19e année.

La vuelaer du mios de srlaiae 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 altiers 16 et 17 de la cnootievnn cclevitoe sutie à sa mioiftodacin par l'avenant n° 74, les prernataies sucoaix ont cenvnou une nvoullee rédaction, à dorit constant, cmmoe 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'arrêté du 12 août 2014 (BO n°2014-38)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 juin 2013

Dans le cadre de la mutualisation du métier de gérant d'immeuble d'habitation, les partenaires sociaux ont décidé de ne plus autoriser collectivement l'autorempacement par l'interdiction totale aux employeurs de demander à leur salarié la mise à disposition du logement de fonction durant les périodes de congés. Une période transitionnelle a été prévue pour permettre l'adaptation des fonctions des gardiens logés. Cette période transitionnelle prend fin le 30 juin 2015.

Au 1er juillet 2015, les articles 25,26 de la présente convention collective devront :

« Article 25  
Congés annuels

Le droit à congés payés annuels est accordé dans les conditions prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, à savoir : 2,5 jours ouvrables 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 l'accord des maiots prévus :

? par l'article L. 3141-9 du code du travail ;  
? par l'article L. 3141-19 du code du travail ;  
et de celles attribuées 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 initiale par l'employeur, la date de départ en congé entre le 1er mai et le 31 octobre est fixée, avec le salarié, avant le 30 avril de chaque année.

Pour le solde, le salarié devra solliciter au moins 2 mois à l'avance

les droits de ses congés.

Les congés sociaux au titre de la période de référence close 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 sociaux au titre de deux périodes de référence.

Les cotisations salariales du même employeur ont droit de prendre leurs congés simultanément. Dans les établissements industriels emploiant plus de 50 salariés, des retenues 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 correspondante qu'il aurait reçue en activité sans déduction du salaire en nature s'il est logé ; sauf au-delà de la règle du 1/10 si ce mode de calcul est plus favorable (article L. 3141-22 du code du travail).

Lorsque la rupture du contrat de travail est effectuée 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 congé non pris. »

« Article 26  
Remplacement du salarié en congé

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

? soit, seul que soit le sujet du changement du poste, par un ou des salariés (s) engagé(s), en tout ou partie déterminée, à temps complet ou partiel (catégorie A), à service partiel, permanant ou complémentaire (par roulement, équipe de suppléance) pour les salariés de catégorie B (dans la limite de 12 500 unités de valeur) ;  
? soit par une entreprise privée de services (éventuellement dirigée par les dirigeants de la partie 1, partie II, partie V, c'est-à-dire 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 recevoir l'accord de l'employeur dans les conditions de l'article 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 fonctionnement ne pouvant être imposée au salarié titulaire. Les remplaçants, lorsqu'ils sont salariés de l'employeur 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 d'un taux de convention. La rémunération ainsi établie est majorée de l'indemnité légale de fin de contrat (10 %), de l'indemnité compensatoire de congés payés, du prorata de la participation (« 13e mois »). Pour toute rémunération d'une durée inférieure à 2 mois, une indemnité complémentaire de 10 % s'ajoute aux montants précédents. »

Cet accord a été conclu le 10 juin 2013 afin de se conformer à la décision du Comité central d'entreprise du 13 juin 2013.

## Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place des régimes complémentaires de protection sociale complémentaire afin de permettre aux salariés de la branche des gardiens, coéquipiers et employés d'immeubles de bénéficier de garanties en matière d'incapacité, d'invalidité, de décès et de remboursement de frais de santé.

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche aux garanties ci-dessous définies par le présent accord sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mise en place des règles auprès d'organismes assureurs recommandés après une procédure de consultation de différents opérateurs d'assurance en 2013.

Dans un souci de lisibilité de l'accord, seront utilisés les termes de « régime de prévoyance » pour viser la couverture des risques incapacité, invalidité et décès, et de « régime faîs de santé » s'agissant de la garantie de remboursement complémentaire des

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

fiers médicaux, chugicurrax et d'hospitalisation.

L'article 30 de la covetoninn celvilkote nlatniaoe des gardiens, ccnegeiors et employés d'immeubles du 27 avr 2009 est parallèlement modifié afin de tenir compte de la mise en place des régimes prévoyance et fairs de santé par le présent accord.

Le présent aroccd a dnoc puor oejet :

? d'une part, de mifdoeir l'article 30 « Régime de prévoyance » de la ctionevonn celivolcte nnltaoaoe 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 alirce est modifié dnas les tmeres sainutvs :

« e) Puor crouvir tuot ou parite des gientaras cnennelvotiois de mtnieain de sraiale susvisées, les empourelays ont la possibilité de sruosicre un caront d'assurance de gpuroe et nmmnaetot d'adhérer au régime de prévoyance complémentaire institué par le proloctoe cnclou aevc l'institution Hnmuais Prévoyance.

La caooitstin assurée en crouurvtee de ces gatiendas est eviuesmclxnet patronale. »

Il est instauré un arctie 30.2 intitulé « Régimes de prévoyance complémentaire » prévoyant que :

« Les salariés bénéficient de gnaeraits cltloevces 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 pnaireteras siacuox ont décidé de définir des gtiarnaes maimelins à metre en plcae par l'ensemble des erintrseeps de la bnrhace 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 permettre l'application intégrale du dispistoiif cnoenvnetinol tel que modifié par le présent avenant. A cet effet, le coanrt 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 erlompyues rellavnt de la coneivnton covlcetile niaatnloe des gardiens, cegronies et employés d'immeubles du 27 avr 2009.

#### Article 3 - Salariés bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

### 3.1. Définition des bénéficiaires

Le régime de prévoyance et le régime fairs de santé institués par le présent accord bénéficient à l'ensemble des salariés tietialurs d'un coarnt de tarival rvlaenet de la cnoointevn ctivclleoee nlatonae des gardiens, cgnerioecs et employés d'immeubles.

Aucune cintdooin 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. Sisopnneuss rémunérées ou indemnisiées

Le bénéfice des régimes de prévoyance et fairs de santé est minnateu au prioft des salariés dnot la ssiuponesu du canrot de tarival est rémunérée ou indemnisée, par l'employeur dertneimect (en cas de mtnieian de saalire tatol ou partiel) ou par la peoticpen d'indemnités journalières complémentaires versées dnas le carda 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 ssusnoopen du cantort de tvaairl rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié diot oobegnemliatit cneotinr à aecuttiqr sa pporre prat de cotisations.

#### 3.2.2. Spsoenusins non rémunérées ou indemnisiées

Les salariés dnot le cotrat 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 sdloë (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 ciooatstn (part ptnoalrae et prat salariale).

La catioositin afférente aux gieaanrts précitées est réglée dncremetiet par le salarié auprès de l'organisme assureur.

### 3.3. Caractère otbioligare de l'adhésion

Sous réserve des dntiopissos de l'article 8 rltieaf au régime firs 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. Mtialsotaïun de la portabilité de la cvrorutuee en cas de rtpurue du ctnroat de tvraial ouuvrnt diort à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité saolcie pmeert aux salariés de bénéficier, dnas les mêmes codtoinins que les salariés en activité, d'un meitnian des régimes de prévoyance et de fairs de santé dnot 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 ciddinnoos 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 conrat de travail, ou des deeinrs crttoans de tarial lorsqu'ils snot consécutifs cezh le même employeur, appréciée en mios etrines le cas échéant aroinrdre 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 fairs de santé des salariés en activité. Ainsi, les acneins salariés bénéficiaires du disiotisipf ne drnovet aqectitur acuune coiatsiotn supplémentaire à ce titre.

Le mniaiten des gnreatias ne puet coiuurde l'ancien salarié   percevoir, en cas d'incapacité, des indemnites journalières complémentaires d'un m  tannot supérieur   celui des aiclotolnas ch  m  ge qu'il auriat perçues au trite de la même période.

#### 4.2. Mntiaien de la ctuevroe fiers de santé en aiatlippcon de l'article 4 de la loi   vin

En altpoipcan de l'article 4 de la loi n   89-1009 du 31 décembre 1989, dtie « loi   vin », la cerrvtuo firs de santé instaurée par le présent acrcod 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 rneuve de remplacement, snas cidointon de durée, suos réserve que les intéressés en fesant la demadne dnas les 6 mios qui sevunit la rpuurte de luer cntraot de tiaavr ou, le cas ´échéant, dnas les 6 mios sanuvit l'expiration de la période de portabilité dnot ils b  n  ficien dnas les ctdnooiins prévues à l'article 4.1 du présent aoccd ;

? au proift des prenoenss gnteraais du cehf de l'assuré décédé, pnneadt une durée mljiamne de 12 mios    cetompr du décès, suos réserve que les intéressés en fsasent la dedanme dnas les 6 mios svaniut le décès.

L'obligation de pesroopr le miianetn de la cveutruoe firs de santé à ces anenics salariés (ou à leris aytnas droit) dnas le card de l'application de l'article 4 de la loi   vin inbocme à l'organisme assureur. Les pirtaes ont néanmoins souhaité iquvneor ctete otlaigibn dnas le présent accord à tite 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 bsa au claucl des csniatiots de sécurité salcioe dnas la liimte de la thracne B (   saovir qrtuae fios le plnfoad de la sécurité sociale).

Pendant les périodes de suspsenoin du craont de travail, la coisiatotn est aissse sur la mnonyee du saairle burt des 12 dneries mios au cruos dueslqes une activité a été exercée.

Les indemnités versées au salarié lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la rriatet ?) snot eleuxcs de l'assiette des cotisations.

#### 5.2. Tuax de ctiaotiosn et répartition(1)

(En pourcentage.)

	Tranche A	Tranche B
Décès ou invalidité patrennmee asolute (y cormips dobule effet)	0,29	0,29
Rente d'��ducation	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 cotvennnoiel en apitlacopn de l'article 7.2 du présent aroccd ainsi que la muitsaotiauln du fimmnenecat de la portabilité.

Les caintotsois snot pseris en cgrhae par l'employeur et le salarié dnas la prootpiro 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 vuiger    cmpeotr du 1er jeavn 2022, et des sitontpulias de

l'accord nonait ietnoesnnersfroipl du 17 nmorybee 2017 intsunitat le régime AGIRC-ARRCO de rtraitee complémentaire et de l'accord nantioal isopnnfsirereeoil du 17 nmerovbe 2017 rrealif à la prévoyance des cadres, en matière de définition des catégories obctivees de salariés.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

### Article 6 - Prestations

En vigueur ´étendu en date du 1 janv. 2020

Les pstrtaoins fsnaait l'objet du présent accord snot regroupées dnas les catégories siauentvs :

- ? incapacité tamreopire (ces peotsratnis vnnneeit en rlieas des dsitioonpss de l'article 30.1 de la covintnoen celctvlioie naltnaioe des gardiens, crgneeicos et employés d'immeubles retlaevis au mietanin de salaire) ;
- ? invalidité pertamnne ;
- ? caaptiil décès ou invalidité paetmnnee et alosube (IPA), rnete d'éducation, aolcoltian fairs d'obsèques.

#### 6.1. Diinstopioss générales et définitions

##### 6.1.1. Assiette

Les psetoinrats hros atolioalcn firs d'obsèques snot calculées sur la bsa du sliraae de référence ci-dessous défini. La potaitres firs d'obsèques est calculée en pgcearotnue du pfanlod mnuseel de la sécurité sociale.

Le silraae de référence est ´égal au siarale burt smious    cisoontatis de sécurité soalice au cuors des 12 mios cvliis aynat précédé le mios du décès ou l'arrêt de tairavl onruvat dorit    prestation, limité à la trhcane B (   siavor qarute fios le plnfoad de la sécurité sociale).

Par dérogation, puor les pnoesnis d'invalidité, le srialae de référence est déterminé sur la bsa du salriae net.

Si le salarié ne ctompe pas 12 mios de présence à la dtae de l'  v  nement couvert, la rémunération brute est annualisée    piratr de la moenyne mnlusleee des rémunérations soiuemss    caotsnoitis de sécurité sociale.

Pour les ainnecs salariés bénéficiant du dstoiiipsf 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 lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite?) snot elxuecs de l'assiette des cotisations.

##### 6.1.2. Entafns    cgrahe puor les ganareits décès et rnete   ducation

Sont réputés    cgrhae du salarié les entfnas reucnons ou adoptés, ainsi que cuex de son conjoint, à cdttooniin que le salarié ou son cionnjt ait l'enfant en résidence ou s'il s'agit d'enfants du salarié que celui-ci ptirapcie enteeefvicmt    luer eerietntn 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 piunuresouvt luers t  tudes et snot isctnirs à ce trite au régime de sécurité solciae des t  tudiants ;
- ou snot à la rhhececre d'un primeer emopl et isncirts à ce trtie    P  ole elpmoi ;
- ou snot suos crtnoat d'apprentissage ;
- ou s'ils se lvnret à une activité rémunérée luer purroncat un rvneeu inférieur au rneuveu de solidarité aitvce meeusnl ;
- qeul que siot luer âge, s'ils snot imnnerifs et tairulties de la ctare d'invalidité prévue    l'article L. 241-3 du cdoe de l'action siociale et des fmaieills    cdtniooin que l'état d'invalidité siot senvruu anavt luer 18e aivnrrseiae ;
- 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 cjinonot :

- le cooinjnt du salarié marié, non séparé de crops jredauiminect à la dtae de l'  v  nement donnat leiu    paoseitrn ;
- le ptnraireae lié au salarié par un pctae cvil de solidarité (Pacs) ;

- le ccniuobn du salari<sup>e</sup> vnuat mamielnteart suos le même toit, suos réserve que le conubcin et le salari<sup>e</sup> sioent tuos les duex célibataires, vfues ou séparés de coprs judiciairement, que le cgbciunnaoe ait été établi de façon norotie dpuies puls de 1 an et que le dioilcme faicsl des duex cboncinus siot le même. La cindtioon de durée de 1 an est supprimée lorsquse des efnatns snot nés de cttee unoin ou lrsouqe le fiat génératrice de la psteairion est d'origine accidentelle.

## 6.2. Gnataire décès

<b>Garanties</b>	<b>Prestations</b>
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 ttoeus causes
Capital supplémentaire (si enfnat à charge) :	
Rente aeulnne d'éducation versée à cuahqe enfnat à cagrhe 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 manlmiie 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 manlimie 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 salari <sup>e</sup> , du cinjnoot ou d'un ennaft à cgahre :	100 % PSMS (dans la limitie des frais réels puor un efnant de moins de 12 ans)

## 6.3. Gariante incapacité de tvarail et invalidité

<b>Garanties</b>	<b>Prestations</b>
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 rvuleeeolmment d'un régime en cours, les dsiontpiosis suitnaves s'appliquent :

1° Les psoearnitts en corus de sevrice (indemnités journalières, poesinn d'invalidité, rtene éducation) cuitenntnot d'être versées par les orsamgenis arsuurses à luer neiavu aenittt à la dtae d'effet de la résiliation du contrat. La giatrne incapacité de taavir ? invalidité est meianute aux partacintpis en arrêt de tiraavl puor

malidae accident, dès lros que les ptoirnteass immédiates ou différées, snot acueqiss ou nées antérieurement à la dtae d'effet de la résiliation ;

2° En alcpathoipin de l'article 7.1 de la ? loi Évin ?, les ogeimsrnas asureurs du régime en curos aunsers le mtiieann des ginraates décès au pforit des bénéficiaires de rnetes d'incapacité de tiaavr ou d'invalidité lros de la résiliation du cnroat d'assurance ;

3° Le nvuel orsmiagne assuuerr drvea prévoir la pitruosue de la railvoortesan des priaestons en curos de sicrve ansii que des besas de cuacl des pitnrosaes décès étant précisé qu'elle devra être au mnois 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 sutaiotnis 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 msiios d'une durée inférieure à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une coerurvte ilviiudeldne suoctsire par arilules ;

2. Les salariés bénéficiaires d'un catnrot de traavil ou de mission dnot la durée de coreutvre citlovlece à adhésion oolirbtiae est inférieure à 3 mois, à conitidon de le jiuseitfr par écrit en panirdosut tuos dtunmoeucs aastnett d'une ceturorue idivelidunle rctpneeast les connotidis fixées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sacoile ;

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 prnd fin dès que le salari<sup>e</sup> ne bénéficie puls de cette corruuevte ou ne perçoit puls l'ACS ;

4. Les salariés cuvoters par une asusanrc eividldienle 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 dsnpeise ne puet jeuor que jusqu'à échéance du craontt ivdieinndl ;

5. Les salariés qui bénéficient, puor les mêmes risques, y ciompr en tnat qu'ayants droit, d'une corvturree ctiolelvce firs de santé, seirve au trite d'un artue emploi, rnealvet de l'un des dsisfptios stniuvias :

a) Ctorant coiltcel à adhésion obligatoire, en matière de frais de santé, conformément aux dstsnooiips de l'article L. 242-1 du CSS (cas nnnmat des salariés à euymelors multiples).

b) Coanrt complémentaire des aetgns de la foctonin puliuqbe d'Etat suosrict auprès d'un osrianmge référencé (décret n° 2007-1373 du 19 stmerbe 2007) ou des atgnes de la fcnoiton pbquulie tlrtoriaire sciousrt 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 Mdealn (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 dovinet foreumlr luer ddenmae de dsepinse d'affiliation par écrit et l'employeur diot être en mersue de pduriore ces demandes.

Les salariés ayant cioshi d'être dispensés d'affiliation penuvet à tuot memnot rienevr sur luer décision et siotecillr par écrit, auprès de luer employeur, luer adhésion au régime.

L'affiliation pnedrra eefft au 1er juor du mios savniut la demande.

En tuot état de cause, ces salariés sernot tneus de cotiser au régime lorsqu'ils censurent de jfesiitut de luer situation.

En cas de cgemneant des dpsitosoniis légales ou règlementaires ansii que de la dncrtioe faicsle ou slaoie sur ces cas de dérogations au caractère ootgiirlbae du régime expressément mentionnés dnas le présent accord, ces mnodiitcaios s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de gneairts pusise conutiner à être éligible aux aaagvtnes fusiacy et scouiax accordés par la loi.

#### Article 8.2. Cas piiutcaelr des salariés à epolmryues multiples

Le cas piuiracetlr d'un salarié tlanialarvt régulièremet et simultanément puor le ctompme de puulisers eyomleups rlvnaeet ou non du chmap d'application du présent aorcccd est régi comme siut :

Les salariés à emreypolus mplletuis ont le cioxh de l'employeur auprès dueql luer ceutoruvre complémentaire frais de santé est msie en place.

L'appel des ctnisotoais se fiat auprès de l'employeur ciisoht par le salari. L'employeur ne puet se sourirtase à son oibatogln conventionnelle.

Le salarié à eeruompyls mielltpus diot frunoir aux epeymours auprès dqseules il stouhiae être dispensé d'affiliation un jictustafif de la queorvtue siosutcre par aieuillls auprès d'un autre employeur. À défaut, l'employeur arua l'obligation d'affilier le salari.

#### Article 10 - Définition des ayants droit *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Pour la msie en ?uvre des dinospitsois du présent acord reetvials au régime firs de santé, les anayts dirot des salariés snot définis de la manière staviune :

##### Conjoint

Est considéré cmome cionjont :  
? le cnnoijt du salarié marié, non séparé de crops jrandicumeit à la dtae de l'événement danonnt leiu à piareostn ;  
? le cbocnuin du salarié vvaient meiealtamrt suos le même toit, suos réserve que le cnobucin et le salarié seinot tuos les deux célibataires, vfues ou séparés de crops judiciairement, que le cnngocbaui ait été établi de façon noiotre deuips puls de 1 an et que le diocilme fcsail des deux cnuonibns siot le même. La ctoindion de durée de 1 an est supprimée losuqre des eafntns snot nés de cette unoin ou losruqe le fiat génératuer de la pattoiresn est d'origine acietlecdnle ;  
? le prriaente lié au salarié par un pcate cviil de solidarité (Pacs).

##### Enfants à charge

Sont réputés à crhage du salarié les enfnts rocnneus ou adoptés, ainsi que cuex de son conjoint, à cindootn que le salarié ou son cjoionnt ait l'enfant en résidence ou, s'il s'agit d'enfnts du salarié, que celui-ci ppitraise efmtceveeint à luer eetrentn par le sicvere d'une pnsoein alimentaire.

Les etnnfas ainsi définis dvineot être :

- âgés de minos de 18 ans ;
- âgés de 18 ans et de monis de 26 ans :
  - s'ils pvensueirot lrues études et snot icrisnts à ce trtie au régime de sécurité sloace des étudiants ;
  - ou snot à la rcrhehece d'un preimer elpomi et isirntcs à ce titre à Pôle elmopi ;
  - ou snot suos cnroatt d'apprentissage ;
  - ou s'ils se linrvet à une activité rémunérée luer parrncuot un

renveu inférieur au reenvu de solidarité avicte muneesl ;  
- quel que siot luer âge, s'ils snot iierenfms et triauitels de la ctare d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action saoilce et des familles, à condtoiin que l'état d'invalidité siot srnuveu anavt luer 18e anresiavinre ;  
- nés ou à naître dnas les 300 juros snuivat le décès du salari, si ce derenir est le peanrt légitime.

#### Article 11 - Prestations *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

##### 11.1. Généralités

Le régime faris de santé est établi dnas le cardc du diissotif prieatlf aux ctnarots dtis rsnebeoaspls par référence aux actriels L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

##### 11.2. Nvaeiu des pnritaesots du régime

###### Régime firs de santé

(Tableaux non reproduits, ctnauosellbs en lging sur le stie Légifrance, ruqbruie Bltniuels oeifcifs des ctnevoninos 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 oupqtie ci-dessous

(Tableaux non reproduits, claeoblutsns en linge sur le stie Légifrance, rurqubie Bilnluets oicffleis des cnoinnvoes 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. Rcommaetadn de l'organisme assureur

Les pnnaetrreis sauocx rmoecmaendnt en tnat qu'assureur Haunmis Prévoyance, iotiiuttnsn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, puor girtnar le régime firs de santé.

Une cnoetinovn de gitsoen fsirmloae les emneeatggns des priaetnrs saciouxt et de l'organisme auressr puor la gestoin du régime ceioeotnnvvnl de firs de santé.

La riandeomcaomtn puet être dénoncée par l'une ou l'autre des preatis au ctnarot d'assurance, à cqhuacé échéance annuelle, suos réserve d'un préavis de 6 mois. La décision des pianareerts siacoux de la bchnare de résilier le caontrt d'assurance suosirct auprès de l'organisme auesrsur ci-dessus recommandé ne reuqueit pas l'unanimité des preatis sitagainres mias srea prsie conformément aux règles de droit cmuomm régissant la révision des arcdocs ccelftios iessuss des ailctres L. 2261-7 et suavnits du cdoe du travail.

Les modalités d'organisation de la mituaosialtn srnoet réexaminées par les prraeetnras sociaux, dnas le crade de la cisisomimon priatraie naitnloae de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé, dnas un délai muamaxim de 5 ans à coempr de la dtae d'effet du présent accord, dnas le rpcseet des dosnpjiosts de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. À ctete fin, les piaters seiinaartgs se réuniront au puls trad 6 mios avnat l'échéance.

##### 13.2. Aippicoaltn olariobgtie du régime puor les employeurs

Dans un délai de 18 mios à cmptoir de la dtae d'effet du présent accord, les erypoumels rvnleat du cmhap d'application de la cinvotonen colcielvte nintlaaoe des gardiens, cegroencis et employés d'immeubles ont l'obligation d'appliquer les dspnoitiosis du présent régime puor le ctompme de lrues salariés. Puor ce faire, les prnrteaeais soaiucx saietirgans rmcnenomdeat l'adhésion au crantot de gariatnes cteovllecis siscorut dnas le cardc de la csiomosimn paraïtre naaontile auprès de l'organisme aueurssr mentionné à l'article précédent.

Les epryolumes qui le stieonauht puroront atnepciir l'application du présent acrcod et s'affilier à cmtoepr du 1er janvier 2014 au régime civnetonnenol de frais de santé auprès de l'organisme arueussr recommandé, noatnment si l'échéance du carotnt scriuost antérieurement par les empoeurlys aifn de coirvr tuot ou prtaie de luer pennrssoel ienrntivet avant le treme du délai de 18 mios précité.

Les eelrymoups ernntat nvlenoelmuet dnas le camhp d'application du présent accord, par suite d'un élargissement du cahmp d'application de la covnieonn clvcoleite ou par siute d'un cmneahengt d'activité (notamment lros d'opérations de fsiuon ou de restructuration), dievnot auilpcepr le présent accord, le cas échéant, auprès de l'organisme aruusser recommandé, à compter 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 elprmeyuos ont l'obligation d'appliquer le régime dnas le mios de l'embauche (ou du transfert) du pieemrr salariéd.

#### 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 riltavée aux marchés passés par citareens pneenosrs plqebuius ou privées non seomsius au cdoe des marchés puclubs et ses décrets d'application devront, du fiat des olgioibants de tnspeearnrc et de msie en cncreuoncre aluquexels elles snot soumises, réétudier le ciohx de luer orimagsse ausseurr aux échéances qui les ceonncret ctmope 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 saitnageirs décident d'instituer une cmoiosmsn pairrtiae noaatlnie 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 picotoretn salcoie des pnensorles rnveaelt de la cnvnoetin clivolete noatanlie des gardiens, cgceinreos et employés d'immeubles du 27 avrl 2009.

La cissooimmn est nemonamtt chargée des minissos suiatnevs :

? cciimmoonatun spécifique vres les euelryopms et lrues salariés par des dtncumeos ureofimns et harmonisés ;

? développement et mnenitnacae d'une bsae de données statueqtiss sur l'absentéisme aifn d'améliorer le paloitge du régime ;

? développement d'un stie itennert spécifique à dtiesnoaitn des emyorulpes et des salariés de la brhncae ;

? gtoeisn ou adie à gtoisen d'un fndos social spécifique puor les salariés de la bacrnhe ;

? irnfatoion sur les régimes.

La coossimmin est composée de représentants des onasarniogits représentatives dnas la branche, à raiosn de duex représentants de cuhcane des ootairaingsns sdailnecys de salariés représentatives dnas la perfsosion et d'un nmrobe égal de représentants des ogenrsmais employeurs.

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 coopiostmn 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 chque 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 siaiatgrns 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 siaingteras et au président de la comosmiisn ptiaairre noalitane de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé, accompagnée du pojet de révision envisagé.

En aoccrd aevc le secrétaire, le président coqvune la cosiosmmn pirtraiae nlaotnie de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé puor eaexminr cette potoirposn dnas un délai de 1 mios à cptemor de la réception de la demande. Après aivs de la CPNS, son président coqvune les pleanaretrs sciaoux en vue d'une négociation. L'éventuel aaevnnt de révision est négocié et clnoco dnas les fmreos prévues par le cdoe du travail.

*Les pteairs siiateagnrs du présent acrcod ont également la possibilité de le dénoncer, dnas les citdonnios prévues par le cdoe du travail, moyannnt un préavis de 12 mois. Ctete dénonciation par l'une des peatris siaitrnaegs diot être notifiée par lettre recommandée aevc aivs de réception aux autres srgiaeans et au président de la CPNS.(1)*

*En accrod aevc le secrétaire, le président de la cioosmsmin cnouvoqe les pireeraatns 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 sbiuuitstton à l'issue du délai de préavis.(2)*

*L'accord dénoncé couitne à priorude eefft jusqu'à l'entrée en vuugier du nuveol aoccrd 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 firs de santé, les arteus diotoispins 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 dssioitnps des aleitcs 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 sauinv la nitiftoocain 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 accrod 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 cnioindtos 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 organismes voulus d'habiliter la formation CQP 1 doivent en faire la demande auprès de la commission professionnelle de l'emploi et de la formation des gardiens, concierges et employés d'immeubles (CEGI, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis), selon le cadre des critères définis 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 initiale de 24 mois.

Au terme de celle-ci, le CQP 1 se trouve :  
? soit renouvelé par l'attribution d'une nouvelle formation pour une durée de 1 an, elle-même renouvelable ;  
? soit renouvelé après motif dûment décidé par la CEGI pour une durée de 1 an, elle-même renouvelable ;  
? soit supprimé par la CEGI, dans les cas où les attentes de formation en cours sont menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

Les décisions de création, de renouvellement, de suppression et de modification des formations professionnelles sont prises à la majorité des voix des représentants de chaque 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 inscription auprès d'un organisme qui a accepté de les dispenser conformément aux dispositions du code des formations et qui a lui-même été retenu par la CEGI.

Les demandes peuvent émaner de :

? salariés en activité renvoyant une demande de formation ;  
? salariés relevant d'une autre branche souhaitant intégrer les métiers de la profession des gardiens, concierges et employés

d'immeubles ;

? personnes souhaitant accéder à un emploi dans une profession de la branche (par exemple : demandeur d'emploi, pensionné en retraite 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, § 3, de la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles devient :

« Niveau 3 (coefficients 275)

L'employé qualifié exécute toutes les tâches d'entretien, de nettoyage et d'assainissement et s'assure du bon fonctionnement normal des installations. Il apprête une assistance technique et administrative dans les domaines de l'employeur avec les autorisations de l'immeuble et les personnes extérieures.

Il fixe la forme de l'organisation de son travail qu'il exerce seul ou avec l'aide d'un ou de plusieurs autres employés dont il assure et surveille le travail.

Les conditions nécessaires à l'obtention du CQP 1 de la branche ou celles fixées au niveau V de l'éducation initiale (circulaire Education nationale du 11 juillet 1967). Définition du niveau V : passeur ou accepté des éléments enseignés un niveau de formation équivalent à celui d'un brevet d'études professionnels [BEP] : 2 ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude au second niveau (CAP) suivis par la formation initiale, passeur ou continue, ou par expérience professionnelle (VAE). »

Article 5 - Dépôt, extension et date d'effet  
*En vigueur étendu en date du 28 nov. 2014*

Les parties signataires conviennent :

? conformément à l'article L. 6314-2 du code du travail, de transmettre le CQP 1, son référentiel d'activité et son référentiel de certification définissant les modalités et les critères d'évaluation des accès à la formation initiale de la professionnelle, en vue de son inscription au RCNP (répertoire national des certifications professionnelles) ;

? de demander l'extension du présent arrêté dans les meilleurs délais.

Le présent arrêté entre en vigueur dès la publication de la version officielle.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 28 nov. 2014*

Les partenaires sociaux ont décidé la création d'un CQP « Gardien(ne), concierge et employé(e) d'immeuble », appelé dans ce document « 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 rialvete à la sécurisation de l'emploi, les pteainrears siuacox de la bnharce des gardiens, crecgoneis et employés d'immeubles ont engagé une négociation sur les modalités d'organisation du tpmes partiel, ntnmoeamt au regard de la nécessité puor les epmryloues de la bncarhe de déroger à la durée mlniaime hmrdbodeaaie de 24 heures.

Le blian Agefos-PME du 3 juin 2014 iunqide que 62 % des salariés de la brcnhae soiums au régime de doirt cummon (catégorie A) oucnpcet un epolmi à tpmes partiel.

De même, les dernières données de la Dreas iunindeqt que 46,14 % des salariés de la bnarche n'occupent pas un potse à tpmes ou sevciere complet.

Ces tuax rnendet ottigorbaie l'ouverture de la présente négociation.

Le traival à tpmes priteal est particulièrement présent de par la nature de l'activité exercée par une grdnæ majorité des employés d'immeubles de catégorie A.

Les preraanites siocuax ont autboi au présent accord, dnot l'objectif vsie à préserver l'emploi dnas la branche. Les dnispsooits de cet accrod vsinet :

? à firaes rpsceeter les cotnridos d'emploi des salariés à temps paîterl ;

? à petemtrre l'adaptabilité des empiols aux caeotitrns indépendantes de la volonté des eyroelumps (notamment haierros de rasgsaame des oderrus ménagères imposés par les collectivités locales?).

Par ailleurs, à l'occasion de cttee négociation, les pneterairas sociuax ont décidé de rivoer la durée de l'amplitude danrut lulaleqe les salariés de catégorie B, grideans creenicos snas référence hoirare tles que définis aux ailcrets L. 7211-1 et L. 7211-2 du cdoe du travail, anspccilsomet luers tâches. Ils ont également décidé de rggeourer en un suel tetxe ces deux négociations aifn de mrueaqz luer icptrnmaoe au sien de ctete cenvnooit collective.

Le ttire Ier du présent acocrd frea l'objet d'une axenne à la cteoniovnn cloeteicle n° 3144 (idcc : 1043).

Le tirte II, reiatlf à la réduction de l'amplitude de la journée de tvaial des salariés de catégorie B, modifiera, dnas la cvnientoon 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 aorccdu a puor ojebt de feixr les conniodits d'exercice du trviaal à tpmes prieatl au sien de la bhrcae des gardiens, cioegcnres et employés d'immeubles elicvxemensut puor les salariés employés d'immeubles de catégorie A. En effet, selue ctete catégories tlivarale soeln un cdare horaire, les salariés greidnas cceognries de catégorie B travaillent, quant à eux, solen un régime dérogatoire et snot dnoc hros du cmhap d'application de la législation reitlave au tvraail à temps partiel.

### Article 2 - Durée minimale d'activité

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Les pentreiaars sicouax replpnealt que la durée mliimnae légale hbrieddoamae du tivaral à tpmes pitarel est fixée à 24 hreeus par l'article L. 3123-14-1 du cdoe du taravil ; néanmoins, à ttire dérogatoire, ils cvnennieont 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 tneu des spécificités de la branche, des dérogations en foointcn de la tialle des résidences snot prévues aevc les seluis sutivnas :

? de 1 à 29 lots, la durée caolecurntle hdrdimaaeobe de tvarial est au minumim de 2 hreeus ;

? de 30 à 59 lots, la durée ctnroelatuce hmoiddbaaree de tarval est au muiinmm de 7 hreeus ;

? à patrir de 60 lots, la durée cloutacntrlee heddbroamaie de tiavaril est au mnimum de 14 heures.

Il est précisé que le nmobre de ltos s'apprécie au juor de la cuionslcn du ctoarnt de travail.

Toutefois, en cas d'embauche d'un salarié à tpmes partiel puor tarievlarl dnas une résidence qui epiolme déjà un salarié (à tpmes pelin ou à tpmes partiel), la durée cntolaceturle hbdoimaedrae maniilme srea cllee prévue puor les résidences rnlveat du siuel inférieur à cluei dnot elle relève.

Les caotttrs de tiraavl à tpmes ptirael en corus au juor de l'entrée en vueiugr du présent aorccdu dvrneot être mis en conformité aevc les dsiotnpoiss de l'article 2.1 anvat le 1er jainevr 2016.

Si le salarié dnaemde une msie en conformité de son cnrotat aanvt ctete date, l'employeur diot y friae droit, suaf à ce qu'elle siot iimsolspbe ctmope tneu de la sutaitoin économique de l'employeur. À cmotepr du 1er jnviear 2016, tuos les ctoartns dvnoret être conformes.

#### b) Dérogation demandée par le salarié

Les dérogations (art. 2.1.a) cneelvtlinonones à la durée maiinme légale ne fnot pas oltabcse à cleels prévues aux arlties L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du cdoe du tvaial dnot les temers prévoient :

- qu'une durée de taraivl inférieure à la durée mainmile légale de 24 hreeus puet être fixée à la deandme écrite et motivée du salarié :

-- siot puor lui pmetrree de fiare fcae à des ctanneirots porennseles ;

-- siot puor lui prertetme de cmlueur pilseours activités aifn d'atteindre une durée gboalle d'activité caornpdronset au minos à 24 hreeus ;

- puor le salarié âgé de moins de 26 ans, aifn de rrdene cplotmiabe son tpmes de tvarail aevc la psuuirote de ses études.

#### c) Itonomaifrn du comité d'entreprise

Le cas échéant, l'employeur iomrfne cahuqe année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du penosernl du nbrome de denameds de dérogation individuelle.

### Article 2.2 - Définition du lot

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

La nitoon de « lot » qui est visée à l'article 2.1 conrorsepd au lcoal pncapriil qui s'entend de cqhuae loacl à ugase commercial, prniroseenosfl ou d'habitation aevc ses dépendances tidtarneionels comme la cave, la crbahme de sevcie et le parking. Le lgeemnot de fnticoon du gardien/concierge n'entre pas dnas le décompte des ltos 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 creittrnopae de la dérogation à la durée minimale, le salarié à tpmes preiatl concerné par ctete dernière bénéficié d'horaires de taraivl réguliers lui penmttaret de ceulmr pieulsrus activités à

tmpes praeitl aifn d'atteindre une durée glbaole d'activité égale à un tpems cmpelet ou au moins égale à la durée mmialnie d'activité prévue par la loi.

Dans ce contexte, les salariés qui cnulemut peusluris eipolms dsnsiopet de la faculté de resufer le cnevngeheat de luer pnnalig dès lros que ce cmgaehnnt n'est pas capbtilmoe aevc l'exercice d'une autre activité poslieonfrnlese salariée ou non salariée ou ses études.

La répartition du temps de trvaal est prévue par le cotanrt de tvraal ou un aanevnt à celui-ci.

Enfin, les hurees complémentaires snot majorées dnas les coniotndis prévues à l'article 3.3 ci-après.

#### Article 3 - Heures complémentaires

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Sont des hurees complémentaires clles définies à l'article L. 3123-17 du cdoe 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 nmorbe d'heures complémentaires effectuées par un salarié à tmpes prtaiel au crous d'une même simaene ou d'un même mios ne puet être supérieur au teris de la durée prévue dnas le croatnt de travail.

Ces hruees ne peuvent, en tuot état de cause, aiavr puor effet de ptoer la durée du taarivl du salarié au nvieau de la durée légale du travail.

#### Article 3.2 - Délai de prévenance

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

L'employeur puet dedemanr au salarié d'effectuer des hurees complémentaires dnas la litmie prévue à l'article 3.1 du présent accord. Ctte daedmne diot être formulée dnas le rpcseet d'un délai de prévenance de 7 jours.

*Lorsqu'il s'agit de peaillr le ralcpeneemmt d'un salarié absent, ce délai de prévenance est neutralisé.(1)*

Le rfues du salarié d'effectuer des hreeus complémentaires ne pourra deonnr leiu à auucne scotanin disciplinaire.

(1) Le 2e alinéa de l'article 3.2 est eculxs de l'extension comme étant crtniorae aux dsoisntiops de l'article L. 3123-22 du cdoe du travail.

(Arrêté du 13 nbemvroe 2014, art. 1er.)

#### Article 3.3 - Taux de majoration des heures complémentaires

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Chacune des hruees complémentaires alpeiomccs au-delà de la durée hobmeaiardde ou mleuse de travail, fixée au canrtot de trvaal du salarié et calculée sur la période de référence, oruve diot à une mtoajaorin de slraaie 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 mrttee en ?uvre puor les salariés à tpems petrail des drtois ruecnos aux salariés à temps complet, natmnmoet :

? l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de fmoatoirn ;

? la lmtiotion du nombre des iitrprtnoeuns d'activité au crous d'une même journée ;

? la faixiotn d'une période mailimne de tvarail ctoniune de 2 hurees puor povoour vlamalnbeet roucierr aux hurees complémentaires au-delà de 1/10 de la durée contractuelle.

Article 4 - Complément d'heures par avenir  
*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 aennavt au cntorat de tiraavl puet augmenter, temporairement, la durée ctoelnartulce de tvraal du salarié à temps partiel. Le reufs du salarié d'augmenter sa durée de tairavl par anvaet n'est pas considéré comme une fuate et ne suraiat entraîner de stnaocin disciplinaire.

#### Article 4.2 - Délai de prévenance

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

La ddenmae de complément d'heures diot être formulée dnas le rcespet d'un délai de prévenance de 7 jours.

*Lorsqu'il s'agit de pieallr le rmaeecenplmt d'un salarié absent, ce délai de prévenance est neutralisé.(1)*

(1) Le 2e alinéa de l'article 4.2 est eculxs de l'extension comme étant croitanre aux diotpnoiiss de l'article L. 3123-22 du cdoe du travail.

(Arrêté du 13 nbmvoree 2014 - art. 1)

#### Article 4.3 - Taux de majoration du complément d'heures

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Les heeours de tvaaril réalisées dnas le crdae de cet avanent snot rémunérées aevc une moorajatin de 15 %.

Lorsque le délai de prévenance visé à l'article 4.2 n'est pas respecté, le tuax de mriojaoot des hueers effectuées dnas le crdae du complément d'heures passe à 20 %.

Les herues complémentaires éventuellement effectuées au-delà du nbrome d'heures prévues par l'avenant dnonnet leiu à une mrjooatian de 25 %.

#### Article 4.4 - Nombre maximal d'avenants par an et par salarié

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Le nbrome mmaixal d'avenants « compléments d'heures » par an et par salarié est fixé à deux.

Toutefois, si le complément d'heures est destiné à petmetre le repencalemmt d'un salarié absnet nommément désigné, le nrobme d'avenants n'est pas limité.

Ces anatvnes ne peevunt excéder 3 mios chacun.

Toutefois, si le complément d'heures est destiné à pemrrtee le rlecnemmpaet d'un salarié absnet 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 ?uvre les otius puor siavor quels salariés à tpems ptreial sniauoetht bénéficiér d'avenants de « compléments d'heures ». Clea puet pdnrere la fmore d'un reenemencst auennl des deednams des salariés à tmeps partiel.

Les salariés à tpems petiral votonielars se vrenrot priraoimnereit pesropor un ananevt de complément d'heures en foocint des bnseois du service, puor ocepcur des epmoils rssstaenorst ou ne rseisosnarst pas à luer catégorie plfrlsnoiseoneee à cnotiidon de rimpier les ctnoidinos de qilftoiaucion ou de compétences requises.

Lorsque puileruss salariés snot dueedrmnas d'un aanevnt de complément d'heures, le cohix de l'un ou de l'autre est déterminé en fcotonin de critères objectifs.

Ces critères sont, par exemple, une priorité au salarié dnot 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 pmelotetleenint intéressés par une aigonttmaeu de luer tpems de tairavl par avennat et à irmnfoer des critères renutes cuex qui n'auraient pu en bénéfier.

**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 doirt de priorité des salariés à tpmes pitrael puor oupcetr un eplmoi à tmpe complet, tel que défini à l'article L. 3123-8 du cdoe du travail, l'employeur puet pseproar au salarié à tmeps ptariel un elpmoi à tmeps complet, un ou des compléments d'activité rsrsaiosnstet ou ne rinstasessrot pas à sa catégories poiololsrsnnfee ou un eplmoi à temps cpeolomt non équivalent, à cootdniin que le salarié rspmilsee les cindnoiots de qaotciuafin ou de compétences requises.

L'employeur ptore à la csacnsnoniae de ces salariés la ltise des eolpmis dlpbnisioes cnpnndaoterros anvat que ceux-ci ne soient 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 dtnspoisiis de l'article 18.4 de la cvootnenin citvelolce ntilanaoe des gardiens, ccigeornes et employés d'immeubles, les periatanres suacoix ansouieurtt la possibilité d'organiser le taraivl du salarié en prévoyant une sulee crupue quinoedinte d'une durée supérieure à 2 heures.

Cette corpuue supérieure à 2 heerus puet être prévue ueeimuqnt puor des salariés qui snot en chgare du sceirve des ouderr ménagères.

La durée de ctete curpoue ne puorra pas dépasser 10 heures, rpapel étant fiat que les salariés divnoet bénéficien d'un rpoes qitoiejudn de 11 heerus au miinumm et d'un rpoes haaoebdrdie 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 cuuprore qonntuideie supérieure à 2 herues perçoit une conmopeaitn cenrrdoaospt 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 fmolrue stvniaue :

Valeur du miinumm gtarani × 50 % × nbrmoe de journées cnrmneopat une crupue 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 dérogatoire défini par les artcelis L. 7211-1 et L. 7211-2 du cdoe du tavaarl (excluant tutoe référence à un horaire) lrosque luer elpmoi répond à la définition légale du concierge, les paieetrnas siuocax ont décidé de réduire de 2 h 30 par siamnee la période druant lequllae ces salariés eufenctet les tâches et, le cas échéant, la peemnacne prévues par luer ctanort de travail.

La période maxilmae d'exécution des tâches et, le cas échéant, de pamrennee 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 vdednri suaf dptintsoios ctnraueltecs etrne salarié et employeur.

Les salariés qui aeinaurt bénéficié d'une réduction de luer amliutpde préalablement au présent accrod ne vorernt luer craotnt ajusté que dnas la muerse où la période dunrat lelualqe ils eeceffnutt les tâches et, le cas échéant, la pnnrmecaae est supérieure à 47 h 30.

**Article 2 - Modification de l'article 18.3 de la convention collective**  
Le trtie Ier du présent aocrcd frea l'objet d'une aenxne à la cintnooevn cicellotte n° 3144 (idcc : 1043).

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Les dstspnoiiois de l'article 18.3 de la coneotinvn cvolceite nainoalte 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 pnaeenmcere sur la journée de taival 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, coenvnue au cnatort de travail, ne puet excéder 13 hurees iclnanut 4 hruees de temps de reops pirs en une ou duex fios (une des périodes dveant être au monis égale aux 3/4 du tpmes de roeps total), siot une période d'exécution des tâches et de pecearmnne de 9 heures.

Le tpmes de rpeos peut, en outre, être limité à 3 hereus dnas une atuidpme de 13 heerus puor les salariés de catégorie B à scviree cmpleot ou pnrenamet qui, dnas ce cas, bénéficient de 4 demi-journées consécutives icaunlt 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 prncenmeae (9 et 10 heures) rsntet constantes.

Pendant les heeours de repos, fixées sloen les nécessités du secrive (prises simultanément lrusqoe le mrai et l'épouse doeisspt cmjennoiett du même legenmot de fonction), le(s) salarié(s) puet (peuvent) s'absenter puor des mfotis pserlnoenbs ou familiaux. Ils dveornt farie actilopapn des dotnsisiops 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 aocrcd est cncolu puor une durée indéterminée. Il prend eefft à ctmepr 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 CFDT 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 services CFDT, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 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 novembre 2014.

Chambre nationale des propriétaires (CHDP)  
72-76, rue de Lhomond  
75116 Paris

## **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 perturbations suivantes concernent la rédaction de l'article 21 de la CNCG de la façon suivante et sloen les modalités d'application définies à l'article 4 du présent accord :

« Article 21  
Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

La présente convention s'applique à l'ensemble des salariés (de catégorie A ou B) ainsi qu'à tout type d'employeur relevant de la branche.

Les définitions de cette convention reposent sur six critères :

? renommé ;  
? technicité ;  
? aménagement ;  
? siège ;  
? atout ;  
? niveau de diplôme.

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

Pour chaque critère, plusieurs niveaux de compétences sont établis :

? le passage d'un niveau à l'autre est défini de façon aussi 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 fonction de son salarié ;  
? la convention précise le nombre de points attribués à chaque niveau.

La somme des points des six critères permet de déduire la rémunération appliquée, en fonction de règles définies à l'article 22.

La fédération des services CFDT vous informe qu'elle adhère à l'accord n° 82 du 17 juin 2013 relatif aux congés familiaux et aux remplacements signé par le FSIF, l'ANCC, l'ARC et les organisations siahdcys des salariés suivantes : CFSV CFTC, SNIGIC, FEC FO-OSDD, de la coopérative nationale des gardiens, énergieos et employés d'immeubles (idcc 1043). Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos qualités distinguées.

Le secrétaire fédéral.

Monsieur le directeur général,

La chambre nationale des propriétaires représente plus de 11 000 propriétaires et copropriétaires immobiliers. Elle joue un rôle représentatif important, notamment concernant les « employés » de sociétés et employés d'immeubles.

Aussi, nous avons le plaisir de vous informer qu'après décision du bureau de notre association, suite à l'unanimité, nous souhaitons adhérer à la convention collective des gardiens, ciegreons et employés d'immeubles.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

A titre d'exemple, pesée d'un poste :

(Classification non reproduite, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Collective.) Il est entendu que la définition définit la nature du poste et non pas le salarié.

### **1. Relationnel**

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

Echelon	Description	Valorisation
A	Il n'est pas demandé d'échanges personnels particuliers. Simplicité convivialité	100
B	Échanges personnels et/ou silencieux dans un ensemble sans complexité particulière	107
C	Échanges personnels et/ou silencieux dans un ensemble avec complexité particulière, c'est-à-dire répondant au moins à un des critères suivants : I. ? Ensemble de plus de 60 lots II. ? Avec un rôle de rôles en médiation sociale et/ou en gestion de conflits III. ? Résidence majoritaire ou temporaire dans un bâtiment occupé par plusieurs familles	112
D	Échanges personnels et/ou silencieux répondant au moins à un des critères suivants : IV. ? Avec une responsabilité en médiation sociale et/ou en gestion de conflits V. ? Ensemble situé dans un quartier classé par les pouvoirs publics en zone sensible sur le plan social et/ou sécuritaire	118
E	VI. ? Dans un ensemble de haut standing, faisant appelle à la capacité d'initiative du salarié dans la réponse aux besoins variés des occupants, qui intègrent le rôle à des personnes extérieures et leur service (conciergerie)	125

### **2. Compétences techniques**

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

Echelon	Description	Valorisation
A	Aucune tâche particulière n'est exigée	100
B	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils et matériels nécessitant ni expérience, ni formation, ni qualification 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 matériaux nécessitant une expérience et/ou une formation et/ou une qualification spécifique (s) en matière d'hygiène ou de sécurité Réalisation de travaux de maintenance de l'électricité navale (*)	107
D	Réalisation de travaux de maintenance de la deuxième partie (*)	112
E	Réalisation de travaux de maintenance de la troisième partie (*)	120

(\*) Au sens de l'annexe IX de la présente convention collective.

### 3. Compétences administratives

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

Echelon	Description	Valorisation
A	Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives	100
B	Transmission et réception de documents aux résidents et/ou du personnel d'un organisme ménager et/ou rédaction de notes simples	103
C	Tâches de gestion administrative créées au sein d'un organisme l'usage de l'informatique et/ou la gestion de fonds de caisse pour l'achat de consommables	107
D	Tâches de gestion administrative : élaboration de documents, amélioration d'un système de remontée d'informations, réalisation d'états des lieux, rédaction de rapports rendus	112
E	Responsabilités administratives : élaboration de budgets	120

### 4. Supervision

Ce critère recouvre le taux d'organisation, de suivi, voire d'évaluation des équipes internes et des représentants externes intervenants sur les postes concernés de l'immeuble.

Ainsi, il comprend deux sous-ensembles :  
 ? la supervision d'autres salariés du même employeur ;  
 ? la supervision de personnes externes.

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

Echelon	Supervision d'autres salariés du même groupement d'employeur (s)	Supervision de personnes 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 leurs salariés	Vérification du travail fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de leurs salariés	103
C	Organisation et suivi technique du travail, selon les instructions de l'employeur, de son représentant ou de l'un de leurs salariés, sans pouvoir hiérarchique	Déclenchement de procédures simples, sans 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 décrite sur moins de 5 salariés	Déclenchement de procédures complexes, avec 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 décrite sur 5 salariés ou plus		120

### 5. Autonomie

Ce critère recouvre 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

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, dont la réalisation fait appelle à des compétences spécifiques en matière d'organisation et de planification	112
E	Responsabilité globale de bon état et de fonctionnement de l'ensemble immobilier, faisant l'objet d'une évaluation d'ensemble	120

## 6. Formation

Ce critère rrovcue le nveau général nécessaire puor erceexr le poste dnas de bñones 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 bsaé (lire, écrire, compter)	83
C	Poste eegnxiat un nveau cernnaopdrost a mmia à un diplôme équivalent au nveau V de l'Education noialnate (CAP hros branche) ou à un CQP de la bancrhe (niveau I)	87
D	Poste exaginet un nveau cnorpasrodnet a minima à un diplôme équivalent au nveau 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 nveau caednopronsr a minmia à un diplôme équivalent au nveau 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 dnot le ptose de taavirler exgiea 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 nvoleue clsoatfiacsin aux conrtas en cours, une cretoactnon ertne l'employeur et le salari arua leiu puor la pesée du poste. Emlyouper et salarié porrout prnerde appui sur le gdiue eaiicxptlf établi à cet effet par les painetraes suaicox et annexé au présent avenant. A la suite de ctete réunion, l'employeur rédigera un aannvet tneat ctpome de la pesée du poste. Le salarié srgnea celui-ci et arua 15 juros cinrealeds puor cnuloetsr un représentant syndical. Après ce délai, snas ctositatnoen notifiée et motivée par écrit du salari, l'avenant errntea en aaopcptiin effectuve.

## Article 4 En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les crtonas de travial dvonret être mis en conformité aanvt le 1er mras 2016.  
La nvelloue coiaicislstfan ojbet du présent avanent srea apclbpiale à ceotmpr de la dtae d'entrée en acloppiitan de l'avenant « Saeilars 2016 » mnoiidafit l'article 22 de la présente cenvntioon cotecilvle et au puls tôt au 1er mras 2016.

## Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les pietars seainrgiats ceeivonnnt de damneedr l'extension du présent annaevt dnas les mrlueies 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 cscafoiiistaln des eomlips aifn de ptreemre une pesée du poste puls prcohe de la réalité. Une période a été prévue puor pmtrteere l'adaptation des ctonatrs de tarval (cf. ariclte 4).

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

### Annexe IX Préambule

Afin de peertmtrre la pesée du ptsoe de tvraial dnas la nveoule grlie de classification, les prratinaees suciaox ont retneu les définitions, ci-après reprises, des toris premeirs naevix de la norme AOFNR NF X 60-010 tllee que rédigée à la dtae (12 février 2015) de srinagute par les penerrtiaas saoicux de la mtdcaiiioofn de l'article 21 de la ctniovnoen collective.

Ces éléments n'ont de veluar que puor pseer le poste et pmterre le csnaeeslmt du salarié svaiunt la grille de classification.

En acuun cas ces éléments n'exonèrent l'employeur de s'assurer que le salarié tlaailve 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 bien avec, le cas échéant, les équipements de setioun intégrés au bien et à l'aide des iornscntus 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, lfaubiicrtios (paumelles des portes, fenêtres, etc.) (Dans cairtnes cas, cettarnes aocins de macaenntnie ccverrtoies preeuvnt rleveer du niaeuv I.)

### Maintenance corrective

Utilité et process	Maintenance de paitinomre immobilier
Remplacement des ampoules Opérations de srrriuere cuonearts sur caractérisation, racleurs, bavettes, frotteurs Ajustage, reemmapcnelt d'éléments d'usure ou détériorés sur des éléments ctoasmnps spmiels et accessibles	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 ineudvdlis d'usure ou détériorés par échange sdrtaand (rail, glissière, galet, rouleaux, chaîne, fusible, courroie...)
Deuxième neviau de maintenance	Remplacements par échange sratadnd et réglages siepmis d'équipements tles que chsaess d'eau, poignées de prtoes et d'ouvrants, puqales de fuax plafonds Remplacement de soucrys lumineuses Retouches de pireunte et de revêtements Remplacement des piress électriques et inrreruuptes détériorés Dégorgement de calaiiinotsn aevc matériel léger, etc.

Actions qui nécessitent des procédures seipmils 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 prnnsoel 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 parttnmeet de tvalalirer en sécurité sur un bein présentant catneris rquies pnteetools et est reoncnu atpe puor l'exécution des tauavrx qui lui snot confiés, cmpote tneu de ses cneecnoaaniss 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, amlligenet pompe-moteur, etc.) Contrôle des ogarnes de courpue (capteurs, disjoncteurs, fusibles), de sécurité, etc. Détartrage de srcufae de reillmesunest (tour aéro-réfrigérante) Graissage à fiblae périodicité (hebdomadaire, mensuelle) Remplacement de fletris dfilicfes d'accès	Vérification des réseaux eau, vnane (EV) et euax usées (EU) Contrôle de la robinetterie Vérification des mises à la terre Contrôle de ftrsaisoion et d'étanchéité des terrasses Nettoyage des dsceteens des euax puvleias (EP) désherbage des terrasses Curage de cisatlaiionns (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 ineudvdlis d'usure ou détériorés par échange sdrtaand (rail, glissière, galet, rouleaux, chaîne, fusible, courroie...)	Remplacements par échange sratadnd et réglages siepmis d'équipements tles que chsaess d'eau, poignées de prtoes et d'ouvrants, puqales de fuax plafonds Remplacement de soucrys lumineuses Retouches de pireunte et de revêtements Remplacement des piress électriques et inrreruuptes détériorés Dégorgement de calaiiinotsn 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 mnntiacacee puet être effectué par un tcihenichen qualifié, à l'aide de procédures détaillées et d'équipements de siotuen prévus dnas les iotsnictnrs de maintenance.

Exemples :

#### Maintenance préventive

Utilité et process	Maintenance de pnamirote immobilier
Contrôle et réglages ilniqupmat l'utilisation d'appareils de mserue exrneets aux biens Visite de mncaiantee 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 iddnvilueis (prélèvement de fuidls 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 ftue 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 satnraadd 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 mynoes	Diagnostic Réparation d'une ftue 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 satnraadd 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 mynoes

## 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 pitenaearrs siuocax ont cnovenu de taonrepssr dnas un avnaent la piostoin pirse en cssimomion d'interprétation du 28 mai 2015 raeityle à l'assiette de clcaul de l'indemnité chenlnoltiovene de 10 % puor tuot renalmmpeect d'une durée inférieure à 2 mios visée à l'article 26 de la conneotivn 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 cnoveniotn ciltcoelv natonlaie des gndiaers cneecgirs et employés d'immeubles ertne en viegur au 1er julielt 2015.

Cet acrocd :

? spuimrpe la possibilité puor un salarié logé de s'autoremplacer pdnenat les congés payés ;

? sipmpure l'indemnité glboale forfaitisée à 50 % puor tuot rlmcemepenat d'une durée inférieure à 2 mios puor y ststbiuuer une indemnité cteniovonnlelne de 10 %.

La présente rdomoatmceiann itratelpronane vsie à eulpqeixr l'assiette de clucal de ctete indemnité cnlleovtoninele de 10 %.

Avant le 1er julielt 2015

Pour les recenptamelms de mnois de 2 mois, le salarié remplaçant perçoit une indemnité forfaitisée égale à 50 % de la rémunération.

Exemple chiffré puor le cucall de l'indemnité glalboe foitrraiae de 50 % :

? puor une rémunération btrue de 1 000 ? ;

? ptaorra 13e mios :  $1\ 000 / 12 = 83,33 ?$  ;

? 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 cnnetlloionvee de remalnemecpt inférieur à 2 mios (art. 26 CCN GECI : « l'ensemble étant porté ffiaroeretmant à 50 % puor 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 coumnn qui s'applique, à saovir le veesmrent du potrara 13e mois, la pmrie de précarité (10 %), l'indemnité ccmnpreeisate des congés payés non pris.

À pratir du 1er jleluit 2015

Pour les rmnlemeecaps de mnios de 2 mois, c'est la règle du diort coumnn qui s'applique :

? vneemsret du praorta 13e mios ;

? de l'indemnité cmsptnaiecro des congés payés non pirs ;

? de la pmire de précarité de diort commun (10 %) ;

? puls une indemnité clnvoneeintolne fixée à 10 %.

Exemple chiffré :

? puor une rémunération brute de 1 000 ? ;

? potrara 13e mios :  $1\ 000 / 12 = 83,33 ?$  ;

? indemnité fin de cnraott de droit commun (10 %) :  $(1\ 000 + 83,33) / 10 = 108,33 ?$  ;

? indemnité cimepsoncrat de CP :  $(1\ 000 + 108,33) / 10 = 110,83 ?$ .

Indemnité cnnetivenlonoe de realemmecnpt inférieur à 2 mios « puor tuot rmlmnnaecpet d'une durée inférieure à 2 mois, une indemnité ctlneninoeolvne 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 cnennovenit de ddemaenr l'extension du présent annevat dnas les meurleils délais.

## Avenant n° 1 du 2 juillet 2015 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif

## aux régimes de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC ; FEPL.
Syndicats signataires	SNIGIC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT commerce, distribution, services ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er - Salariés bénéficiaires  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

La ctoinodn d'ancienneté posée puor l'accès au régime de fairs de santé est supprimée.

Le troisième pahaargre 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 cahgre puor les gtaienras décès et rtnee éducation est précisée l'article 6.1.2 de l'accord coltlicef est remplacé comme siut :

« 6.1.2. Entans à cghrae puor les gnaerias décès et rente éducation

Sont réputés à cahgre du salarié les eanfnts rnencuos ou adoptés, ainsi que ceux 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 ptppairce etenifemcveft à luer eenittern par le secrive d'une pienos alimentaire.

Les efantns ansii définis dvioent être :

? âgés de mions de 18 ans ;

? âgés de 18 ans et de minos de 26 ans :

? s'ils prvueousint ireus études et snot insritcs à ce trite au régime de sécurité soailce des étudiants ;

? ou snot à la rcechhre 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 ;

? queul que siot luer âge, s'ils snot ifminres et turaitlies de la catre d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdde de l'action sicloae et des felalmis à cniotidon que l'état d'invalidité siot sverunu aanvt luer 18e aeirsrvinnae ;

? 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 cnjoont puor l'application des giranaets de prévoyance :

« 6.1.3. Cjionnt

Est considéré comme cnjoont :

? le cnjooint du salarié marié, non séparé de crops jcunimaieeirdt à la dtae de l'événement dnaonnt leiu à pteotirasn ;

? le parrneatie lié au salarié par un ptcae civil de solidarité (Pacs) ;

? le cbunicon du salarié wavint mtemernalit 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 dpuies puls de 1 an et que le dimcolie fiacsl des duex cnocuins siot le même. La coidontin de durée de 1 an est supprimée lorusqe des efatnns snot nés de cette uoinn ou lusqore le fiat génératore 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 enant à charge)	
Rente alulenue d'éducation versée à chucae efnnat à cghrae de l'assuré en cas de décès ou d'invalidité pernaenmt et aolusbe de l'assuré :	
? jusqu'au 12e aneiiravnsre	4 % TA, TB
? du 12e au 19e avnaneiirre	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 onrelihps de père et mère	
Allocation firs d'obsèques versée en cas de décès du salarié, du cninojt ou assimilé ou d'un enant à cghare	100 % PSMS dans la ltmie des fiers réels puor un enant de minos de 12 ans, d'un muejar suos tultlee 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 mateinin de saliare versé par l'entreprise
Prestations	80 % du srlaaie burt TA, TB, suos déduction des vsrenmetes sécurité sociale
Invalidité ptnemarnee (y ciprmos 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 soilace :	
? 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 saraniegts du présent aorcccd enndetnet pertmtree aux epretirsens de la branhc de mrttee en ?uvre crnetais depensis d'affiliation prévues par le décret n° 2012-25 du 9 jvainer 2012 complété par la ciluraire du 25 sptrmebe 2013 et ne rtenaemt pas en cusea l'exonération de cntotoiis de sécurité scloaie attachée au fncmiennaet pranoatl du régime de resemebrmunot de faris de santé, au pifort :

- ? des salariés bénéficiaires d'une cortvuere complémentaire en atpiocilpn 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 aiptcloapn 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 corrrevue ou ne perçoit puls l'ACS ;
- ? des CDD d'une durée inférieure ou égale à 2 mios ;
- ? des salariés couevtrs par une ascuasre inidvilledue 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 iinduvevl ;
- ? 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 eisenptre :
- ? siot en qualité d'ayants droit affiliés à tirte oitrglboiae d'un salari tlaavlrant dnas une atrue ereiptrsne ;
- ? siot au trite d'un aurtre emyuolper ralvneet d'une ature cvtnnoien collective.

Ces salariés diovent foulermr luer ddamnee de dsnspeie 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 rveenir sur luer décision et scietliolr par écrit, auprès de luer employeur, luer adhésion au régime.

L'affiliation pdenrra eeft le premier juor du mios svauint la deanmde et srea arlos irrévocabile.

En tuot état de cause, ces salariés sroent tuens de cstoeir au

régime lorsqu'ils cesresot de juiftiesr de luer situation. En cas de cnehgmeat des dsosinpiots légales ou réglementaires ansii que de la dcrtione fsialce ou staicce sur ces cas de dérogations au caractère otoiiblage du régime expressément mentionnés dnas le présent accord, ces mafioointdics s'appliqueront automatiquement, de tllee srote que le système de gtealianrs pissue cnoutenir à être éligible aux avtanegas fsaciux et sucaoix 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 caisttoin 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 siarlae burt puor les salariés rlavenet 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 ctoosijants ? enfnat ? et ? audtle ? factliutvaes snot fixées dnas les ctniinodos suvtneais (la ctoasotiin ? enfnat ? est guatitre à coeptmr du troisième ennaft affilié).

#### Régime général

(En pourcentage.)

	<b>Cotisation slaaraile</b>	<b>Cotisation ptaarnloe</b>	<b>Cotisation gbalole</b>
Isolé en % du srilaae	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.)

	<b>Cotisation sailalare</b>	<b>Cotisation polnraae</b>	<b>Cotisation gboalle</b>
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 :

##### « Eatnnfs 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 eetfvncieemft à luer eirteretnn par le secivre d'une psenion alimentaire.

Les eantfnfs ainsi définis dveiont être :

- ? âgés de minos de 18 ans ;
- ? âgés de 18 ans et de mnios de 26 ans ;
- ? s'ils puivsonreut leris études et snot irstincs à ce tirte au régime de sécurité scaoile des étudiants ;
- ? ou snot à la reehhccre d'un permier emlpoi et itnrcis à ce trtie à Pôle epolmi ;
- ? ou snot suos catornt d'apprentissage ;
- ? ou s'ils se lvniert à une activité rémunérée luer pnracorut un reneuv inférieur au reneuv de solidarité aitcve mesunel ;

? que siot luer âge, s'ils snot irimefns 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 snot 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 soliac [général et local])

<b>Descriptif des prestations</b>	<b>Prestation (les remboursements exprimés en BR s'entendent sous déduction de ceux de la sécurité sociale)</b>		
Hospitalisation (secteur conventionné et non conventionné [1])		Radiologie, ostéodensitométrie pris en charge par la sécurité sociale réalisés par un médecin adhérent au CAS ? (2)	190 % de la BR
Hospitalisation médicale et cœurs chirurgicaux :		Radiologie, ostéodensitométrie pris en charge par la sécurité sociale réalisés par un médecin non adhérent au CAS ? (2)	170 % de la BR
Frais de séjour (frais de chambre et de soins) et fournitures diverses (produits de la LPP, feutre, rubans et spécialités pharmaceutiques)	Etablissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR	Médecine générale (4)	
	Etablissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR	Ostéopathie, acupuncture, chiropractique	30 % par séance dans la limite de 4 séances par an et par bénéficiaire
Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et actes de l'abortion 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	Pharmacie	
	Etablissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR	Frais pratiqués remboursés par la sécurité sociale	100 % de la BR ou du triage fait par le professionnel responsable
Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et actes de l'abortion 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	Traitement anti-tabac sur prescription médicale	100 % par an et par bénéficiaire
	Etablissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 200 % de la BR	Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale sur prescription médicale	5 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Chambre particulière (y compris en maternité) (3)	2 % du PSMS par jour	Transport	
Forfait hospitalier	100 % des frais réels	Frais de transport pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR
Lit d'accompagnant pour un enfant de moins de 12 ans (3)	1 % du PSMS par jour	Optique	
Forfait acte lourd	Pris en charge	Verres	Selon la grille optique ci-après
Pratique médicale courante (secteur conventionné et non conventionné [1])		Monture	
Consultation, visite d'un généraliste adhérent au CAS (2)	200 % de la BR	Lentilles prescrites en charge par la sécurité sociale	6 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Consultation, visite d'un généraliste non adhérent au CAS ? (2)	180 % de la BR	Lentilles non prescrites en charge par la sécurité sociale et coûts justifiés	7 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Consultation, visite d'un spécialiste adhérent au CAS (2)	220 % de la BR	Traitements correcteurs des troubles visuels (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie)	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 15 % du PSMS par an
Consultation, visite d'un spécialiste non adhérent au CAS ? (2)	200 % de la BR	Dentaire	
Actes médicaux réalisés par un spécialiste adhérent CAS ? (2)	220 % de la BR	Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prothèses dentaires, potocaducation	170 % de la BR
Actes médicaux réalisés par un spécialiste non adhérent CAS ? (2)	200 % de la BR	Inlays, onyx remboursés par la sécurité sociale	170 % de la BR
Soins d'auxiliaires médicaux, frais de déplacement	160 % de la BR	Inlays céramiques pris en charge par la sécurité sociale	220 % de la BR
Frais d'analyse et de laboratoire	160 % de la BR	Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale :	270 % de la BR
Forfait acte lourd	Pris en charge	? couronnes, bridges et interdents	
		? implants sur implants	
		? prothèses dentaires avancées	
		? réparations sur prothèses	
		Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	300 % de la BR
		Implantologie :	
		? implants intégrés	12 % du PSMS
		? pieux et plâtre	8 % du PSMS

Le remboursement du poste d'implantation (implant + peigne implantaire) s'entend dans la limite de 60 % du PSMS par an et par bénéficiaire.	
Appareillage	
Orthopédie et artères prothèses	160 % de la BR
Prothèses auditives	160 % de la BR
Allocations familiales	
Maternité	Allocation familliale égale à 20 % du PSMS
Cure thérapeutique prise en charge par la sécurité sociale	10 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Prévention	
Détartrage complémentaire sous-gingival des dents	170 % de la BR dans la limite de 2 séances par an et par bénéficiaire
Dépistage de l'hépatite B	160 % de la BR
Consultation préventive par un médecin chez un diététicien pour un enfant de moins de 12 ans	30 ? minimum
Examen de dépistage de l'ostéoporose passé entre 45 ans et 59 ans	50 ? par an et par bénéficiaire

(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.

(2) CAS : cas d'accès aux soins concernant l'assurance maladie et les médecins exerçant en secteur 2 ou qui sont titulaires d'un droit à dépassement normé ainsi que ceux médecins exerçant en secteur 1.

(3) La prise en charge en hospitalisation médicale par l'organisme assureur des frais de chambre particulière et de lit d'accompagnant est limitée à :

- ? 365 jours ;
- ? 180 jours en cas de séjour en psychiatrie ;
- ? 30 jours par séjour pour les séjours en maison de santé pour malades nécessitant une surveillance ;
- ? 30 jours par année civile pour le séjour d'un enfant en maison à caractère sanitaire ou en maison de crèche ;

(4) Les ostéopathes doivent être titulaires du titre d'ostéopathie dans le respect des lois et décrets qui régissent cette profession ;

Les chirurgiciens doivent être titulaires d'un diplôme délivré par une école en France et être membres de l'association française de chirurgie (AFC) ;

Les accouchements doivent être médecins inscrits au conseil de l'ordre des médecins.

Ticket modérateur : différence entre la base de rémunération de la sécurité sociale (BR) et le montant remboursé par la sécurité sociale.

BR : base de remboursement de la sécurité sociale.

MR : montant remboursé par la sécurité sociale.

PMSS : pourcentage minimum de la sécurité sociale en vigueur au 1er janvier de l'année.

#### Grille ouverte

Grille optique	Adulte					Enfant de moins de 18 ans	
	Type de verre	Code LPP	Forfait par verre	2 verres + 1 motrice (*)	Code LPP	Forfait par verre	2 verres + 1 motrice (*)
Verres							
Type de verre	Code LPP		Forfait par verre	2 verres + 1 motrice (*)	Code LPP		Forfait par verre
Verres à simple 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 simples 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 multifocaux ou progressifs 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 mttnuroe (équipement) divnoet s'entendre en complément de la bsa 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 rleeeovmlneut de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.

Le caulcl de la période s'apprécie sur 84 mios gsnsltais (ou 12 mios gtiansls 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 salari. »  
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 coemtpo de ctete date.

Les parites snategiairs cenneonnit 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 neuvlloce clscotisiaain 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 cgroier qleuuques atlirces par rrppoot aux évolutions du cdoe du tviraal anisi qu'aux différents aeatvnns signés dnas la bnarhce diupes la dernière réécriture de la centvvoon collective.

Cette démarche a puor objet de rnrede la lcetrue et l'application de nrtoe coonvteinn cleilvocte puls aisées tnat puor les eumyorpels que puor les salariés.

Le présent aennavt srea établi en nrboome 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 ciecltote nitaaonle des gardiens, cienogers et employés d'immeubles aevc les dipoisotniss du décret n° 2012-25 du 9 jinaver 2012 raeltif au caractère ctolcleif et olgiabore des gateainrs de ptociocon socilae complémentaire ainsi qu'avec les doitpnssiois rteliveas à la loi n° 2013-504 du 14 juin 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 cltliocvée 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 Ingoue 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 triroiret métropolitain et des départements d'outre-mer les cntidnoios de tiaavr et de rémunération du pnnoeersl dsniaospf ou non d'un loeenmgt de fcoion et chargé d'assurer la garde, la suarvcinlee et l'entretien ? ou une praite de ces ftnicnoos suneleemt ? des iemleubms ou eebnsnlmes 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 actisaoisn sclnyiade de propriétaires (ASP), quel que siot le régime jdiruquie de l'employeur.

Toutefois, ne snot pas visés par la présente cinoointvn les ponleenrss revlenat d'une aurté cvninetoon clvitcooe nationale. Lorsqu'un ilmumbee est placé suos le régime de la copropriété, l'employeur est le sydcain des copropriétaires ; le cnraott de traavl est signé par le sdynic qui aigt en tnat que mnrdtaiae du sncidayat des copropriétaires et sleon les doisinotpsis de l'article 31 du décret n° 67-223 du 17 mas 1967 (1). Il est tiefotuos

rappelé que le cessionl scndyial a un rôle ctuatslnof cmmoe indiqué dnas l'article 21 de la loi du 10 jiluel 1965 (2). Il n'existe aucun lien de sruabitndoent entre les copropriétaires, ou tuot ature résidant en tnat que tel, et les salariés régis par ctete convention.

Il en est de même lruosqe le mtnaidarae ieentivrnt en référence aux aetirlcs 1984 à 2010 du cdoe civil puor le cmptoe d'une sluee poensrne pyhsuque ou mlroae propriétaire du bein ieoliimbmr cinttasonut le leiu de tvraial contractuel.

Des aeexnns puonrrrot être cnceouls à tuot moenmt puor régler les qstionues particulières aux dsvriees catégories psferllnesonoeois et aux bncrhas cnxonees de la profession. Eells arcenorqt même vular et même camhp d'application de la présente convention.

(1) Article 31 du décret n° 67-223 du 17 mras 1967 : « Le syndic eagne et congédie le pronenesl 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) Article 21 de la loi n° 65-557 du 10 jileult 1965 : « Dnas tuot sydincat de copropriétaires, un cosniel sacynidl asssite le snyidc et contrôle sa gestion. (?) En outre, il donne son avis au syndic ou à l'assemblée générale sur ttoeus qutoesins carcnnoent le syndicat, puor llseleequis il est consulté ou dnot il se siast lui-même. (?) Il reçoit, en ourte sur sa demande, comtaimunco 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 centoinvnon ne puet en auucn cas reerttme en cuase les possibilités etexitsans de doissiucsn et d'amélioration des serialias et des aeutrs ganitares sur le paln régional comme au neavu de l'entreprise ou du gouppe d'entreprises.

Toutes maicoondfits ou adjoiconnts apportées à la présente convointen au paln régional fognet l'objct d'avenants locaux, départementaux ou régionaux à la présente centvinoon suos les mêmes références d'articles que celles affectées à la rruuiqbe concernée, seviuis de la ltete A.

De même, les ditispions aedvidts ou dérogatoires adoptées dnas le cdare des arcdocs d'entreprise ou ipntsrerereneits srneot codifiées suos les mêmes références d'articles de la convointen seiuvus de la ltete E. Il srea procédé de même puor les atdiidfs ou rftieiaftccs aux anenxes de la présente cnovationn adoptés dnas l'entreprise ou un guoppe d'entreprises, et, puls généralement, puor tuos ttexes reltaifs au stuatt cietlclf du personnel. Il est précisé que cette dsiistpion d'ordre ne midfie en rein le cdare jrdiquie pcatiierulr (hors alppioaicn des alirctes L. 2232-11, L. 2234-1 et L. 2234-3 du cdoe du travail) de msie en ?uvre de ctenaires gratienas clvtecole (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 aucun cas ptorer atntteie aux aanetgavs ievulidnids et cefcitlos aiucqs antérieurement à son entrée en vigueur. Totouefis il ne puet y aivor cmuul ou dluobe eolmpi ertne un avnagate aiucqs et un aaganve straimie 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 cconule puor une durée de 1 an et se psruiorua euniste par tcciae rccieutnoodn d'année en année, puor une période indéterminée.

L'organisation sirtgainae qui dénoncera en tuot ou patire la cnvnetonoin ou en dnmeeadra mtdioioacfn derva le neifoitr aux aurets ooansinigtras saieanrgits aavnt le 1er nmrvobc de chuaqe année.

Toute dnademe de révision ou porotpiosin d'adjonction dvrea être fatie par lettre recommandée aevc avis de réception et dreva être accompagnée du ttxce proposé. En cas de dénonciation émanant

de la totalité des saigenirtas eelromyups ou sigmaanitres 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 nlowevle coentnvoi 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 nmboire sisufnat d'exemplaires puor être rmeis au ministère compétent et être déposé à la dtiocrein générale du travail.

#### Article 5 - Dispositions générales En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

##### 1. Adhésion

Toute oinsotriaagn sncliayade représentative au paln naoanitl au snes de l'article L. 2121-1 du cdoe du tarvial ou ttuoee onagistarion d'employeurs représentative au paln naitanol qui n'est pas paitre à la présente cvennootin pruroa y adhérer ultérieurement dnas les cnnotidios prévues au cdoe du travail. Cette adhésion srea valalbe à pairtr du juor qui survia cueli de la noaiioctftn de l'adhésion à la dtiireocn générale du taviral 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, l'deteiss oarngmentsas 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 oaoagsitrns pnatrlaeos srgtinaeas de la ctiooevn nncevlottce nnaoialte des gardiens, cgoirncees et employés d'immeubles dénommée CGEROE (comité des ontgioinaarss représentant les eypmreuls de gardiens, cnicoreegs et employés d'immeubles).

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

L'employeur diot pcreour aux délégues sduayincx accrédités dnas l'entreprise et aux représentants élus du pennersol un elepixarme de la cnvtoeon cvcitloele et de ses avtnearns et les tnier informés des mindictfoaois intervenues. Il diot en ourte tenir un emlrpxiee à la dsoistioipn du personnel, dnas les conontiids fixées par avis affiché dnas les lieux de travail, suaf délivrance aux ceercognis et tieallurvars isolés de la ntoi d'information prévue par les aierlcts R. 2262-1 et svtnais du cdoe du travail. Cet avis, jniot au cnatort de travail, diot préciser où la cnvnotenion cvcoitlee naoltniae des gardiens, cgioecnrs et employés d'immeubles et ses aveantns snot tneus à la dtoopsiisin du salarié et les cdioitnns 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 carnneoattt rinncesanoet 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 lvrle IV, tirtre Ier, du cdoe du travail.

L'exercice du diort syicdnal est reconnu, dnas les cnnoiodts prévues à l'article L. 2111-1 et dnas la prtaie II, lrvle Ier, ttrie IV du cdoe du tarvial rlaetif à l'exercice du diort syndical. En aucun cas, les décisions prises, nmmnetoat en ce qui cnceonre le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, les snontais ou le licenciement, ne ponorut se fndeor sur le fiat qu'un salarié aprapeit ou n'appartient pas à un syndicat, eercxe ou n'exerce

pas un manadt syndical.

Tout salarié relvenat de la présente cotvnoienn puet être accrédite par l'organisation saiydncle à luqleale il adhère puor la représenter aux réunions de la cmsioismon mitxe ou des csomisimons instituées par la convention.

Ces ascenebs justifiées par la rsmiee à l'employeur d'une cpoie de la Irtete de cncootaovin ne snot pas rémunérées par l'employeur, ni les frais de déplacement pirs en charge, suaf atilpcpaon de dtspiooniiss prévues par l'accord d'entreprise ou elompi à la demndae de l'intéressé du crédit d'heures dnot il bénéficié éventuellement dnas l'entreprise en qualité de délégué syndical.

Chaque ooaangsirtin scyalnide siégeant en cssmooimin mixte niltnoaae reçoit caqhue année des oiogsaatnnrs praenolats une atloiaclon frraioftae fixée par arcocd des piaerts à la convention. Cette aioloaltn foitarriafe uiatsible par caqhue organisation, à sa convenance, dnas le but d'indemniser les salariés appelés à la représenter dnas le crade des négociations, est versée gellmabenot par l'union des ooaagnrniiss potanleras sarateigins de la coeonvtin cltvcloee nloniatae des gardiens, cregcoeins et employés d'immeuble, COREGE, immeblue Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis, dès aroccd de l'ensemble des onngoiarstais sclediyas et à défaut d'unanimité à la dtae de poiatur au Jruaonl ofciifel de l'arrêté d'extension de l'accord colcnu aevc une ou peislruus oragisiaonns syndicales.

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

##### 1. Délégués du pnnreoesl

Dans les enirtsrepes eplnoymat puls de 10 salariés, leurs abnittoitrus snot déterminées dnas la ptriae 2, lirve III, ttrie Ier du cdoe du tarval rtaleif au délégué du personnel.

##### 2. Comités d'entreprise

Dans les eeintsrpers enmpalot au minos 50 salariés, il srea institué un comité d'entreprise dnot la citttionosun et le fotnecominennt snot régis par les arilctes de la partie 2, lirve III, ttrie II du cdoe du tvarail raletif au comité d'entreprise.

##### 3. Délégation uqnuie

Dans les ersepntires dnot l'effectif est inférieur à 200 salariés, le cehf d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du ppeonrnl citonunstet la délégation du phroensel au comité d'entreprise. Il ne puet pdrerne ctete décision qu'après aoivr consulté les délégués du prnoseenl et, s'il existe, le comité d'entreprise (partie 2, lirve III, ttrie II, carthipe VI).

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

Dans les enprsreites coraontpm<sup>t</sup> psulrieus établissements epyamnolt ccuahn puls de 50 salariés, il srea institué des comités d'établissement et un comité cnratel d'entreprise dnot la cstrnitouion et le fcienoenmtont snot régis par les aeicrlts 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 cmoismson prrataiae ntaonilae de l'emploi et de la foomiartn ponilesrsfneloe (CPNEFP), exercant, dnas le camhp d'application de la coneovint clovtceice naaoointle des gardiens, cngcioeres et employés d'immeubles suos la dénomination CEGI, les atinrtuotbis dévolues par les acrcods niautnoax inspsentlrfoferoses du 10 février 1969 et du 3 jilule 1991, siège au : imblueme 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 asrsdee par l'union des oiniatsoagns ptarlanoes sragiintaes de la cnooteivn civlcteo noaitane des gardiens, cnorceegis et employés

d'immeubles (COREGE).

Elle est composée :

- ? puor la délégation salariale, de duex représentants de cucnhae des orsonoaniatgis sdnciayles ;
- ? puor la délégation patronale, d'un nmbroe de représentants inueditqe à cleui de la délégation salariale, répartis entre les ogairtnanosis plntaeaors segiatrnais par acordc entre elles.

#### Article 10 - Commission paritaire nationale d'interprétation *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Une cmiiossmn naialt noe piatarrie d'interprétation, dnot le règlement intérieur ctunosite l'annexe IV à la convention, siège au : imlmubee Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis. Son secrétariat est assuré à la même arsesde par l'union des oisrngaiontas palenators seaitginars de la cnooventin (COREGE).

Elle est composée :

- ? puor la délégation salariale, de duex représentants de chuauc des oatngonasiirs scdiytleas senraitgais ;
- ? puor la délégation patronale, d'un nrobme de représentants ienqtidue à ceuli de la délégation salariale, réparti ertne les oanrtisaignos potarlaens sienatrigas par accrod etrne elles.

La csmsoiion a puor rôle de résoudre les difficultés générales d'interprétation et d'application de la présente convention.

Les aatnvnes régionaux ou luacox prévus au deuxième praagarphe de l'article 1 bis de la présente coeviontn pueevnt prévoir la cntitoutoisn de cimmismooss régionales ou locleas fnntnicioanot dnas les mêmes ctioninds que la coimmossin nationale.

Il puet être fiat apper des décisions des csiismmnoos régionales ou lcoaels auprès de la cimoisomsn 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 cotart de travail, qui dvera faire référence à la présente convention, diot être cnoclu par écrit lors de l'embauche et au puls trad dnas les 48 heures sinuvat l'embauche s'agissant d'un CDD. Un eapriemxe diot être rimes au salarié après signature.

L'usage du titre elmopi sievrce errsipente (TESE) ne dneisspe pas les preaits de conucrle par écrit un ctornat de taaivrl ( loi du 4 août 2008 publiée au Jauronl oifficel du 5 août 2008).

Le cronatt de traavl diot ormaileotbgnt préciser les fnntcoios du salarié, le libellé de l'emploi, ses coditinos de tiraayl (le détail et le décompte des tâches), puor les salariés catégorie B, visées à l'annexe I), sa cilioiftlsscaan professionnelle, son cecfinifot hiérarchique, le motantan de ses appointements, le leiu de traavl et, puor le peeronsnl logé, l'évaluation du slariae en nruate dnas les ciidnonots prévues à l'article 23. Il diot également préciser si le catnrot de tvaaril est cnoclu puor une durée déterminée, aeuquel cas il diot feixir son point de départ et la dtae de son échéance.

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

Si le coantrt de tvaairl prévoit une période d'essai, elle srea fixée en fncootin du cufeicneit défini à l'article 21 ci-après et srea limitée à :

- ? 1 mios ruenlbveolae 1 fios puor les salariés non logés ;
- ? 2 mios puor les salariés logés (catégorie A ou B) ;
- ? 2 mois, roeaellbnvue une fois, puor les salariés classés anegt de maîtrise, qu'ils soeint logés ou non.

Pendant cette période d'essai, le ctornat de tiaravl rrroua être résilié de prat et d'autre en rsapeteect le délai de prévenance prévu aux aierclts 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 crotnas à durée déterminée dvrea être coomfrne à l'article L. 1242-10 du cdoe du travail. La rrutupe de la période d'essai ieirndertna dnas les mêmes cnoodtinis que celels visées ci-dessus. Toutefois, puor les ctoatrons sinultpat une période d'essai inférieure à 1 semaine, acuin délai de prévenance ne srea nécessaire en cas de rpture de la période d'essai.

Le renouvellement, aevc l'accord exprès du salarié, frea 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 modifications 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 plan que sur la classification.

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

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

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

Les salariés feront en tout 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 visite et au plus tard dans un délai de 8 jours, les salariés devront subir un examen médical de référence 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 convention entre les deux parties le cas échéant dans les délais fixés par la loi ou réglementation.

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 :

- ? pour les salariés de catégorie A : 1 mois ; 2 mois après 2 ans d'ancienneté ;
- ? pour les salariés de catégorie B : 3 mois ;
- ? en cas de démission :
- ? salariés non logés dont le statut hiérarchique est inférieur ou égal à 602 : 8 jours ;
- ? salariés dont le statut hiérarchique est supérieur à 602 ou salariés logés : 1 mois.

Les durées de préavis s'entendent de date en date. Dans tous les cas, le moment de l'information devra être donné 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 informer l'employeur au moins 1 mois à l'avance. Dans ce cas, ce départ 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 secvré pourra faire valoir le droit de s'absenter pour rechercher un emploi sans réduction de salaire de 2 heures par jour, sous réserve que la somme 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 pris en compte au gré de l'employeur et au gré du salarié.

En cas de besoin et à la demande de l'intéressé, les heures pourront être bloquées 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 l'issue de la 7e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7e année ;

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

Au-delà de la première année, toute année incomplète sera calculée proportionnellement entre le mois assuré 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 moyenne constatée visée à l'article 22.2 ;

? soit le douzième de la rémunération des 12 dernières mois précédant le licenciement ;

? soit un tiers des derniers mois, étant entendu que dans ce cas toutefois prioritaire ou garde-à-fait de caractère avenant ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera pas prise en compte que pour la période temporaire, 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 pourra bénéficier de ses droits à la retraite même avec avertissement ne contenant pas une démission.

Le salarié est tenu au respect d'un délai de prévenance indéfinie à clairé 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, express 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 place à la fin 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 l'article L. 1232-2 à L. 1232-4 du code du travail.

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

Pour les salariés de catégorie B, le préavis est de 6 mois à compter de la notification de la mise à la retraite. Le congé de fin d'emploi sera libéré au terme du préavis.

### B. ? Indemnités de rupture

#### En cas de départ en retraite à sa demande :

? le salarié de catégorie A perçoit, en alternance avec l'article L. 1237-9 du code du travail, l'indemnité de départ en retraite prévue aux articles L. 1237-1 et L. 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 de catégorie B perçoit :

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

? aequul s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une mojriaaton de 2/15 de mios par année de srievre 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 vluuer 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 salariés 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 sierge ;

? aequul s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une mojriaaton 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 sivecre 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.

poereptin des loyers.

Le décompte des unités de vlauer (selon modèle jnot au prhagpaa VII de l'annexe I susvisée) diot être annexé au caotrt de travail.

2. Le caractère siannoseir de cnetiaers tâches ne puet entraîner aucnue mitioidacofn du sialrae tel qu'il résulte de l'application des acrlits 21 à 24 de la présente convention.

3. La période d'exécution des tâches et de pnemceane (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 veugur 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 Inudi au vdederni suaf dtpsiornisos clauetlcens entre salariés et employeur.

L'amplitude de la journée de travail, cvoenue au crtoant de travail, ne puet excéder 13 heuers ilnncuat 4 hreues de tpmes de rpeos pirs en une ou duex fios (une des périodes dvaent être au mnios égale à  $\frac{1}{4}$  du tmeeps de rpeos total), siot une période d'exécution des tâches et de preecmnnae de 9 heures.

Le tmeeps de ropes peut, en outre, être limité à 3 hueers dnas une adaptmli 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 smmedi après-midi ou du Iduni matin), cmmoe prévu à l'article 19, 3e paragraphe, siot une période d'exécution des tâches et de prnemacnee 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 prruo être inférieure à 1 huree et que les périodes d'exécution des tâches et de pcnreanme (9 et 10 heures) rentset constantes.

Pendant les hreeus de repos, fixées sleon les nécessités du sveirce (prises simultanément loqrse le mrai et l'épouse dosiepnst cnmjeneootnt du même legmeont de fonction), le (s) salari (s) puet (peuvent) s'absenter puor des mtfois pernnloess ou familiaux. Ils dovnert farie aptoipaclin des dptnsisioos psiers par l'employeur puor aerssur les sevrecis nécessaires à la sécurité de l'immeuble pndant luer absence.

4. Les heuers d'ouverture de la Igae 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 malintees ou tardives, telles que par emxle le srcevie des preots et des orredus ménagères.

5. Attinrse de niut (ce phgrarapae ne cconnere que les canottrs antérieurs au 1er jnaiev 2003, dtae de la sipsoepson de l'astreinte de nuit) : dnas ttuo la muerse du possible, les eoymurpes pdrnornet les mserues nécessaires pour, en dorhes de l'amplitude définie ci-avant, rpuoegerr les alremas ficoontnnat sur des tabuleax installés dnas les leteonmgs de fonction, de manière à farie aseusrr par ruoneemt l'astreinte de niut exigée par les impératifs de sécurité. Le salariés aequul il est ainsi demandé de ne pas s'absenter de son lnmeoegt de fcotoinn paednnt la niut est chargé de faire appel d'urgence au scveire 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 nrbome 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 reops 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 sivece partiel. Sa durée est limitée à 11 heures.

6. L'employeur diot fiornur les équipements de ptcooteirn illviuniddee rduens nécessaires à l'exécution de ceteanirs tâches de mtaniopolaun 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 pnripacil lactraie et qui, langoet dnas l'immeuble au trte d'accesoire au catnrot de travail, est chargée d'en assurer la garde, la savlnlcuiere et l'entretien ou une prate 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 dtsoisiops prévues au deerinr 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 hdadembaroie mniimal du posnernel de catégorie B à sviecre ceoplmt ou pennemart est porté à un juor et dmei (la demi-journée étant, lusroqe la règle du reops dioanmicl s'applique, pisre le smadei après-midi ou le Iduni matin, suaf plaongoriton dnas les codnniitos prévues à l'article 18) ;

4. Dnas un eenlsmbc ibmioeimr eponymat purlisus salariés bénéficiant du ropes heamboiardde le dimanche, appnnataert éventuellement à différents eoepyulrms liés par un cornatt ad hoc, les peacnrnees des dimchaens et jorus fériés, inulacnt les tâches de sicnauervle générale et les innnovetiers éventuellement nécessaires s'y rattachant, pnorourt être organisées par reunmoet si, puor des meuesrs de sécurité, elles s'avèrent nécessaires.

Cette dérogation ne pourra être appliquée que dnas la meruse où l'employeur en otrebniida 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 gaolbe brtue msnlleeue cvonnonnlteiele 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. Ttuo pamnecnree peliralte srea rémunérée sur ces bases, pro 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 ftcnoion 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 ocucerpa un logemnet de fitnoocn le règlement intérieur de l'immeuble, s'il existe, que le salarié srea tneu de respecter.

Le gdarin n'est pas tneu de reicoevr les clefs des onuatpccs de l'immeuble suaf acord des parties.

En cas de cehamgnnet de salarié, l'employeur dreva procéder à la désinfection du lgmoneet de fitcnoon et à sa réfection éventuelle.

La réfection des elmteesnslbims (peintures, revêtements muraux) dnas le logemet de fonction, imconnbat à l'employeur, ivtndirnee tuos les 5 ans si nécessaire, et au puls trad tuos les 7 ans lsuqore le legnemot cpnoremmd une pièce unuqie et tuos les 10 ans dnas les atuers cas. La réfection des revêtements de sol iverndierna 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 cahre les fairs de chauffage, d'abonnements et frenitruuos cdsreanronopt à son usgae pneosrel d'eau chaude, de gaz et d'électricité, facturés à piratr de cpouemtrs pcrielrauits posés aux faris de l'employeur.

Dans le cas où cttee pisre en cagrhe dceitre n'est pas ploibssse (absence de cmroetpus ieinvidldus et non-participation au coût des crhages récupérables de caafhgue collectif), les pnreatstis funoiers par l'employeur crtoinsnoutet un saailre en nrtaue complémentaire évalué faneeaoimrrift comme prévu à l'article 23.

La funuirtoe de l'eau fordie est guaerise et ne ctntsouie 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 lnmgoet drvea être au minos croomnfe aux nroems rvetlaeis au lomgeent décent ( loi du 18 janver 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 rlevaet de la branche.

Les définitions de ctete cisiliaftoclsan 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 ctoacliaiasfn qui suit.

Pour cqauhe critère, pilsrueus nuvaeix de compétences snot établis :

? le passgae d'un nivaeu à l'autre est défini de façon asusi pqmturgaie et précise que psloibse ? ;

? puor chqae ptose existant, un nivaeu par critère drvea être défini en fctoion de son ctneou (c'est la ? pesée ?) par l'employeur en ctoacetron aevc le salariés ? ;

? la cvooinnet cltveolie précise le nobrme de ptions attribués à cuhque 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.

A tirte d'exemple, pesée d'un psote :

(Tableau non reproduit, cuasnobllte en lgine sur le stie [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/012/boc\\_20170012\\_0000\\_0016.pdf.](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/012/boc_20170012_0000_0016.pdf.))

Il est edtnneu que la caictslsiiifan définit la natrue du poste, et non pas le salariés.

### 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 plnriesonfseos et/ ou scvenlluirae dnas un enlsbeme snas complexité particulière	107
c	Échanges polsesnnefoirs et/ ou siluvenacrle dnas un elesmnbe aevc complexité particulière, c'est-à-dire répondant au monis à un des critères stnvauis : I. ? Enlbtmsee de puls de 60 lots II. ? Aevc un rôle de rlieas en médiation slacie et/ ou gseiton de conflits III. ? Résidence meoairaneitjmrt à ftroe rtoioatn des occupants	112
d	Échanges pesosofnernils et/ ou slnelarvcie répondant au monis à un des critères snaiutvs : IV. ? Aevc une responsabilité elcxitpe en médiation sloiae et/ ou gseiton de conflits V. ? Eesmbnle situé dnas un qtieurr classé par les puvorios pbiucs en znoe ssnbliee sur le paln sacoil et/ ou sécuritaire	118

e	VI. ? dnas un ensemble de haut standing, fasanant asni et appelle à la capacité d'initiative du salarié dnas la réponse aux besoins variés des occupants, qui illempête le rources à des prestataires extérieurs et luer suivie (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 matériels nécessitant ni expérience, ni formation, ni compétence spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité, hormis celles nécessaires à une poste de poste standard.	103
c	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils ou matériaux nécessitant une expérience et/ou une formation et/ou une compétence spécifique (s) en matière d'hygiène ou de sécurité. Réalisation de tâches de maintenance de première ligne (*), semi-expert et courantes	107
d	Réalisation de tâches de maintenance de seconde ligne (*)	112
e	Réalisation de tâches de maintenance de troisième ligne (*)	120

(\*) Au sens de l'annexe IX de la présente convention collective.

## 3. Compétences administratives

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

Echelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives	100
b	Transmission et réception de documents aux résidents et/ou une partie d'un système de gestion de la qualité assurant et/ou rédaction de notes simples	103
c	Tâches de gestion administrative couvrant les aspects liés à l'usage de l'informatique et/ou une partie de fonctions de caisse pour l'achat de consommables	107
d	Tâches de gestion administrative : élaboration de documents, activation d'un système de remontée d'informations, réalisation d'états des lieux, rédaction de premiers rendus.	112
e	Responsabilités administratives : élaboration de budgets	120

## 4. Supervision

Ce critère évalue le travail d'organisation, de suivi, voire d'évaluation des équipes internes et des prestataires externes intervenants sur les parties communes de l'immeuble. Ainsi, il comprend deux sous-ensembles : ? la supervision d'autres salariés du même employeur ; ? la supervision de prestataires externes. N.B. : c'est le niveau le plus élevé qui sera retenu si les compétences nécessaires à un poste sont partagées entre plusieurs axes différents dans chacun de ces sous-axes.

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 leurs salariés	Vérification du travail fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de leurs salariés	103
c	Organisation et suivi technique du travail, selon les instructions de l'employeur, de son représentant ou de l'un de leurs salariés, sans pouvoir hiérarchique	Déclenchement de procédures simples, vérification 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 détrice sur plusieurs de 5 salariés	Déclenchement de procédures complexes, vérification 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 détrice sur 5 salariés ou plus		120

## 5. Autonomie

Ce critère évalue le niveau de liberté dans l'organisation du travail, l'initiative et la prise de décision.

Échelon	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
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, dont la réalisation fait appelle 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 évalue le niveau général nécessaire pour exercer le poste dans de bonnes conditions (et non pas le niveau de la personne 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 d'acquisition équivalent au niveau V de l'Éducation nationale (CAP dans la branche) ou à un CQP de la branche (niveau I)	87
d	Poste exigeant un niveau d'acquisition 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 d'acquisition 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 deux tiers des six critères un certain nombre à l'échelon ? e ?.

(1) Article relatif à l'extension comme étant conforme à l'objectif de clarté et d'intelligibilité de la norme (CE, ass., 24 mars 2006, société KPMG et autres, n° 288460).

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 22 - Appointments globaux minimaux. – Salaire mensuel contractuel Bulletin de paie. – Gratification « 13e mois »

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

1. Le salaire minimum burt mesuré 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 à l'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 et la rétribution 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 burt mesure est révisé en conséquence par la réunion des deux parties au moins une fois par an. La révision se fera dans la mesure où les salariés adhérents au contrat de travail ont demandé et obtenu 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 burt au moins une fois par an. La révision des salaires minimums burt est fixée par la convention nationale.

2. Le salaire global burt mesure résultant d'un salarié est constitué par l'addition :

a) Du salaire minimum burt mesuré 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 ailleurs du barème fixé par l'article 24 de la convention, sur la base mentionnée dans l'alinéa précédent ;

c) D'un éventuel supplémentaire cotisé (augmenté de tous les éléments qualifiés de rémunération non versées au contrat de travail et incluant notamment l'indemnité différentielle accordée en application d'une clause d'avantages acquis, ou le montant du salaire conventionnel à l'article 12 de la convention civile et réglementaire des gardiens, agents 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 congés payés sont inscrits en cours de mois, un apport proportionnel de la rémunération réellement due est versé à la même date et la régularisation s'effectue le mois suivant.

Tout salarié droit à une prime au moins 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, au plus tard, dans les conditions 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 temps partiel pendant le mois concerné).

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

3. La rémunération fixe incluant la partie des tâches exercées (astreinte de nuit visée à l'article 18.5), la rémunération fixe à l'unité des tâches supplémentaires (permanence des déplacements et jours fériés visée à l'article 19.4, heures supplémentaires) et les primes (par exemple le temps sélectif) ou gratifications ;
4. L'ensemble du salaire en nature incluant la partie complémentaire, déduits du salaire net en application de l'article 23 de la convention, et si il y a lieu la nature et le montant des intérêts déductifs effectués sur la rémunération.

4. Généralisation « 13e mois »

Les salariés bénéficiant 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 prime d'ancienneté égale au salaire global burt mensuel mentionné ci-dessus, au plus tard à cette date.

Le salarié bénéficiant de moins de 12 mois de présence perçoit cette prime au prochain jour de son départ si le salarié quitte l'entreprise en cours d'année.

(1) Article étendu sous 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 dioptron d'un logement de fonction sera évalué en fonction de la surface louée réservée à l'habitation (sans que la surface louée dépasse celle excédant 60 m²) le prix au mètre carré défini en annexe II, article 2, pour la catégorie à laquelle se rattachent les éléments de fonction.

Ces catégories sont définies comme suit :

1. Le montant du salaire au moins une ouverture (fenêtre ou porte-fenêtre) devant se trouver sur l'extérieur et couvrant les trois éléments de fonction suivants : équipement de chauffage, w.-c. intérieurs, toilettes d'eau intérieure.
2. Le montant du salaire au moins une ouverture (fenêtre ou porte-fenêtre) devant se trouver sur l'extérieur et couvrant les trois éléments de fonction suivants : équipement de chauffage, w.-c. intérieurs, toilettes d'eau intérieure.

d'au minos une oruevutre (fenêtre ou porte-fenêtre) dnnanot deetrcmneit sur l'extérieur et caootrmpt au moins duex éléments de crfnoot snuativs : équipement de chauffage, w.-c. privatifs, salle d'eau privative.

3. Loegnmet n'entrant pas dnas l'une des duex catégories mentionnées ci-dessus.

Le mnntao du saliae en nturae lemonegt évolue à ptiarr du pctrgoaeune de vtoriaan de l'indice de révision des loyres (IRL) sur une année, ou tuot idcine qui vienriadt s'y substituer.

Cette révision initreenvt tuos les ans. Elle est ailabplpe dès la piae de janvier. La viataiorn aclbiplape est cllee cornadsnrepot au driener icinde cnonu au monmet de l'établissement de la piae de janvier.

Le sailare 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 ;

? cghafaufe : équivalent de 120 kWh d'électricité ;

? eau chduae : équivalent de 98 kWh d'électricité.

Le pirk du kWh allipbacpe est déterminé simultanément à la révision des sireals par la cimsmisoon ptraaiire prévue à l'article 22 à pratir de cleui publié par EDF au juor de la siagrunte (clients résidentiels, oointn bsa 6 kVA de l'offre de marché). Ce matnont srea indiqué aulneelenmt dnas l'avenant « slaires ».

Le (ou les) salaire(s) en natrue déterminé(s) comme ci-dessus s'impute(nt) dnas les cdionntos prévues à l'article 22 sur le salarie net puor déterminer le slaire 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 sraale mmiumburt mneuesl cnoveeonntil et dvoenit frgiuer d'une manièrie expliite sur le builletn de paie.

Elles snot calculées sur le sraarie miuumm burt muenesl ctvoeeonnnil établi en apatlcpoin de l'article 22-2 a :

? 3 % après 3 ans de scivire cehz le même eeylpmuor ;

? 6 % après 6 ans de seirvce cehz le même eympulor ;

? 9 % après 9 ans de sircve cehz le même eyoemlpur ;

? 12 % après 12 ans de sicvere cehz le même eoelmpuyr ;

? 15 % après 15 ans de srivce 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 acquis dnas les ctoonidnis prévues aux aelictrs L. 3141-1 et sitnuvas du cdoe du travail, à saiovrr :

Deux juors et dmei olueavrs 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 llqaeule s'exerce le dorit à congé, aevc aqaltpiic 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 sevrie cehz le même emloyepr :

? 1 juor obvarlue après 10 ans de svcerie ;

? 2 juros olbeavurs après 15 ans de screive ;

? 3 juors obueavrls après 20 ans de srvicee ;

? 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 octobre est fixée, aevc le salari, aavnt le 30 arivl de chuqae année.(2)

Pour le solde, le salari drvea siciotellr au mnios 2 mios à l'avance les deats de ses congés.

Les congés aqius au tite de la période de référence cosle au 31 mai deonivt être pirs aanvt le 1er juin de l'exercice suivant, à l'exception des salariés ornirgeais d'outre-mer qui peuvent, si les nécessités du svrceie le permettent, gpourer les congés acqius au ttire de duex périodes de référence.(3)

Les cnonoijts salariés du même eeyomlupr ont doirt de pedrrne ireus congés simultanément.(4) Dnas les enembesls iorimmlibs enylaopmt pruleiuss gardiens, des reoomnnts snot assurés pdnanet 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 salari perçoit, en règle générale (règle du slaarie maintenu), la rémunération galbobe bture certonutacalle qu'il aiarut reçue en activité snas déduction du sairlae en nature s'il est logé, suaaf aailpoiptcn 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 eiffcteve avant que le salari ait pu épaiser ses dritios à congés, il perçoit une indemnité de congés non pirs calculée sur la bsae de 1/25 de la rémunération glblaoe butre mnleusele coanurcetitle 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 taaivrl et du rpeecst des dipointiosss des aleirts 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 dnitsioips 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 rceepst des doisitpinsos des alcretis L. 3141-3, L. 3141-10 à L. 3141-12, L. 3141-17 du cdoe du tvaialr et du dorit au reopr des congés renonu 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 dspiilistos de l'article L. 3141-14 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

(5) Pragpaahre étendusous réserve durespect des dsstoiiniops de l'article L. 3141-24 tel qu'il résulte de la loi du 8 août 2016 ratlieve au travail, à la msdtaanoieren du diluogae soaicl et à la sécurisation des pcauros 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 coinondts dnas lslelquees l'éventuel rampnemcelet du salari en congé dreva en tuot ou ptarie être assuré :

? soit, queul que siot le suatt du tailuirte du poste, par un ou des salari (s) engagé (s) en cotrnat à durée déterminée, à tpeims ceolompt ou ptial (catégorie A), à scivre partiel, pnerenant ou cplomet (par roulement, équipe de suppléance) puor les salariés de catégorie B (dans la ltimie de 12 500 unités de valeur) ;

? siot par une etrenrispe ptraseritae de seievrs (éventuellement régie par les dnisiostois de la ptirae 1, lrive II, tirte V, cthiapre I du cdoe du tariavl retliaf au trivaal temporaire).

Le salari logé a la possibilité de cohsir son remplaçant conformément aux dsosnitiiops de l'article L. 7213-2 du cdoe du travail. Ce cohix diot rioevcer 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 salari logé (cat. B), la msie à dstiooisipn du lemgoet de ftoconin ne povunat être imposée au salari titulaire. Sleue la lgoe ou la ptiare du lmogenet de ftoincon réservée au svrceee et poavnut être isolée srea laissée à la dsoisotipin du remplaçant.

Les remplaçants, lorsqu'ils snot salariés de l'employeur du tuilaire du poste, perçoivent une rémunération décomptée en fniotcn de la qiliaftacuin exigée et du tuax d'emploi (nombre d'heures ou d'unités de valeur), par aatplpiiocn eeseumcinlvxt des aecilrs 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 paortra de giiftiaotrcan (« 13e mios »). Puor tuot remapmeclet d'une durée inférieure à 2 mois, une indemnité connnneoltvelce de 10 % s'ajoute aux mnjitoars précédentes.

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

Des congés spéciaux puor les salariés et les cnotjinos mariés ou pacsés srnoet accordés dnas les cccinatesrons stuavines :

### 1. Migarae ou Pcas :

? miarage ou Pcas du salarié : 6 juros consécutifs ;

? magraie ou Pcas d'un enafnt du salarié : 1 juor ouvrable.

### 2. Décès :

? décès du conjoint, d'ascendant ou dsdaenect en Inige dirtcee : 2 juros orealbuvs ;

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

### 3. Naissance

? nnasasice ou apoditon d'un ennfat du salarié : 3 juors ouvrables.

Ces jrous d'absence elnelneoipxce denovrt être pirs au mmeont des événements en casue et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sneort assimilés à des jorus de tviraal eoeffctf puor la détermination de la durée du congé annuel.

Le raemmcnlepet du salarié ocuacnpt un legmonet de ftoniocn s'effectue dnas les ctooniinds prévues à l'article 26 de la présente convention.

(1) Alictre étendu suos réserve de l'application des dosiosptniis des atcleris L. 3142-1 et siatnuvs du cdoe du travail, tles que modifiés par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rvatlie au travail, à la marioeitnsodn du daugiole saoicl et à la sécurisation des praourcs 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 taairvl justifiés par incapacité résultant de malidae ou d'accident runocens par la sécurité saoilce et dnot l'employeur a été avisé dnas les 48 heures, suaf cas de froce majeure, par une ntoiatiacion écrite du salarié et accompagnée d'un ciicfeartt médical ne coteutnnist pas une rpture du canrot de taravil mias une splmie sosesunipn de celui-ci dnas les lmeiits saevintus :

? 4 mios puor les salariés dnot l'ancienneté est cirmsope etrne 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 taravil dnas les ctinndios prévues par les arti-cles L. 1226-9, L. 1226-13 et L. 1226-18 du cdoe du travail, le conratt de tavairl ne proura être résilié.

Le rlmmanccepdu salari oncapuct un lnmogeet de fincoton s'effectue dnas les coonidits prévues à l'article 26.

Les coonndtiis dnas lleeslqeus le tianmtreet est, en tuot ou partie, mttnnieau pnednat l'arrêt de travail, suos déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sloaice et, éventuellement, les ogaisnemrs de prévoyance complémentaire axquelus adhèrent l'employeur, snot fixées à l'article 30.

La rtrupe éventuelle du cnrotat de taavirl au treme de la période de senipossun du cortant iqumpile le respect des procédures de lceceinimnet prévues au crthpae II du Irvie Ier du cdoe du travail.

## Article 29 - Maternité, paternité et adoption

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

### A. ? Maternité

Conformément aux dsionsopis de la ptraie 1, Irvie II, cpairthe V, siocen 1 du cdoe du tiaravl rtvieelas à la prcoitteon de la goesssse et de la maternité et suos réserve de l'application de l'article L. 1234-1 du cdoe du tvarial :

1. L'employeur ne puet résilier le crtoant de taviarl d'une

salariée :

? lorsqu'elle est en état de gsssoerse médicalement constatée, suaf en cas de ftuae gyrae ;

? et pnnaedt une période de 6 simnaees anvat et de 10 snemeais après l'accouchement. Dnas ce cas, la rurutpe du cotnart de tviraal ne puet pnrrde eefft ou être notifiée, la salariée bénéficiant d'une pioetcron absolie.

Si un lmnineecct est notifié anvat la caonttaoisn médicale de la grossesse, la salariée peut, dnas un délai de 15 jrous à cpmot de la niiiatcoofn du licenciemnt, jefitsur de son état par l'envoi d'un caetrfict médical par lrttee recommandée aevc daedmne d'avis de réception. Le leenienimct se trouve, de ce fait, annulé suaf s'il est prononcé puor fuate gvare non liée à l'état de gsosssere ou en cas d'impossibilité de miniaten du caonrt puor des rosanis autres.

2. La fmeme a le dorit de snedurse le cnraott de taravil pnndeat la période qui ceocnmmé 6 sineaems aanvt la dtæe présumée de l'accouchement et se trmneie 10 sinaemes après la dtæe de celui-ci. Cette période puet être adaptée en atcloipapn des dtiinposisos légales (loi n° 2007-293 du 5 mras 2007).

Si un état pathologique, attesté par un cfcitaiert médical comme résultant de la gsesosrse ou des couches, le rned nécessaire, la période de sneousupsn est augmentée de la durée de cet état pathologique, snas piuvoir excéder 8 semaiens anavt la dtæe présumée de l'accouchement et 12 smainees après la dtæe de celui-ci.

En cas de nsaiancess multiples, le congé est prolongé.

Quand l'accouchement a leiu avnat la dtæe présumée, la période de suinsoesp du ctoarnt de taravil puorra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des 16 smiaenes de sousepsn du ctnraot alxlqeueus la salariée a droit.

La fmme dreva aetirv l'employeur du mitof de son anbcece et la dtæe à lleqluae elle ennted rtermete en vuiegur son ctarnot de taravil ;

3. L'employeur ne puet résilier le cantot de taravil puor qqqueu moit que ce siot peandt la période de sopsniusen du coarnt de taravil définie au pharpaagre précédent ;

4. Pnandet la duré de sa grossesse, la fmme proru se friae aadir puor l'exécution des tarauvx pénibles, nomtnmeat la stoire des poubelles, le lagvae des glaces, etc., par une tecire prnsnoee recrutée et rémunérée dnas les cnitdoions prévues à l'article 26 de la présente cviooenntn ;

5. A l'expiration du congé maternité, la fmme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, snas délai-congé et snas avor de ce fiat à pyaer une indemnité de rupture, de rernprede son emploi. Elle diot alors, 15 jros au moins avnat le tmere de la période de suspension, arvieter son employeur, par letrte recommandée aevc dadnmee d'avis de réception, qu'elle ne rprreedna pas son eolpmi au trmee de la snsueoipsn du contrat, le lgeemot de fniocotn (s'il existe) étant libéré à ctete date.

### B. ? Paternité

Le cjinonot d'une femme ectinene bénéficie de toris aoasioittrns d'absence rémunérée puor l'accompagner lors d'exams de svuii de gessorse (art. L. 1225-16 du cdoe du travail).

Conformément aux artielcs L. 1225-35 et L. 1225-36 du cdoe du travail, le salarié puet bénéficier d'un congé de paternité queulle que siot la nrtuae de son catnrot de tivraal et qullee que siot son ancienneté.

Le père puet cseser son activité psernsinoloflee pandnet une période de 11 jros cienladears consécutifs ou de 18 juors en cas de nscnaaiess multiples. Ces jours snot cbulamlues aevc les 3 jours accordés puor une nancasise (art. 27.3).

Le salari qui staiohe bénéficiar du congé de paternité aievrtt par écrit son epylomuer au moins 1 mios anavt la dtæe à lqaulele il egasnie de le prendre, en précisant la dtæe à llulaeqe il etnend y mrtete fin.

En atcliaoppn des dtiipsnoios de l'article L. 1225-4-1 du cdoe du travail, le crontat de tivaarl du salari ne puet être rmpou pdennat les 4 sneameis qui snveut la nisscnnae de l'enfant, suaf ftuae grave ou impossibilité de meintinar le conratt puor un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

### C. ? Adoption

Le salari qui aucleclie un eannft en vue de son apdtion peut, dès le juor de l'arrivée de l'enfant à son foyer, snsudrepe son

cnatrot de tariavl dnas les conotidnis prévues à l'article L. 1225-37 à L. 1225-46 du cdoe du travail. Pnneadt ctete période le salari é bénificie du meinain de sariale dnas les mèmes ctnndoois que le A du présent article.  
Pendant ce congé d'adoption, l'employeur ne puet pas résilier le caonrt de taravil du salarié concerné.  
Si le parent aptiodf veut, à l'expiration du mios de congé d'adoption, éllever son enfant, il puet s'abstenir de rdnpeerre son emploi 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. ? Dsnsiitoipos communes

1. Pendant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le rmmpecaleet du salarié oncupat un lgemnoet de fnicoont s'effectue dnas les cdnoiitons prévues à l'article 26.  
2. Les cdtnoionis dnas lueleeslqs le triemtnreat est, en tuot ou partie, mminetau pnadent l'arrêt de travail, suos déduction des indemnités journalières versées par la sécurité slaicoe et, éventuellement, les oeginmasrs de prévoyance complémentaire aqueuxls adhère l'employeur, snot fixées à l'article 30.  
3. Le salari é anayt avisé son employeur, dnas les cotoindins prévues aux ppegarrhaas A 5e pargrphaae 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 bénificie, à ptairr du mmnoet où il en a exprimé la dmndaae 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 vaancit ou dnas un eolpmi auueql sa qiofitauacil lui pemert de prétendre.  
Le salari réintégré rvteruoe 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 tiotorire français ou dnas l'un des pyas de l'Union européenne ou dnas l'un des pyas aanyt passé une centnoiov de réciprocité,  
les salariés rencrevot 90 % de luer rémunération gloalbe brute mesunllée ctlnrlaoteue padnnet :  
? 30 jrous après 1 an de présence dnas l'entreprise suos réserve du caractère puls frlbvaoae des dnsitpiiosos 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 juors après 13 ans de présence dnas l'entreprise ;  
? 130 juors après 18 ans de présence dnas l'entreprise ;  
? 170 jours après 23 ans de présence dnas l'entreprise ;  
? 190 jours après 33 ans de présence dnas l'entreprise.  
La rémunération à pderrne en considération est clele que l'intéressé aauiit perçue en rsaeht en activité dnas les ctnndoios crectouletalns précédent l'arrêt de travail.  
Lors de cquahe arrêt de travail, les délais d'indemnisation cmomocnrent à coirur à ctmepr du piremer juor d'absence. Dnas tuos les cas de figure, une filce de piae derva être établie. Pour le ccalul des indemnités deus au titre d'une période de paie, il srea theu ctompe des indemnités déjà perçues par l'intéressé danrut les 12 mios antérieurs de tele srtoe que si pureiluss anebescs puor maadile ou andicect ont été indemnises au cuors de ces 12 mois, la durée tltaoe d'indemnisation ne dépasse pas clele alipabcple en vrteu des alinéas précédents.

b) En cas d'accident du travail, le complément de slaarie se frea dnas les mèmes cotinidnos que puor la maladie, snas totoefuis que l'ancienneté de 1 an snot 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 salari é bénificie du mntaiein intégral de sa rémunération.

d) Les giaoernts précisées aux pearhgaraps a, b et c ci-dessus s'entendent déduction faite des acaoonlitls que l'intéressé perçoit de la sécurité scaole et des régimes complémentaires de prévoyance alimentés par les cotnstioais patronales, l'employeur étant subrogé dnas les diorts du salari 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 salari é, elles snot réputées être srevies intégralement.  
L'ancienneté pirse en compte puor la détermination du dorit à l'indemnisation s'entend de clele acsie que cehz l'employeur concerné et s'apprécie au peiermr juor de l'absence.

e) Puor cvoirur tuot ou pitare des gteriaans ceinnlveonntoes 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 poortcle cnclou aevc le gproue Humanis.  
La ctoisoatn assurée en ctreovurure de ces gaaterins est eunslemvxiet patronale.

#### Article 30.2 - Régimes de prévoyance complémentaire *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Les salariés bénéficient de greinatas cleelioctlv de prévoyance et de reensemembt de firs 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 dpiontoiss légalets.  
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 gproue Hnuamis (section « psroelnes 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 rimsseplet les conniotdis prévues par le décret n° 84-591 du 8 jliuel 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 alpoccmi 25 années au scveire du même epyueolmr reçoivent une giarafittcion égale à la rémunération goable burte mulseelne culernotlcatc 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 framiton professionnelle, qui précise les modalités de msie en ?uvre de la faoomtirn pирnoelnsoes dnas la bahcnre plsosenriñoefle des gardiens, cgocrieens et employés d'immeubles, les ptaerraens scaiouxs de la bhrance

des gardiens, cgceenrois et employés d'immeubles sitagraines de la présente croinvtoen covcliteen nnailatoe réaffirment que la fomrmaion pseooesnrfillne cinsoutte une priorité puor la brhnace et une vloaoaitisrn puor la profession. Ils considèrent que l'accès à la fomirotan tuot au lnoig de la vie pnlsfrieesonloe citsuone puor les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

*Les entesrrpies snot tunees de vsreer à l'AGEFOS PME, désignée, OCPA de branche, les ctobnirtiouns raviletes : (1) ? à la prsfteiaosnsoaioinln ; ? au paln de formation, puor les eneietrsrps emoanlpyt minos de 10 salariés, aevc un miinumm de 15 ? puor ctete dernière contribution.*

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnopsssoiitis des alrcies L. 6331-2 et L. 6331-9 du cdoe 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 valuer puor le pnreesonl visé à l'article 18, pagahrpare B, de la présente convention

Le lcoal pcpirnial renetu ci-après cmome élément de référence puor l'attribution des « unités de vleuar » de tâches s'entend de cahuqe loacl à ugsae commercial, prnsesoofenil ou d'habitation aevc ses dépendances teedlirnnlatois cmome la cave, la chbrame de sevire et le parking. La cbrrmhae de svercie louée indépendamment du lot ppcnairil aeuql elle se rachtate nmeemrnaolt ctsuitone également un lot principal. Le longeemt de ftcnooin du grdeian cnciogere s'intègre aux prtaies cnummoes et n'entre pas dnas le décompte des ltos principaux.

Définition des tâches	Nombre d'unités de vuelaer (UV)
I. ? Tâches générales	
a) Scaurvliele ascenseurs	
Prendre immédiatement tutoe musree puor fraie fcae à tutoe ailoomne de fomnciotenennt dnas le crdae des cnogiess de sécurité données par le constructeur. Dnas le cas où des preennsos snot bloquées dnas la cabine, fiare aeppl aux pprioems et airtetr l'entreprise qui est chargée de l'entretien. <i>Si le préposé est un homme, il pourra</i> (1), dnas la muesre où clea ne présente acuun degnar et si les cingosens de sécurité le prévoient, dégager les peonenenrss par la man?uvre mllauene de l'ascenseur. Rdrnee ctompme à l'employeur de tuot incident.	100 puor le pmerier ascenseur, 50 par ascenseur au-delà du premier
b) Svrulnilaece chaufferie	

Prendre immédiatement totue mersue puor 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 devtiecrs données par l'employeur ou par l'entreprise chargée de la sevranllcuie 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 caufhfgae ubiarn où la sclvlnaruiee ne cnernco que les vanens et détendeurs, le nobmre d'unités de veluar est fixé à 100 puor l'ensemble immobilier. Redrnee ctompme 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 tunee de l'immeuble, à la propreté, à l'entretien des peirats cnemuoms et à la sécurité ; aplcioaptn du règlement.	1 par lcoal principal
d) Contrôle et cdatoinoiorn de salariés de l'employeur	
Contrôler et cnoornder le tairval des aurtes 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 intrvntioees de ces entreprises. Vérification de l'exécution des tâches. Les unités de vuealr prévues au prahaprage c snot nécessairement attribuées aux gediarns à svirece ceomlpt et/ou permanent. Les tâches prévues au paahgprrae 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. Rtetmre aux copropriétaires les cnvtoconaois et procès-verbaux d'assemblée générale et luer friae émarger le brdoaeero correspondant. Tneir un caeihr de cencgirrieoe ptmteanret à l'employeur d'effectuer à tuot mmeont le contrôle des itnernvnoites d'ouvriers et d'entreprises chargés des réparations, des trauvax d'entretien, des réclamations des occupants, de la msie en rotue et de l'arrêt du chauffage, de la quantité de cmbuoisilbté livré puor les différentes chaufferies.	3 par lcoal principal
b) Prcpoiteen des lreyos et/ ou des charges	
Trimestriellement	2 par lcoal principal
Mensuellement	6 par lcoal principal
c) Vsitie des lgmnoetes à loeur ou à vendre	
	3 par loacl 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) Onduris ménagères : (*)	
Remplacement des poubelles usées les oeuvres des gouttes et d'odeurs et malodorantes des plongées pourries à la décomposition des services chargés de la collecte des ordures ménagères, dans le cadre de la réglementation en vigueur. Nettoyage des poubelles, des lourdes les artificielles et du matériel.	25 par local principal
Débouchage des gouttes et vidange-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 gravats ou déchets et le nettoyage du chantier commun des parkings communs de l'immeuble immobile exigeant la présence d'un gardien, ceci en vertu d'un arrêté du 17 juillet 1998, Journal officiel du 28 juillet 1998.	
b) Courrier	
Courrier service réduit : réception et distribution des colis et paquets volumineux non recommandés ne passant pas dans les boîtes aux lettres. Les envois recommandés et envois recommandés sont exclus de cette distribution.	4 par local principal
Courrier service 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 destination du courrier des occupants.	30 par local principal
c) Nettoyage des parties communes (*)	
1. Nettoyage des entrées, des tapis-brosses, des portes en verre, des portes communes, pour deux fois par semaine, sauf à prévoir en cas de gel, arrêt d'eau, débouchage des canalisations.	15 par local principal
2. Nettoyage des escaliers, portes communes et couloirs de circulation et des combles, paliers) pour une fois par semaine	25 par local principal
Remplacement des appareils électriques hors d'usage et des fusibles accessibles. Réparation des systèmes d'adoucisseurs d'eau et antifroid.	
Exécution des autres travaux, tels que démontage des gonds, serrures des portes des parties communes. Réglage des fermetures.	
3. Nettoyage des vitres, portes vitrées, appareils d'éclairage, boîtes aux lettres, boutons 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 travail sera calculé proportionnellement au barème ci-dessus. Le barème tient compte des tâches associées 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 trottoirs et trottoirs	
Nettoyage des trottoirs des voies publiques dans le cadre de la réglementation en vigueur, notamment en cas de neige ou de verglas, débroulage 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, gouttières et égouts d'eau pluviale fiévreux ; aléas ; neige et érosion circulaire des bassins et piscines.	10 par tonnage de 100 m <sup>2</sup> minimum de 20 unités
b) Entretien de propreté des espaces verts	
Enlèvement des déchets et déchets divers sur les pelouses et plates-bandes ; arrachage et élimination des mauvaises herbes et plates-bandes, ramassage des feuilles et propreté.	10 par tonnage de 100 m <sup>2</sup> 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 si au contraire d'un commun accord entre l'employeur et le salarié d'un autre droit d'UV dérogatoire ou d'une liste de tâches complémentaires, les tâches peuvent être définies en nombre d'heures de travail spécialisés ou qualifiés. Les lacunes concernant peuvent être même être exclues du autre de la visée en préambule lorsqu'il s'agit de tâches demandées dérogent au au contraire à celles demandées pour les autres lieux. Ce type est en outre utilisé pour le décompte des tâches assurées : 1. Travaux spécialisés : entretien complet d'espaces verts : tonnage et arrachage des pelouses, massifs, jardins arbres, arbustes, binage, désherbage, pinéalat diverses. Conduites d'installations de chauffage : cloisonnement de l'air, filigrane des eaux de pluie et bassin, etc. 2. Travaux qualifiés : travaux qualifiés d'entretien : serrurerie, électricité, plomberie, peinture, etc., et prévention du service de sécurité IGH. L'annexe au contrat de travail (modèle ci-après) fixe le détail de ces tâches et le nombre d'unités de travail attribuées à risque de 60 UV par heure (ce travail étant porté à 70 pour les travaux qualifiés confiés à un salarié dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 620).	
VI. ? Prévention de jour	
Le nombre total de travail entre 3 400 et 9 000 UV (y compris nécessairement UV pour la sécurité prévue l'exécution des tâches ? cf. paragraphe 1 et classé à part pour la sécurité dans les conditions prévues à l'article 18 b) reçoit pour la présence garantie assurée hors exécution des tâches inhérentes à son emploi à 1 000 UV ou, si ce cas est plus favorable, la moitié des unités de travail correspondant à son décompte d'UV et 10 000.	

(1) Tâches exclues de l'extension comme étant réservées aux propriétaires des résidences 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

Les preitas sinaatrgies cnnnneeoivt de dndeeamr l'extension du présent avenant.

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 CTFC ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er - Plan de formation  
En vigueur étendu en date du 17 août 2016

### 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 cours du premier trimestre avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, lorsqu'ils sont issus de l'assemblée annuelle des copropriétaires dans le cadre de ses décisions de gestion courante, avec l'avis du conseil syndical.

Un plan pourra être établi de toute façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

Les règlements établissent tous les ans un bilan financier le point des antécédents et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux représentants des personnels lorsqu'elles existent. Dans le cas contraire, le bilan sera communiqué aux salariés au moyen d'un document de l'assemblée générale annuelle.

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

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

Le plan de formation couvre deux 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 et les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui peuvent contribuer au maintien dans l'emploi

Ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié et ont pour objectif d'apporter au salarié :

? soit des compétences demandées requises dans le cadre du poste qu'il occupe ;

? soit les compétences nécessaires dans le secteur d'activité et correspondant à une anticipation, à une évolution et/ou une modification prévue dans l'emploi.

Elles doivent toutefois être organisées par l'employeur.

Ces actions se déroulent pendant les périodes de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération et non assimilées à la période de travail effectif ou de présence.

1. En Fédération métropolitaine le texte entrera en vigueur le premier juillet du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

2. Dans les départements d'outre-mer, cet accord entrera en vigueur au 1er janvier 2018.

### b) Catégorie 2 : les actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui vont au-delà de celles nécessaires 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 atout visant un développement des compétences.

Ces actions se déroulent pendant les périodes de travail mais peuvent également se réaliser en dehors des périodes de travail.

Dans ce deuxième 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, etc. annexes).

Les actions de développement des compétences doivent donner lieu, avant le départ en formation, à la définition d'engagements, si le salarié a une assiduité et si elles sont aux objectifs prévues.

Ces engagements porteront sur :

? les conditions dans lesquelles sera candidate, aux concours départementaux et régionaux aux concours annuels ainsi acquises, pourra être examinée en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation et sur l'attribution de la bourse d'études ;

? les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

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

### 1.3. Utilisation des fonds collectés au titre du plan par l'OPCA(1)

L'ensemble des versements des organismes de mutualisation de 10 salariés au titre du plan sont mutualisés au premier rang et sont affectés aux actions de formation, en fonction des orientations prévues par la CGE et des critères définis par l'instance pluridisciplinaire compétente de la branche au sein d'Agefos-PME, sous la forme d'une délibération annuelle.

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

(1) L'article 1.3 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6332-3 du code 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. Ouverture du compte

À compter du 1er janvier 2015, chaque personne âgée d'au moins 16 ans qui elle soit salariée, demandeur d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation ou d'insertion professionnelle ou aîné de 16 ans dans un établissement et reçoit une aide par le travail, dispose d'un compte personnel de formation (CPF) dédié à l'adresse www.moncompteformation.gouv.fr.

Par dérogation, ce compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui suit un contrat d'apprentissage, s'il justifie avoir acquis la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation vient remplacer le droit

iniuedvidl à la fntoraion (DIF).

## 2.2. Ailiitmeoantn du compte

La Cossiae des dépôts et ctiaignnonos alimente, chuaqe année, les ctppeoms des penrsnoes sur la bsaе svitunae :  
? puor un salariè à tpmes plein, 24 hreeus par année de triaavl jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, plus de 12 heerus par année de tivaarl dnas la liimte d'un pflanod ttaol de 150 heures.

? puor les salariés à tpmes partiel, l'alimentation du cmpote est calculée à prootopirn du tpmes de tvarial effectué.

Les aoebemdnnts n'entrent pas en compte dnas les mdeos de ccaull des heeurs qui snot crèditées sur le ctpmoe prennoesl du salariè cauhe année et anisi que dnas le mdoe du ccuall du pnafold de 150 heures.

Afin de prmetrete l'utilisation du slode DIF par les salariés, les eeporlmyus ont informé les salariés avnt le 31 jnivear 2015 du sdloe des dotris aciuqs 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 dirtsos aciuqs au ttrie du DIF au 31 décembre 2014 est ultibsilae sur le régime du coptme penonresl de footramm à ctmepor du 1er jinvaer 2015 et jusqu'au 1er jeinvar 2021. Il puet se cmluer aevc le CPF, dnas la litime d'un pfnaod toatl de 150 hereus et dnas des cntooniids définies par décret en Cneiosl d'Etat.

## 2.3. Modalités de msie en ?uvre

Le cmpte preennsol de fmirooath est mobilisé par la personne, qu'elle siot salariée ou dmudneaer d'emploi puor srviue une atocin de fooiratmn à son initiative.

### Sur le tpmes de travail

Le copmte ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le reufs du ttariulie du cptomme de le miloseibr ne counttsie pas une faute.

*La miosolbtaiin du coptme prseoeorn de fmtraion sur le tpmes de tvaarl est simusoe à l'accord de l'employeur sur le cnoetnu et le cdanilreer de la formation(1).*

Le salariè diot seiolticlr l'employeur :

? 60 jrous aanvt le début de la frotimaon puor une fotoimarn de minos de 6 mios ;  
? 120 jruos avnt le début de la fomoaritn 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 cdranelaines puor niieotfr sa réponse au salariè qui diot être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dnas le délai vuat aeipatccion de la demande.

Les hueres de framiootn réalisées sur le tpmes de travail, aevc l'accord de l'employeur, dneonnt leiu au mnatiein de la rémunération du salariè.

### En dorehs du temps de travail

La milotbisioan du ctpmoe psneneorl de frimoaton en derhos du temps de tivaral n'est pas simosue à l'accord de l'employeur et ne donne pas leiu au veesenmrt d'une alltiaocon de formation.

## 2.4. Fioomratns éligibles au CPF

Les fanrtmoios éligibles au CPF snot :

? d'une part, les fntraiomos pmeatetnrt d'acquérir le sloce de cneanoascnis et de compétences et l'accompagnement à la VAE. Ces deux fmaontiros snot éligibles de diot 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 periartenas sociaux, à ptirar du répertoire nanatiol des cctafinrteois professionnelles, des CQP de bhacnes ploesfonriseens et de l'inventaire de la csismioon nnaoaitle de la citfitaiorcen professionnelle, à soivar :

-- la litse élaborée et actualisée par la CNPE de la bchanre ;  
-- la liste nltanaioe itroennoplfnelsiere 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. Fnimeenact du CPF

Les fiars liés au ctopme peneornsl de ftromaison snot pirs en crhgae par l'OPCA de la bchanre ou par l'entreprise en aipaotplcn 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 salariè.

## 2.6. Amoebnnnet du CPF

Les peernatairs suoiacx ceifnnot à la CNPE le sion de fexir et mtrree à juor régulièremet la pituoqlie d'abondement de la bchrnae en matière de ctpmoe pneenorsl de formation, et puls particulièremet 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 tier de l'article 2.3 est étendu suos réserve des dnitoüisspos 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 légales d'ancienneté, au corus de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative, et à ttire individuel, des atocis de formation, indépendamment de sa ppatriaoitcn aux stegas comirps dnas le paln de ftoiramon de l'entreprise dnas lqluleae il ecexe son activité.

Le doigt au CIF est un droit individuel, mis en ?uvre à l'initiative du salariè. Dès lors qu'il rplieint les coiontdns nécessaires, le salariè diot sicleotir 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 seeenulmt rpeteror la dtae de son départ. Le salariè a la possibilité de faire une dmaedne de pisre en cahre de sa fatorimon à l'Opacif.

Le CIF offre la possibilité au salariè de siruve une fmoritaon de son cohix qui diot lui ptrmretee d'atteindre un ou prlsuees 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 aetosciasvs bénévoles.

L'ancienneté ruqesie puor bénéficier d'un CIF-CDD est :

? de 24 mios consécutifs ou non en qualité de salariè, qelule que siot la ntraue des ctaorts de taairvl scecsifus 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 salariè, qelule que siot la nurate des cantrtos de tvarail 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 pasfsnaoitionieolsn est un cnartot de faoormitn en anretcanle à durée déterminée ou indéterminée, associant, dnas le crade d'une atiocn de professionnalisation, des eneenmisngtes

généraux, psychologiques et techniques dispensés dans des formations de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités bénéficiaires telles que les recherches.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une période de formation, d'une intégration à l'entreprise, et d'une intégration des connaissances acquises.

#### 4.2. Objectifs du contrat

Le contrat de formation permet :

1. De préparer l'obtention d'un titre ou diplôme d'État inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) utilisées dans la branche des gardiens, cordonniers et employés d'immeubles ;

2. De préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche ;

3. De préparer l'obtention d'une qualification professionnelle collective.

#### 4.3. Public visé

Ce contrat, qui peut 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 sans interruption complète lors d'un premier contrat initial, quel qu'en soit le niveau ;

b) Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;

c) Aux bénéficiaires de manifester leur intérêt pour une insertion.

#### 4.4. Modalités

##### 4.4.1. Durée

L'action de formation se déroule dans un délai déterminé (CDD) ou l'action de formation initiale (CDI) qui suit au début d'un contrat à durée déterminée (CDI) d'une durée maximale de 6 mois et 12 mois.

Cette durée peut être portée à 24 mois pour les personnes nées entre 1992 et 2000 et pour les bénéficiaires de manifester leur intérêt pour une insertion.

Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard à l'échéance du 2e mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

Dans le cadre de l'action de formation, réalisée en CDD ou CDI, les activités d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les évaluations générales, pratiques et théoriques sont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sauf pouvoir être inférieure 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 formation du CDI, sauf pour les cas mentionnés ci-dessous.

##### 4.4.2. Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans et ayant moins d'un an de formation reçus dans la durée du CDD ou de l'action de formation sont payés pendant la durée du CDD ou du CDI une rémunération calculée en fonction du secteur d'activité et dont le montant est fixé par décret. Ce montant peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation.

Les taux de cotisations de sécurité sociale et de retraite sont fixés par décret. Ces cotisations sont versées par le bénéficiaire et le employeur.

##### 4.4.3. Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que le travail est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions citées dans le cadre des dispositifs de formation : ils incitent donc les employeurs à utiliser la formation exercée par les salariés.

Pour permettre au salarié de exercer ses missions dans les meilleures conditions optimales, les partenaires sociaux conviennent que celui-ci :

peut servir 3 salariés au plus, tous contrats conclus ;

peut bénéficier d'une préparation à sa fonction, via une formation spécifique ;

peut disposer du temps nécessaire au suivi des formations de carrière ou de périodes de professionnalisation.

La désignation d'un tutrice volontaire 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 gardiens, cordonniers et employés d'immeubles souhaite favoriser le maintien en activité et développer la formation dans les priorités de la branche respectant les principes suivants :

la suivie de l'alternance peut être assurée 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 aptitudes acquises.

Les périodes de formation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié.

#### 5.1. Salariés prioritaires

Les périodes de formation sont réservées aux salariés en CDI, aux salariés en contrat aidé en CDD ou CDI.

Les pairs se réunissent pour décider que les périodes de formation sont réservées aux salariés de l'ensemble des salariés suivants :

les salariés dont la qualification est insuffisante au regard du poste ou inadaptée au regard de l'évolution des métiers ou des métiers d'organisation, notamment les salariés ayant les meilleures qualifications, ou ayant occupé deux emplois à temps partiel ;

les salariés handicapés ;

les femmes ou les hommes relevant une activité secondaire après un congé maladie 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 plurielle ;

aux salariés n'ayant pas bénéficié d'une formation depuis plus de 4 ans.

#### 5.2. Action de formation

Les périodes de formation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

une qualification validée par un diplôme, un titre ou une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, en cours ou si possible à la VAE ;

le succès de formation et de compétences ;

une offre de formation à l'inventaire de la formation

natnaioe de la cfriitatem professionnelle.

Quand une ptrie de la fomtiaorn se déroule en dheros du tems de travail, l'entreprise définit aevc le salarié anavt son départ en froaimtn la nraute des eagnnmegtes aulxques elle souscrit, si le salarié siut aevc assiduité la foaimirton et saisitft aux évaluations prévues. Ces eemgnteagns 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 fnotitocs dnboplseis croarndsenpot aux cnaensoaicsns asnii acquises.

### 5.3 Pliquetue d'abondement du CPF

La CGEI établira la lsite des aotcins de fiooartmn et des plibcus pvanout bénificier des fdnos de la période de poisfilorenistsnoaan au trtie de la pitiquole 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 donevit verser, tuos les ans, à l'OPCA désigné par la bcarnre Agefos-PME, une cutritnoibn légale au développement de la fomaiotrn pnfnorsilsoeele cintnoue de 0,55 % du mnntat des rémunérations versées pdannet l'année en crous répartie cmome suit(1) :  
? 0,15 % au ttre de la pfsoionniealsorstian ;  
? 0,40 % au ttre du paln de formation.

Les pirtaes sarinaiegts cneienonvnt de fxeir un pnfad de vrmneeest de 15 ?.(2)

##### 6.2.Pour les eirntperess d'au mnois 10 salariés(3)

Les eeenrisprts d'au moins de 10 salariés dovniet verser, tuos les ans, à l'OPCA désigné par la bhcanre Agefos-PME, une cbintootruin légale au développement de la foaoimtn pnsfleeloisnre ctonunie de 1 % du mnoatnt des rémunérations versées pneadnt l'année en corus puor les esepitrrens 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, ttoeus les erpteirsnes snot aiuetjsses au veesrnemt 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 tooiects pas être pirs en cpmote :

? les salariés dnot le CDD s'est pvsuiuroi par un CDI ;  
? les apprentis, les salariés en cntraot de peotoinnslisroaasifn ;  
? 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 donipsitioss de l'article L. 6331-2 du cdoe du taavir 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 cintrroae 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 dsntoiipsos 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 prntsatisooanlioiefn purroa fcenianr les aictnos définies ci-dessous :  
? cttoras et périodes de pliinsoseonaistroafn ;  
? formatioin de teur et des maîtres d'apprentissage ;  
? aboemnndet du CPF par la période de psoaniailosnsrotfen ;  
? préparation opérationnelle à l'emploi.

Chaque année, une délibération de l'instance ptarriaie compétente de la barcnhe 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 espirreets pevenut veersr à l'OPCA des crtonobtiinus vlratoions au-delà de l'obligation légale puor bénificier de l'offre de sveeric 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 mette à juor la litse de bcnhare de fatonoirms éligibles au CPF ;  
? de définir et mtrete à juor la ploitieuqe 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 piopscerf des métiers et des qfnlctoiauiias 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 régulièremt communiqués.

L'observatoire s'inscrit dnas une démarche gballoe et permanente, inampiuqt les derivs prireaentas concernés par les queutosis d'emploi et de foramiotn dnas la barnhce des gardiens, corniecegs et employés d'immeubles.

Les modalités de msie en palce et de ftnecmnoienont de l'observatoire snot confiées à la CEGI.

#### 10.2. Objet

L'observatoire diot aprtpeor :

? les inortmnfaois qtvuaattenis et qvlaauttiies peetnratmt d'identifier et de merseur les évolutions des métiers ainsi que les compétences et fionmortas nécessaires à luer erxcecie ;

? son croocuns à l'identification des cgmntneaehs qui aeftcfent ou snot sptieulecbss d'affecter le nivaeu et le contneu des gofnulitaiacs 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 soacius eentnnedt fveoiarsr la ptaiiroacptn des salariés de la bhacne aux jurys d'examen ou de vaiolatdn des acquis de l'expérience, en pelrcutair puor le(s) CQP de la branche.

Pour cela, et conformément aux diposiniosts légales, ils rapnlelept que lqursoe le jry iriteevnt puor délivrer une ccettiaifiorn iitnrsce au RNCP, les frias résultant de la ptripaitcoian au jry 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 frais solidaire des personnes qui s'y rattachent.

Les parties concernant les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié et les frais solidaire des personnes qui s'y rattachent sont prévues par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui seront proposés par la commission de révision proposée au CA de l'OPCA.

#### Article 12 - Dépôt et extension En vigueur étendu en date du 17 août 2016

Le présent arrêté fixe l'objet de la procédure relative au dépôt et à l'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent arrêté est conservé pour une durée indéterminée.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 août 2016

Vu l'arrêté n° 66 2006-06-27 BO ciononvets clciveoles 2006-37 étendu par arrêté du 12 février 2007 JORF 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 CFDT 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 conditions ci-après peuvent demander, par écrit, à l'employeur, une dispense d'affiliation à l'assurance complémentaire fiscale de santé prévue au présent accord :

1. Les salariés et les ayants droit bénéficiaires d'un contrat de travail ou de mission d'une durée inférieure à 3 mois, même si'ils ne bénéficient pas d'une protection sociale individuelle résultant de leur travail ;
2. Les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail ou de mission dont la durée de cotisation déclarative à l'assurance maladie est inférieure à 3 mois, à condition de le justifier par écrit et de prouver que de tout moment à tout instant d'une cotisation il y ait eu une absence de cotisation ;
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 cotisation ou ne perceoit plus l'ACS ;
4. les salariés reçus par une association idéologique faisant partie

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 personnes soumises à la surveillance des gardiens, agents et employés d'immeubles sont également de la convention collective nationale du 11 décembre 1979 réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour la sécurité et un outil de formation pour la profession. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle offre pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les personnes soumises à la formation des gardiens, agents et employés d'immeubles sont également de la convention collective :

? réaffirmer le rôle de la formation continue pour la sécurité et un outil de formation pour la profession. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle offre pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

? renforcer le rôle de la formation continue pour la sécurité et un outil de formation pour la profession. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle offre pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

? appuyer sur les travaux de l'observatoire des métiers et des formations des gardiens, agents et employés d'immeubles portant sur les évolutions de l'emploi et de la formation, pour adapter la CGE à définir et adopter sa politique de formation ;

? inciter les employeurs à encourager leur besoin en compétences ;

? promouvoir auprès des salariés la compréhension de la 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 cotisation fiscale de santé, sevrage au tirage d'un autre emploi, résultant de l'un des dispositifs suivants :

a) Contrat conclu à adhésion obligatoire, en matière de santé, conformément aux dispositions de l'article L. 242-1 du CSS (cas non motivé par l'employeur multiples).

b) Contrat complémentaire des agents de la fonction publique d'Etat suscité auprès d'un organisme référencé (décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007) ou des agents de la fonction publique territoriale souscrit auprès d'un organisme labellisé ou dans le cadre d'une convention de partenariat (décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011).

c) Contrat d'assurance groupes, dans Mâcon (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 électriciens et gaziers (décret n° 46-1541 du 22 juillet 1946).

Ces salariés doivent être titulaires de la cotisation 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 tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion au régime.

L'affiliation prend effet au 1er jour du mois suivant la demande. En tout état de cause, ces salariés restent tenus de cotiser au régime lorsqu'ils choisissent de leur situation.

En cas de changement des dispositions légales ou réglementaires ainsi que de la direction 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 agents faciaux et sociaux accordés par la loi.

#### Article 8.2 Cas de dispense d'affiliation

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant ou non du champ d'application du présent accord est réglé comme suit :

Les salariés à temps partiel ont le choix de l'employeur auprès duquel leur cotisation complémentaire fiscale 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 soustraire à son obligation

conventionnelle.

Le salarié à eprmoeuyls mutlielps diot firnour aux eoyprulems auprès dlequess il saotuhie être dispensé d'affiliation un jaicsftiutif de la couuttreve scisrtoue par aeurlils auprès 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 cclotlief est désormais rédigé comme suit :

« 9.2. Assiette, tuax et répartition de la csaiotton

Régime général

(En pourcentage.)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Isolé (en % du PMSS)	1,047 %	1,047 %	2,094 %
Par enfant (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 coontastis inulct les txaes et/ ou ctnibrtooius orlbtaigeois en vigueur. »

**Article 3 - Fonds de solidarité**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Il est inséré après l'article 11 « Peaotnriss », un alcirte 12 intitulé et rédigé cmmoe siut :

« Altirce 12  
Fonds de solidarité

Les pnreaertias scoiaux de la bnharcce des gardiens, ceernogics et employés d'immeubles ont cnneovu de créer un fodns de prévention et d'action solcaie dédié aux eenirpters de la bhrncae csiiahnisot d'adhérer à l'organisme recommandé. Pour ces entreprises, au mions 0,034 % du pfolnad meunsel de la sécurité silcoae est affecté au fceenminat de ce fonds. Cttee ctoiatson est isculne dnas la cstiotaoisn sreavnt au fneemacinnt 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 rnanonercrt des difficultés pelsernnloes de nurate à acefetr luer sattuioin professionnelle.

Le règlement du fdons d'action scioal précisera les règles de feconnotinenmt du fdons et les modalités d'attribution des aides.

Le fdnos saiocl anisi constitué est dénommé « fdons soacil de la barchne des gardiens, cniegoers et employés d'immeuble. » Les einpeesrrts n'adhérant pas à l'organisme recommandé

La cioostitan sneavrt au fencamnniet du contrat d'assurance de reboemurensmt de firas de santé s'élève à un monnatt coesnoranpdrt à 2,094 % du panlodf msnuel 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.) :

Régime général

(En pourcentage.)

**Article 4 - Entrée en vigueur**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

Le présent aavnnet ertne en vgquier 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 ojet de miofiedr l'article raielth aux dessineps d'affiliation, l'assiette de ctoitaosin de la catotisoin dtie « Isolé », de meodfir 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 cleocivtle nialatone des gardiens, cenreciogs et employés d'immeubles.

En conséquence, l'accord cletciof 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	SNIIGIC CSFV CFTC FS CFDT CGT CDS FEC FO

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

« Ailtcre 21  
Classification des psetos de traavil et des qaiiuialtocfns professionnelles

La présente cctloafssiain s'applique à l'ensemble des salariés (de catégorie A ou B) ainsi qu'à tout tpye d'employeur rlnaveat de la branche.

Les définitions de cttee cosltisafician reepnose sur six critères :

1. Le raietenlonl ;
2. La technicité ;
3. L'administratif ;
4. La svouperiisn ;
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 nauveix de compétences snot établis :

? le pgasaase d'un nieau à l'autre est défini de façon asusi pagamqtrue et précise que pilossbe ;  
? puor cuaque psote 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 nrboome de pntios attribués à cqhaue niveau.

Le cinfceioeft hiérarchique est égal à la somme des ptoins des six critères et premet de déduire la rémunération appliquée, en fcointon de règles définies à l'article 22.

À trite d'exemple, pesée d'un ptsoe :

(Tableau non reproduit, cbtounllsae en Ingie sur le stie www.  
[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/012/boc\\_20170012\\_0000\\_0016.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/012/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 rcrueove le lein rnieonaetll des gadneris et employés d'immeuble aevc les opntcuacs de l'immeuble et les psnoreens de passage, extérieures à l'immeuble.

c	Échanges pieonerslnfsos et/ ou slualneirvc dnas un elmnbesa aevc complexité particulière, c'est-à-dire répondant au monis à un des critères svuaitns : I. ? Elmnsbee de puls de 60 lots II. ? Aevc un rôle de raiels en médiation saoilce et/ ou gtesoin de conflits III. ? Résidence maemrjnaoiretit à frote rtooitan des occupants	112
d	Échanges poelnrfroessis et/ ou snilcerlauve répondant au mnios à un des critères siuvats : IV. ? Aevc une responsabilité epxcitile en médiation sailcoe et/ ou gesotin de conflits V. ? Ebemsnle situé dnas un queirr classé par les priovous pbilucs en znoe selbsie sur le paln sicaol et/ ou sécuritaire	118
e	VI. ? dnas un eemlbse de huat standing, finaast asnii appel à la capacité d'initiative du salari dnas la réponse aux besnois variés des occupants, qui ilqipmneut le rurecos à des pristeareas 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 tcuqnhee n'est exigée	100
b	Réalisation de tâches d'entretien caunort aevc des produits, oiltus et mcienahs ne nécessitant ni expériene, ni formation, ni hoiaattliibn spéficique 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 expériene et/ ou une faioortmn et/ ou une hlatiottbian spéficique (s) en matière d'hygiène ou de sécurité. Réalisation de tauvrax de minanetcnae de peeimrr naieu (*) slpimes et courants	107
d	Réalisation de trvaaux de mcananteanie de seoncd nvaieu (*)	112
e	Réalisation de tarvaux de mnanetiance de troisième nieau (*)	120

(\*) Au snes de l'annexe IX de la présente cevotoninn collective.

### 3. Compétences administratives

Ce critère évalue l'ampleur des compétences aiertaisitvdmins à détenir puor un potse donné.

Echelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'échanges pniefiesnsorols particuliers, slipme convivialité	100
b	Échanges prlssnfeineos et/ ou slelcrvanie dnas un eebmsnle snas complexité particulière	107

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 cxleepmlos : élaboration de documents, aaiotnetimln d'un système de remontée d'informations, réalisation d'états des lieux, rédaction de cpetoms rendus.	112
e	Responsabilités arsadnvitiitmes : élaboration de budgets	120

#### 4. Supervision

Ce critère rcouvere le tviaral d'organisation, de suivi, vrioie d'évaluation des équipes ineernts et des ptsaerierats erenetxs inenvneartnt sur les peraits cnuomems de l'immeuble.

Ainsi, il coermrnd duex sous-ensembles :

- ? la susevioprin d'autres salariés du même emloyepr ;
- ? la spisuoevirn de partaerestis externes.

N. B. : c'est le nviaeu le puls élevé qui srea retneu si les compétences nécessaires à un psote crroenpnndeost 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 leurs salariés	Vérification du triaval fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de leurs salariés	103
c	Organisation et suivi tcuiqenhe du travail, seoln les itnrnuosccts de l'employeur, de son représentant ou de l'un de leurs salariés, snas puivoor hiérarchique	Déclenchement de pntrieasots simples, oirotgnaaisn et sivui 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, onsrgitioaan et suivi tqceihhue de son exécution, dnas le cardre de procédures ou d'une délégation formalisées	112
e	Définition des tâches, de l'organisation et du suivi tquchene du travail, aevc responsabilité hiérarchique drcetie sur 5 salariés ou plus		120

#### 5. Autonomie

Ce critère rvurcoee le nivaeu 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 enttrien et de fetnnenniomocrt de l'ensemble immobilier, fisaant l'objet d'une évaluation d'ensemble	120

#### 6. Formation

Ce critère rvcueore le nevau général nécessaire puor exerer le ptose dnas de bnoens ctionoidns (et non pas le nieau de la preonnse en elle-même).

a	Poste n'exigeant pas de prérequis	80
b	Poste einagext une maîtrise des soivras de bsa (lire, écrire, compter)	83
c	Poste eagnixet un nviaeu coedosrprannt 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 mminia à un diplôme équivalent au niveau 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 nviaeu conrepasordnt a mminia à un diplôme équivalent au neiaiu 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 eexrgia au moins dnas toirs des six critères un casesemnl à l'échelon ? e ? »

échelon	Description	Valorisation
---------	-------------	--------------

## Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Les preiats sigateranis cnenoennivt de ddamener l'extension du présent avenant, simultanément aevc clele de l'avenant n° 88, et ce, dnas les mlierelus délais. Les anavtes n° 88 et 88 bis ne prorount etenrr en vigueur qu'une fios étendus tuos 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 cvnioteon cleclovite des gardiens, cgocrienes et employés d'immeubles issue de l'avenant n° 88 est modifié cmome siut :

« Actlre 5

### Dispositions générales

#### 1. Adhésion

Toute ogartioasinn snyicldae représentative au paln nntoial au snes de l'article L. 2121-1 du cdoe du travail, ou tutoe osnargatioin d'employeurs représentative au paln naonait qui n'est pas ptraie à la présente cnnitoeovn pourra y adhérer ultérieurement dnas 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 taiavr où le dépôt de l'accord arua été effectué.

#### 2. Csmsmooiin pitariare prentemane de négociation et d'interprétation

La cisoimmosn paartriie peaennrtme de négociation et d'interprétation de la bhacnre des gardiens, cecgrenios et employés d'immeubles exerce, conformément aux dsonitipoiss de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les miniosss d'intérêt général siauentvs :

? ? elle représente la branche, nenmtomat dnas l'appui aux salariés et aux emyopreuls et vis-à-vis des pouvros plibcus ;  
? ? elle ecerxe un rôle de vilele sur les cnctioions de taaivr et l'emploi ;  
? ? elle établit un rrpapot annuel d'activité à vsrer dnas la bsaе de données ntlaaoine instituée en vue d'assurer la publicité des acocdrs ceftotcls et formuler, le cas échéant, des rodainenmcamts destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rpoarpt susvisé cpomnerd un balin des adoccrs d'entreprise sur la durée du travail, le roeps quotidien, les jrous fériés, les congés et le cptome épargne-temps, en pritueclar de l'impact de ces adrcros sur les cntoidonis de taarvil des salariés et sur la chorucercne etnre les esneterirps de la branche.

Les acrcods d'entreprise ptarnot sur la durée du travail, le roeps

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

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 coevnu d'établir cet avnanet cecritrof cofmrant la rédaction de l'article 21 de la CNCG tllee que définie dnas l'avenant n° 86. Est tuofeiots rpsrie la définition du ciiecneoft hiérarchique tel que défini dnas l'avenant n° 88.

quotidien, les juros fériés, les congés et le compte épargne-temps divonet être tsnmiras à la présente cssmomioin paitarre prmeanete de négociation et d'interprétation.

La présente cmsiosiomn piaarrtie penenmrtae de négociation et d'interprétation puet rendre, à la ddanmee d'une juridiction, un aivs sur l'interprétation d'une coiontevn ou d'un aroccd collectif.

La présente cissiommon pitiarare 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 fios par an en vue des négociations de brcnahe et diot définir son ceedanirlr de négociations annuellement.

Par ailleurs, la cissmmoion se réunit dnas le délai d'un mios sur dandmee d'interprétation adressée au secrétariat de l'une des oorntigasisis pnroataes ou saailaerls pinaractit aux réunions de la CNPPI même non saaringite de la convention, appuyée du disoesr smuios à examen. Le procès-verbal rnlteaat la décision adoptée diot être notifié par le secrétariat aux peairts concernées dnas le délai de 10 juros saiunvt la réunion.

## 3. Coissoimmn mtixie paritaire

Indépendamment de la ciosimmosn piraatire prnenatmee de négociation et d'interprétation, la négociation des prrtianaees siuocax puet se dérouler en cssimmioon mixte présidée par un représentant du miirnste du travail.

## 4. Secrétariat de la cissmoiomn priariate pnmmerate de négociation et d'interprétation

La citoossmmn piarartie penmnerate de négociation et d'interprétation a puor assedre électronique : cppni-1043@gmail.com.

Son secrétariat est assuré par l'union des oisaagnntiros pnateaolrs siairteans de la cevtnonion cvcloltiee nlatonie des gardiens, ceiorencgs et employés d'immeubles dénommée COERGE (comité des ogsntoirnais représentants les eeuoylmps de gardiens, crcegnoeis et employés d'immeubles). »

## Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018*

L'article 7 de la cenvoitnn cvtcloliee des gardiens, ciengoces et employés d'immeubles issue de l'avenant n° 88 est modifié cmome siut :

« Aictlre 7

## Liberté d'opinion. ? Dorit snicdyal

Les piertas ctatnrcotaes rocnensinaest la liberté d'opinion, ainsi 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, tirte Ier du cdoe du travail.

L'exercice du dirot scanyidl est reconnu, dnas les cnniodtos prévues à l'article L. 2111-1 et dnas la ptiae 2, lirve Ier, tirte IV du cdoe du triaval rlietaf à l'exercice du diort syndical. En aucun cas, les décisions prises, nemtmnoat en ce qui coecnrne le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, les santochis ou le licenciement, ne prorout se fdneor sur le fiat qu'un salarié ataepirir 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 slyncida à lluaeque il adhère puor la représenter aux réunions de la cisomoimn ptiarirae permetnnae de négociation et d'interprétation ou de tuote aute coismmosin instituée par la convention. En tnat que mmbree de la coisomsmi patairire pearmentne de négociation et d'interprétation, il bénéfice arois 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 temps de préparation. Puor chauqe réunion de la csmoismn patairre prntnaemee de négociation et d'interprétation il luer srea accordé 1 demi-journée de préparation accolée à la comissmion piatarire pnmenarete correspondante.

Ces anseeecbs justifiées par la rsemie à l'employeur d'une cpoie de la lrette de cvoinocaton ne snot pas rémunérées par l'employeur, ni les firs de déplacement pirs en charge, suaf alicopapitn de dtosiiiosps prévues par l'accord d'entreprise ou emploi, à la dnmaede de l'intéressé, du crédit d'heures dnot il bénéfice 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 cieloetcyle des gardiens, cecrnieos et employés d'immeubles jusse de l'avenant n° 88 est modifié cmmoe siut :

« Les vearuls mmuinim btyers cnlinoltovneenes snot révisées en comimsoisn priaitec penanetrme de négociation et d'interprétation réunie dès lros qu'au mions duez 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 rlatieve 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 mmuiunm chuaqe année dnas le respect 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 miiumm btrues clentoeivenlonns supérieures aux siaelars miuminm burts en viewugr dnas la branche, aintcnpiat la révision des vaulers minium bruets ceonnveniolents fixées par la cootnvien 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 pirx du kWh alcipaible est déterminé simultanément à la révision des srlaeais par la cmsomison 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 ? sraials ?. »

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018*

Les patires sainaretigs coneninnvet de dendamer l'extension du présent avenir, il enertra 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 chuaqe bnharce professionnelle, d'une cimosmoisn pritairae peartnemne de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui diot être msie en pacle par accord.

Le présent aanenvt a dnoç puor oeibt de créer cttee nluleove cioissmon qui rlmpcaee la coiomimssn pitrariae et la cmsimsoisn ptirrae d'interprétation de la bnharce des gardiens, ccogeriens et employés d'immeubles.

Qu'il s'agisse du sicerve réduit, nmoral ou porté le salari é n'est pas treu de pendre : ? les cureroris et/ ou cilos ctrnoe straunge ; ? les clios de puls de 30 kg et/ ou dnot la somme des côtés (L + l + h) est supérieure à 200 cm.	
Courrier srceive réduit Réception et dtiuibrstoin des colis et pils vmuuenilox non recommandés ne puovnat enterr dnas les boîtes aux lettres.	4 par loacl prinicapl
Courrier secrive nmroal Dès réception de l'ensemble du courrier, tri et répartition entre les boîtes des destinataires.	12 par loacl pcinipral
Courrier porté Dès réception, tri et dirbsouittin à dlioimce du cirroeur des occupants.	30 par local principal

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2018*

Les pitares sgaenriaits cenvnionnet de dmeeandr l'extension du présent avenir, il etertra en vigueur le piemrre juor du mios svinuat la pirouat de son arrêté d'extension.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2018*

Le scervie ceoirurr dnas les ieumembls est en pilnee évolution. Le vlmoue des coils déposés à la lgoe est snas cesse croissant. Par le présent avenant, les pirrtaaenes soucaix décident de prendre une poiliotsn 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 cmme siut :

« 11.2. Nveau des piesnaotrs 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, rqbruiue BO Ctonevoinn collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/001/boc\\_20180001\\_0000\\_0006.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/001/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 rneulenmvolet 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 dtar 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 enptrsseees de moins de 50 salariés qui csutenont la quasi-totalité des eyuplmreos de la bhncrae ;  
? aux eprtseneis de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un anenvat raillef à la cstoomoopn et aux mnsisois de la cosimismom pritraiae pmerenntae de négociation et d'interprétation, il cenorcne umnqenuiet les praternaies

? la non-obligation puor gianders de réceptionner les coils et crueirors qui nécessitent une signature, et par là même eanegngt 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 manièr snuative :

« Les petirnaeras soiacux de la bchrnae des gardiens, cecnregios et employés d'immeubles ont cvnenou d'élargir le fonds de solidarité par une aoattmeliin supplémentaire, ansii que par des aocnisi de solidarité et de prévention complémentaire au dtpsoiif d'accompagnement soical et d'assistance psychologique, à caractère citoennfed et en fauevr des salariés rcentnorant des difficultés polnnlseers 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 avenir.

### 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 aenvant a puor oejt de miifdoer les acltiers refalts aux gaeitnars et au fnods de solidarité au sien de l'accord colctif du 6 décembre 2013 de la cevioontn ccelolvte nialtaone des gardiens, cceroenigs et employés d'immeubles.

En conséquence, l'accord colicltf du 6 décembre 2013 est modifié cmome suit.

scaoiox de la branche. Cet anvaent n'ayant pas d'impact dcrit sur les entreprises, mias vainst à crnotefor le dagiluo scaoil de la branche, il n'y a pas lieu de prévoir de siupaiotntls spcifiques en fintcoon de la tialle de l'entreprise. Le présent anaevnt s'applique de manière inqtiedue à ttoeu les estenrirep eantnrt dnas le cmhap de la cnioteonn ctillcveoe natailone des gardiens, cnieocgres et employés d'immeubles snas diotiicnstn de luer etceffif et snas spcificité.

### Article 2 *En vigueur étendu en date du 6 mars 2018*

Le txete ci-dessous aunnle et rlemcape le ttexe en vguueir :

« 2. Coiimsosmn pitariare penntremae de négociation et d'interprétation

a) Missonis et fconnieomnett de la CPPNI

La cmsioimson pariitiae pmanetrnee de négociation et d'interprétation de la bacrhne des gardiens, cgnioceres et employés d'immeubles exerce, conformément aux dsoioiptns de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les mssiinos d'intérêt général stenausis :

? elle représente la branche, nteanommt dnas l'appui aux salariés et aux epmuorlyes et vis-à-vis des piuoovrs piubcls ;  
? elle erxee un rôle de vlliee sur les cintndoios de tavrial et l'emploi ;  
? elle établit un raport aubenl d'activité à vreser dnas la bsae de

données ntinoaaale instituée en vue d'assurer la publicité des aordccs ciflcoelts et formuler, le cas échéant, des rnaenantomdimos destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rpoort 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 pcaillterur de l'impact de ces accords sur les coitdinnos de tvaial des salariés et sur la creorcucne etnre les eeserprntis de la bhcanre ; ? elle résout les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention.

La présente csismmoion paairtrie pntmaerne de négociation et d'interprétation puet rendre, à la ddaemne d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une coinonvten ou d'un accord collectif.

La présente csiosimomm ptiairare ptaemnerne de négociation et d'interprétation puet exercer, le cas échéant, les mnisosis de l'observatoire pirriaate de la négociation collective.

La csismmooin praitaire pnaentrme de négociation et d'interprétation diot se réunir au monis trios fios par an en vue des négociations de brachne et diot définir son ceealnirdr de négociations annuellement.

La coimmsoisn se réunit dnas le délai de 1 mios sur dndmeae d'interprétation adressée au secrétariat de l'une des osaingointas ptionalraes ou sielalrasa pinaaicrptt aux réunions de la CPPNI même non siaagtrnie de la convention, appuyée du desosir smiuos à examen. Le procès-verbal rlnteat la décision adoptée diot être notifié par le secrétariat aux piertas concernées dnas le délai de 10 jorus sauinv la réunion.

#### b) Cipomtoiosn de la CPPNI

La cmiossoimn piitarrae pemetrane de négociation et d'interprétation est composée de représentants des osiatnagoins sdcayiens d'employeurs et de salariés représentatives (article L. 2261-19 du cdoe du travail).

Toutefois, une spécificité mqurae la bchrnae des gardiens, cgoérnecs et employés d'immeubles. En effet, l'article 31 du décret 67-223 du 17 mras 1967 iquidie 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 ptaierarers 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 jtisufe que le présent annevat s'applique de manière ituiqedne à tuteos les epnretiess enntart dnas le champ de la cntnovieon cctilovle 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 cnndtnoios de son tvaairl siunvat les usegas louax et les txetes en vigueur. »

En conséquence, au titre de gsierenatinos des cntrroas de taarvil des salariés des copropriétés, les représentants des fédérations naoelitans de scdnlys srnoet invités lors des réunions de la cosmioismn paixtare pnraetenme de négociation et d'interprétation.

Ainsi, la csioimmosn ptiairare pmnnreetae de négociation et d'interprétation est composée :

? puor les oninragiotass sllaaearis : de duex représentants par oisgitraonan saycndlre 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 aitapcpoin à la dtae de stuiangre par les piaatrewns 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 fomonicnntenet de la csomiismon ptiairire pntemanree de négociation et d'interprétation et aifn de cnfeoort le doiaulge saicol de la banchre les praneierats soaciuks ont décidé de compléter l'article 5 de la ctvoinoenn cloevltice et puls particulièrement le prarhpaee 2 dudit alrtice (issu de l'avenant n° 93 du 29 mai 2017).

Premier elexmpe : un employé d'immeuble efcuafentt 35 hueers heiddaomebas aevc 5 ans d'ancienneté au neaivu 5 et un cionifefcet de 395 au 31 mai 2017, snas saialre supplémentaire contractuel, affecté d'un ceeifciofn hiérarchique de 668 apbaidllpe au 1er juin 2017.

Calcul aanvt entrée en vgiuer de l'avenant n° 92 :  
Salaire ceinneonontvl mmiunim 1 647,00 ?/151,67 × 151,67 = 1 647,00 ?  
Prime d'ancienneté 1 647,00 × 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 cvinnoonetnl miuimnm 735,00 ? + (1,2777 × 668)/151,67 × 151,67 = 1 588,50 ?  
Prime d'ancienneté 1 588,50 × 3 % = 47,66 ?  
Indemnité différentielle clntlvnoieneoe 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 mseeuul rtsee dnoc inchangé à 1 696,41 ?

Deuxième elepxme : un employé d'immeuble eecffuant 35 hueers homrbaaedides aevc 5 ans d'ancienneté au niveau 5 et un cieniefcfot de 395 au 31 mai 2017, aevc un sialrae supplémentaire cencruotat de 150,00 ?, affecté d'un cieffcoenit hiérarchique de 668 apclilbpae au 1er juin 2017.

Calcul aavnt entrée en vuguer de l'avenant n° 92 :  
Salaire cootevnennnil mmiunim 1 647,00 ?/151,67 × 151,67 = 1 647,00 ?  
Prime d'ancienneté 1 647,00 × 3 % = 49,41 ?  
Salaire supplémentaire cetatoucnrl 150,00 ?  
Salaire gablol burt musneel ctarauotcel 1 647,00 ? + 49,41 ? + 150,00 ? = 1 846,41 ?

Calcul après entrée en vueguir de l'avenant n° 92 (juin 2017) :

Salaire cnnoveietonnsl muiumnm 735,00 ? + (1,2777 × 668)/151,67 × 151,67 = 1 588,50 ?  
 Prime d'ancienneté 1 588,50 × 3 % = 47,66 ?  
 Salaire supplémentaire cuntaoecrtl 150,00 ?  
 Indemnité différentielle cyletelnononne 60,25 ?  
 Salaire gloabl burt mnesuel ctntaoeucl 1 588,50 ? + 47,66 ? + 150,00 ? + 60,25 ? = 1 846,41 ?

Remarque :

Comme dnas le peimrer exemple, l'indemnité différentielle ceiotennvlnone est de 60,25 ? car le saalire supplémentaire cacontetur de 150,00 ? n'est pas modifiée, s'agissant d'un droit auqics à trte personnel. Ce srailae supplémentaire cnotocuartel n'entre pas dnas la coamrspion du saalire aavnt et après juin 2017.

Troisième eeplxme : un geiradn à 10 000 unités de vaelr aevc 4 ans d'ancienneté au niveau 3 et un coefncieift de 275 au 31 mai 2017, aevc un silaare supplémentaire cnotocuerel de 100,00 ?, affecté d'un cceeonffit hiérarchique de 637 aacclipbpe au 1er juin 2017.

Calcul aavnt entrée en vgeiuur de l'avenant n° 92 :

Salaire cnteenivononl miuumnm 1 657,00 ?/151,67 × 151,67 = 1 657,00 ?  
 Prime d'ancienneté 1 657,00 × 3 % = 49,71 ?  
 Salaire supplémentaire cturctnael 100,00 ?  
 Salaire galbol burt mneesul cnotuctael 1 657,00 ? + 49,71 ? + 100,00 ? = 1 806,71 ?

Calcul après entrée en vieuugr de l'avenant n° 92 (juin 2017) :

Salaire coninoenentvl muiumnm 735,00 ? + (1,4993 × 637)/151,67 × 151,67 = 1 690,05 ?  
 Prime d'ancienneté 1 690,05 × 3 % = 50,70 ?  
 Salaire supplémentaire creotutcnal 100,00 ?  
 Salaire golabl burt meeusnl cnotuctrel 1 690,05 ? + 50,70 ? + 100,00 ? = 1 840,75 ?

Comme dnas l'exemple précédent, le saairle supplémentaire ctoeutncral de 100,00 ? n'est pas modifiée, s'agissant d'un diort auqics à trte personnel.

Le sriliae glboal burt meunsel est augmenté de 34,04 ? cpotme tneu du neavuu cnffieciet fnaaist psaesr la rémunération de 1 806,71 ? à 1 840,75 ?.

### Article 3 En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

L'indemnité différentielle complémentaire tlée qu'exprimée dnas les exaplmes un et duex ci-dessus est un mtanot 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 pranetraei saucix précisent que cet annevat s'applique de la même manière :

- ? aux eneitrpress de mions de 50 salariés qui ctnutsioent la quasi-totalité des emueyrolps de la bharcne ;
- ? aux esepnreirts de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un aevnat riletaf à la pirttoceon sacloie (prévoyance et complémentaire santé), l'objectif d'égalité jfusitie

12 et 22 de la cevontion collective, ce monant est fixe, n'évoluera pas dnas le tpmes et arua votioacn à être intégré au srlaiae supplémentaire coauternctl qui apparaît sur une lngie du buetliln de salaire.

Dans un pieremr temps, c'est une démarche pédagogique que de farie apparaître cette indemnité complémentaire 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 eerlpoumys et de tuos les salariés de la bcrhane les modalités de clauci du sliaare ctome tneu des neuloevls classifications. Lsteeids modalités snot dnoc à rtspeecer deiups l'entrée en vieugur de l'avenant n° 92 c'est-à-dire deiups le 1er juin 2017.(1)*

Les patiers organetais cnenenivnot de deanemdr l'extension du présent aavnt dnas les mreleuels délais.

(1) *L'alinéa 1 de l'article 4 deiravt être étendu suos réserve du rscpeet des doosistnpis 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, modifiée par l'avenant n° 86, génèrent un cincefieot hiérarchique attribué à caquhe salarió après la pesée de son poste, leequil détermine son slaire en fonciton 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°s 89 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 puqsue son entrée en viueegr a coïcidé aevc l'avenant srailae sanuivt (avenant n° 92 à la CCNG).

Ils ieqnuidnt enfin le caucl de l'indemnité différentielle cnovnoelnlite 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 maniére iedqniute à toeuts les eetsreinprs entrant dnas le chmap de la cnoointvn ccvoeillte nniatolae des gardiens, cciereogns et employés d'immeubles dnas ditcitsonin 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 psneaiorts du régime  
Régime fairs de santé  
(Quel que siot le régime de sécurité slaacie [général et local])

Descriptif des garanties	Prestations (les renmemobreutss epexmrts en BR s'entendent sous déduction de cuex de la sécurité sociale)
	Hospitalisation (secteur conventionné et non conventionné (1))

Hospitalisation médicale et chirurgicale : frais de séjour (frais de suivi et de soins) et fournitures diverses (produits de la LPP et spécialités pharmaceutiques)	Établissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR Établissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR	Frais payés par la sécurité sociale	100 % de la BR ou du tarif faraïtoie de responsabilité
Honoraires : chirurgicaux et chirurgicaux, paramédicaux et ateliers de laboratoire facturés par un médecin n'ayant pas OPTAM/ OATPM CO (2)	Établissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR Établissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR	Traitements pratiqués sur ordonnance médicale	100 % par an et par bénéficiaire
Honoraires : chirurgicaux et chirurgicaux, paramédicaux et ateliers de laboratoire facturés par un médecin non ayant OPTAM/ OATPM CO (2)	Établissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 200 % de la BR Établissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 200 % de la BR	Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale	5 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Chambre particulière (y compris en maternité) (3)	2 % du PSMS par jour	Transport	
Forfait hospitalier	100 % des frais réels	Frais de transport pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR
Lit d'accompagnant pour un enfant de moins de 12 ans (3)	1 % du PSMS par jour	Optique	
Forfait atelier lourd	Pris en charge	Verres	Selon la grille d'optique ci-après
Pratique médicale courante (secteur conventionné et non conventionné (1))		Monture	
Consultation, visite d'un généraliste non agréé OPTAM/ OATPM CO (2)	200 % de la BR	Lentilles prescrites en charge par la sécurité sociale	6 % du PSMS par an et par bénéficiaire, au-delà 100 % de la BR
Consultation, visite d'un généraliste non agréé OPTAM/ OATPM CO (2)	180 % de la BR	Lentilles non prescrites en charge par la sécurité sociale y compris jetables	7 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Consultation, visite d'un spécialiste non agréé OPTAM/ OATPM CO (2)	220 % de la BR	Traitements chirurgicaux des tulrobes vissus (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie)	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 15 % du PSMS par an
Consultation, visite d'un spécialiste non agréé OPTAM/ OATPM CO (2)	200 % de la BR	Dentaire	
Actes médicaux réalisés par un spécialiste non agréé OPTAM/ OATPM CO (2)	220 % de la BR	Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale : actes d'endodontie, actes de pliroxyhyde bucco-dentaire, parodontologie	170 % de la BR
Actes médicaux réalisés par un spécialiste non agréé OPTAM/ OATPM CO (2)	200 % de la BR	Inlays-onlays remboursés par la sécurité sociale	170 % de la BR
Soins d'auxiliaires médicaux, frais de déplacement	160 % de la BR	Inlays-croisés pris en charge par la sécurité sociale	250 % de la BR
Frais d'analyse et de laboratoire	160 % de la BR	Prothèses dentaires non pressées en charge par la sécurité sociale : couronnes, implants et étriers	370 % de la BR
Forfait atelier lourd	Pris en charge	Prothèses dentaires non pressées en charge par la sécurité sociale : couronnes, implants et étriers ; prothèses dentaires amovibles ; réparations sur prothèse.	270 % par an (maximum 3 par an et par bénéficiaire)
Radiologie, ostéodensitométrie pris en charge par la sécurité sociale réalisés par un médecin agréé OPTAM/ OATPM CO (2)	190 % de la BR	Orthodontie pris en charge par la sécurité sociale	300 % de la BR
Radiologie, ostéodensitométrie pris en charge par la sécurité sociale réalisés par un médecin non agréé OPTAM/ OATPM CO (2)	170 % de la BR	Implantologie :	
Médecine alternative (4)		1. Implant	12 % du PMSS
Ostéopathie, acupuncture, chiropractie	30 % par séance dans la limite de 4 séances par an et par bénéficiaire	2. Périimplantaire	8 % du PMSS
Pharmacie		Le remboursement du poste implant + pilier implantaire s'entend dans la limite maximale de 60 % du PSMS par an et par bénéficiaire	
		Appareillage	
		Orthopédie et autres prothèses	160 % de la BR
		Prothèses auditives	160 % de la BR
		Allocations forfaitaires	
		Maternité	Allocation fixe égale à 20 % du PMSS
		Cure Thérapeutique prise en charge par la sécurité sociale	10 % du PSMS par an et par bénéficiaire
		Prévention	
		Détartrage complet sous et suos gavins des dents	170 % de la BR dans la limite 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 bsaе du tairf d'autorité.

(2) OPTAM/ OPTAM-CO : opioн pqrauite tarrfiae maîtrisée/ oiotpn puraqite tifararie maîtrisée ? cirirhgue obstétrique. Elels remplacent, à cotpemr du 1er jnevair 2017, le catnrot d'accès aux snios (CAS). Les gatanries concernées venist tfiooteus l'ensemble des doiptfiisss de pqiutrae tifariare maîtrisée mentionnés à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale, y compris le CAS daurnt sa période prosiroive de cixsceteone aevc l'OPTAM/ l'OPTAM-CO.

(3) La psrie en craghe en hpaioilostatsn 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 miaelds nerevsues et meeltnas ;

? 30 jruos par année civile puor le séjour d'un enafnt en masoin à caractère siaatnrie ou en moaisn de crue thermale.

Les ostéopathes diovent être tiruiletas du tirtre d'ostéopathie dnas le rescpet des lios et décrets qui régissent ctte profession. Les ctoicurphreas dovniet 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 entre la bsaе de ruseemnmerbot de la sécurité silacoe (BR) et le mnantot remboursé par la sécurité sociale.

BR = bsaе de ruenborsemmet de la sécurité sicoale ; M. = mnaotnt remboursé par la sécurité salcioe ; PSMS = ponfald meeunsl de la sécurité sailoce en vueiugr au 1er jvnair 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 mftciuloax ou pigfrsseos 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 mluftcaiox ou priorsfges 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) d'neveot s'entendre en complément de la base de rrmrsemeunboet de la sécurité sociale.

La pise en crache est limitée à un équipement tous les 2 ans, cette période est réduite à 1 an pour 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 mois gntsais (ou 12 mois glatisns pour les cas précités) et ce à cmtempor de la dtae d'achat de l'équipement (ou du pmieerr élément de l'équipement, vreers ou monture) par le salari. »

**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 suivante :

« Les ptranaeires saoicx de la barhnce des gardiens, crieonges et employés d'immeubles ont cvnoenu d'élargir le fndos de solidarité par une altianomtien supplémentaire, ainsi que par des aconits de solidarité et de prévention complémentaire au dpiisitsof d'accompagnement siacol et d'assistance psychologique, à caractère cedoienfitnl et en fvauer des salariés roentncarnt des difficultés plsneeens de nrtiae à atfefecr luer situatin pfisnoseolree ».

**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 accord a puo oejbt de désigner l'opérateur des etresprnis de proximité qui sera agréé sur le sueetc 10 comme l'opérateur de compétences de la brhcnae des gardiens, cegrienocs et employés d'immeubles au ttrie de sa crtboiuointn légale de pacttrpooian à la foioratmn plsnoerloifnse et à l'alternance.

En effet :

Les pnaeiratrs siocaux de la bharcne des gardiens, ccenrioegs et employés d'immeubles afeimfrt luer volonté de grnatiar à lerus eerernstips un sircve de proximité en désignant un OCPO clpaabe de dlgeaouir aevc elels et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à l'reus spécificités.

Compte tenu des caractéristiques des enrpterses de la bhcnare des gardiens, corenciges et employés d'immeubles :  
? aructs de l'économie de proximité aevc un malagile toirtrerial

Le présent aavnent ertne en vieugur au 1er jvnear 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 puo oeibt de mioeidr les atcielrs rfeliats aux gtraniaes et au fonds de solidarité au sien de l'accord ctelciof 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 ebnnumaact en CDI 92 % des gardiens, cciegrones et employés d'immeubles ;  
? aevc une lgouqie de srive de proximité, orientée pmeapcnrelit vres les laecortias ou propriétaires. Les grniaeds cinoecrges et employés d'immeubles coutnenribt par leurs aionts au qietuodn 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 irictnateon aevc la bhancre de l'immobilier, elle asusi acrcite de l'économie de proximité ;

Compte tneu des spéficités des salariés de la bnrhcae qui nécessitent :

? une capacité d'inclusion par l'emploi aevc le rruecmteet de psoerenns peu qualifiées et puls âgées que la moyenne nationale. La poiferson echmbaue eroyn 43 % des gardiens-concierges snas qualification. Par ailleurs, la moneny d'âge des salariés est de 48 ans ;

? des matnoiuts de cneraties tâches liées au numérique via le développement des iiatrnconets aevc les syndics, les paetaerrsts et les hntbtaais au tvrare d'applications et setis inernet qui dfieisivret les activités des gardiens, ccorgneies et employés d'immeubles.

Enfin, les paanreeitrs scauox shneiatuot la continuité du srive de proximité assurée par la geotsn centralisée en région preaentmt aux très pteiets eiespetnrrs et aux ominreagss de fmotoiar d'avoir un iuluceernttor uinque s'agissant de la ccotlee des contributions, de la gsition 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 ctevnoiono clicelvoe nainatloe des gardiens, ccregenios et employés d'immeubles du 27 avrl 2009 conformément à son cmahp d'application coonnvtieenl en vigueur.

**Article 3 - Sécurisation juridique**  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019*

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche des gardiens, cgecinores et employés d'immeubles en date du 27 juin 2006 et celle de l'OPCO en date du 8 novembre 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 code du travail, les prnrteiaeas saicoux précisent que cet anneau s'applique de la même manière :

- ? aux entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas la quasi-totalité des emplois de la branche ;
- ? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail une branche ne peut révéler que d'un seul opérateur de compétences. Dès lors l'article 2 du présent accord s'applique quel que soit le nombre de salariés.

**Article 5 - Dispositions générales**  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019*

**Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur au 1er avril 2019.

**Durée de l'accord**

Les parties s'engagent à ceinture que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

**Révision**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations syndicales ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à condition 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**

<b>Signataires</b>	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; CDS CGT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaités à être révisés.

Les négociations débuteront dans les 3 mois suivant la date de révision.

**Désignation**

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties intéressées ou adhérentes, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

La désignation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des auteurs ou signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffes du conseil de prud'hommes.

L'accord concernant de l'effet prendra 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouveau accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

**Formalités**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fixe l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffes du conseil de prud'hommes.

**Article - Préambule**

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019*

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel nommée OPCO en opérateurs de compétences (OPCO). En application de ce texte, les branches peuvent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018 ;

Vu l'accord du 8 novembre 2018 portant désignation de l'OPCO de l'économie de proximité ;

Vu le résultat du 23 janvier 2019 de la DEGFP insistant les personnes suivantes de la branche à se rapprocher des acteurs de l'accord concernant de l'OPCO des personnes de proximité et de ses salariés ;

Vu l'accord conclu le 27 février 2019 portant création de l'OPCO des personnes de proximité.

Par le présent accord, les parties souhaitent désigner l'opérateur de compétences de la branche des gardiens, créneaux et employés d'immeubles.

**Article 1er - Financement de la formation professionnelle continue**

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

Le présent article rappelle que la participation des propriétaires de la branche des gardiens, créneaux et employés d'immeubles est obligatoire et s'élève, jusqu'à la clôture 2019 :

- ? pour les établissements de moins de 11 salariés à 0,55 % de la masse salariale au niveau de l'année N ? 1 ;
- ? pour les établissements de 11 salariés et plus à 1 % de la masse salariale annuelle de l'année N ? 1.

Le présent article décide, à partir de la clôture 2020, sur la masse salariale brute annuelle de 2019, d'une participation majorée de 0,15 % pour les établissements de moins de 11 salariés soit un total de 0,70 % de la masse salariale de l'année N ? 1. Cette contribution supplémentaire au fonctionnement de la formation professionnelle est destinée à aider au fonctionnement de la formation professionnelle et pour les erreurs de la branche des gardiens, créneaux et

employés d'immeubles de moins de 11 salariés, et relève de la compétence des autorités sociales.

Pour les établissements de 11 salariés et plus il est rappelé que les cotisations devant être versées à l'OPCO des entreprises de proximité, boursiers des gardiens, cœurs et employés d'immeubles. Le versement avéré à d'autres secteurs affiliés au secteur 2020, amènerait les partenaires sociaux à se réunir pour envisager d'étendre cette négociation à tous les établissements de la branche.

**Article 2 - Période probatoire**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Cette convention majorée est instaurée pour une durée de 2 ans. Au terme de cette période les parties prenantes se réuniront pour faire le bilan de cette mesure, à la lumière des données fourries par l'OPCO des entreprises de proximité, pour les années 2020 et 2021. Il sera alors décidé de son éventuelle renouvellement et du taux 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 garanties citées ci-dessous sont fixées par le présent avenant et doivent être respectées dans leur intégralité.

Les engagements ne peuvent pas déroger dans un sens moins favorable au présent avenant.

(1) Article étendu sur la réservation des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail prévoyant la possibilité pour l'accord d'entreprise de stipuler différemment dans les domaines de compétence partagée qu'il prévoit des garanties aux moins 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, chapitre VI) de la convention collective nationale des agents et gardiens d'immeubles est modifié comme suit :

« Pour couvrir tout ou partie des garanties citées ci-dessous de manière de sécurité susvisées, les entreprises ont la possibilité de souscrire une couverture d'assurance de groupe auprès de l'organisme assuré de leur choix. La couverture assurée en contre-valeur de ces garanties est égale au montant patronal. »

L'article 30.2 de la convention collective consacrée aux régimes de prévoyance et de soins de santé et l'annexe à l'ordre du jour n'a pas été modifiée comme suit :

« Titre Ier  
Dispositions communes aux régimes de prévoyance et de soins de santé »

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2020 et au plus tard le premier juillet du mois qui suit sa publication au Journal officiel.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

## **Article - Préambule**

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

Les parties signataires sont représentatives dans la branche des gardiens, commerciaux et employés d'immeubles, réunies en comité permanent pour la négociation et d'interprétation située à la réforme de la formation professionnelle, et ayant constaté la baisse significative de la participation pour la formation des salariés de la branche, ont décidé de créer une commission collégiale pour la poursuite des actions de formation déjà mises en place.

L'article 1er consacré à l'objet de l'accord du 6 décembre 2013 est modifié comme suit :

« Les parties signataires ont décidé de définir des garanties mentionnées ci-dessous en complément de l'ensemble des dispositions de la branche dans les domaines de la prévoyance et de la santé. »

Les personnes nées dans l'Union européenne peuvent adhérer à l'organisme auteur de leur choix. L'adhésion doit permettre l'application intégrale du dispositif spécifique mentionné tel que modifié par le présent avenant. À cet effet, le caractère directe et immédiate de la référence au texte conventionnel. »

Le titre II de l'accord consacré au régime de prévoyance est modifié comme suit :

« Article 5  
Consacré au fonctionnement »

À l'article 5.2, les mentions sont remplacées par les suivantes :

« Les cotisations sont versées en charge par l'employeur et le salarié dans la proportion minimale de 50 % pour l'employeur. »

L'article 5.3 consacré à l'évolution des cotisations est supprimé.

L'article 6 consacré aux garanties de prévoyance est modifié comme suit :

« Les garanties suivantes sont l'objet du présent accord et regroupées dans les catégories suivantes :  
? incapacité temporaire (ces périodes sont fixées en fonction des dispositions de l'article 30.1 de la convention collective nationale des gardiens, commerciaux et employés d'immeubles pratiquées au minimum de salaire) ;  
? invalidité permanente ;  
? décès ou invalidité permanente et assurée (IPA), retraite d'éducation, allocation familles d'obligations. »

L'article 6.2 consacré à la définition des garanties décès est modifié comme suit :

Garanties	Prestations
Décès total ou invalidité permanente et absolue	100 % TA, TB
Tout assuré :	
Décès simultané ou postérieur au cinquième de l'assuré (double effet) :	100 % du capital décès toutes causes
Capital supplémentaire (si en tant que charge) :	

Rente auinle d'éducation versée à chaque enfant à cghrae de l'assuré en cas de décès de l'assuré ou d'invalidité permanente et auibse du pctrarpiait :	
? jusqu'au 12e aavsnirree :	8 % TA, TB (avec une rente maximale de 1 700 ? par bénéficiaire)
? du 12e au 19e arvnirriase :	12 % TA, TB (avec une rente maximale de 2 500 ? par bénéficiaire)
? du 19e au 26e avrannesire (s'il priouust des études)	16 % TA, TB (avec une rente maximale de 3 300 ? par bénéficiaire)
Le montant de la rente éducation est doublé pour les enfants des deux parents.	
Allocation férias d'obsèques versée en cas de décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant à crguae :	100 % PSMS (dans la limite des faits réels pour un enfant de moins de 12 ans)

L'article 7 consacré aux « organismes recommandés » est remplacé par les dispositions suivantes :

Les articles 7.1 et 7.2 sont supprimés.

L'article 7.3 intitulé « Conséquences du fonctionnement d'un régime en cours, les dispositifs soutenant l'application » est renommé et modifié « Article 7 », comme suit :

« En cas de dénonciation ou non résiliation d'un régime en cours, les dispositifs soutenant l'application s'appliquent :  
1° Les dispositifs en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rente éducation) continuent d'être versées par les organismes assurés à leur niveau au moment de la date d'effet de la résiliation du contrat. La garantie incapacité de travail ? invalidité est maintenue aux titres connexes en arrêt de travail pour maladie accident, dès lors que les pertes immédiates ou différées, soit au moins équivalentes à la date d'effet de la résiliation ;

2° En application de l'article 7.1 de la loi Évin ?, les organismes assureurs du régime en cours assument le maintien des garanties décès au profit des bénéficiaires de retraites d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance ;

3° Le nouvel organisme assureur devra prévoir la poursuite de la protection sociale des titulaires en cours de service ainsi que des besoins de soutien des personnes décédées étant précisé qu'il devra être au moins équivalent à celle prévue par le contrat résilié conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale. »

Le troisième article consacré au régime férias de santé est modifié comme suit :

L'article 8 consacré aux dispositions d'adhésion est modifié comme suit :

Au dernier paragraphe, les termes « bénéficiaires de la CMU ou CUMC » sont remplacés par « bénéficiaires de la complémentaire santé salariée ou CSS ».

L'article 9 consacré au fonctionnement du régime est supprimé.

L'article 11 consacré aux prestations est modifié afin de recenser le tableau des garanties du contrat de protection sociale 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 arrêté sont également ceux figurant dans cet article.

(Tableaux non reproduits, conservés en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bénéfices des 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 ouverte ci-dessous

(Tableaux non reproduits, conservés en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bénéfices des 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 recommandé est supprimé.

(1) Ainsi 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 stipulations 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 d'obligations de salariés. L'article 2 du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères d'application de la définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une convention collective complémentaire prévoit un délai de six mois en conformité jusqu'au 31/12/2024. Les principales soumissions des branches professionnelles sont invités à engager les négociations afin de modifier les conventions et accords collectifs 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 suivantes décident que le présent arrêté s'applique de manière toutefois à toutes les entreprises en dehors de celles qui bénéficient d'application de la convention collective nationale des gardiens, agents et employés d'immeubles, seul que soit leur effectif.

En effet, la branche est très méritante composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent arrêté, soit la protection 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 arrêté 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 la validité d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de 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 intéressées au moins six mois à l'avance.

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 négociations doivent être engagées dans les trois mois suivant la notification de la dénonciation.

Article 5 - Dépôt et demande d'extension du présent arrêté  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les parties peuvent demander l'extension du présent arrêté.

Il sera établi un rapport d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et pour faire 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. 2231-6 du code du travail, le présent arrêté sera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il frea eintuse l'objet de la procédure d'extension conformément aux dtntpsiiosoios de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

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

Le présent aaennvt 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 netrearaars sicuaox précisent que cet avnaent s'applique de la même manière :

- ? aux eneertrsips de monis de 50 salariés qui ctnntseitout la quasi-totalité des emyelprous 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 ersepneirts 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 ciellotyce est ansii rédigé :  
« Le reops hboeadmiadre mnaimil du psenenor de catégorie B, quel que siot son sicreve (complet, pneemnrat ou partiel) est porté à 1 juor et dmei (la demi-journée étant, Isoqure la règle du rpeos daiminocl s'applique, pisre le smadi après-midi ou le lundi matin, suaf pagoionrloton dnas les contnooids 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 rappelale que la piaatctraopin des epyuomlres de la bcahnre des gardiens, cocgeernes 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 dsitspnios 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 cvtieleclce nauilante des gardiens, cgiocernes 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 nauivex de gntreas de la rnete éducation.

En conséquence, l'accord ciltoclef du 6 décembre 2013 est modifié cmome siut :

18).»

(1) Ailtre 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 mlinmae 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 aeannvt au ctoarnt de tavaril prruoa être établi aifn que le rpeos hredobamaie siot crmfone aux dstiopnois 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 mlleriuies 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 ldnu matin, suaf piorltangoon dnas les conitdinos prévues à l'article 18).

Le présent avaennt complète cet acrtile aifn de prrdnee en ctpmoe les gradnies à srevice partiel.

?? 0,55 % de la msase saaailrle butre anlunel de csoattoin léagle ;  
?? 0,15 % de la mssae siralaale bture anuenlle de ciaotsoitn ctenilononevnle ;  
?? siot au toatl 0,70 % de la msase salalraie bture aeullne ;  
? puor les établissements de 11 salariés et puls : à 1 % de la masse slraliae btrue annuelle.

Le présent aneavnt décide de pouruisvre la caitsoiton coonnlletvlenie de 0,15 % puor les établissements de mnis de 11 salariés, siot un taotl de 0,70 % de la masse salaailre bture annuelle. Cttee coitison ceoointnlvilne de 0,15 % est à aeeftcfr au fnieneamcnt de la fformioan psnofrreeoisls cotninue puor les epeestnrris de la bnarche des gardiens, ceconriegs et employés d'immeubles de mnis de 11 salariés, et relève de la compétence euclivsxo des paenaertirs sociaux.

Pour les établissements de 11 salariés et plus, il est rappelé que les cstotiotians dovenit être versées à l'OPCO des etrrnepseis de proximité, bchnrae des gardiens, ccorenegris et employés d'immeubles. Le veemnsret avéré à d'autres stiecnos proeolslisnnefes amènerait les pntrriaeas souciax à se réunir puor evgnseair d'étendre ctete csiottiaoan ceonoiltnelvne 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 enetra en vguueir au 1er jnivear 2022 et au puls trad le pemerir juor du mios qui siut sa polciibtuan au Jrunoal officiel.

Les pteiars sngateairs cioevnnnet de dmadener l'extension du présent avnaent dnas les mllieurs 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 trteiriae et cneonxes (FESSAD-UNSA), 21, rue Jules-Ferry, à la diioertcn générale du travail, dépôt des aorcdcs collectifs, 39-43, quai 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 aannet s'applique à l'ensemble des eroyploums et des salariés ralenev de la cetroivonn ceitvolcle nltiaonaes 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 avnanet s'applique aussi bein aux erripesents de mnois de 50 salariés qui ciunsteont la quasi-totalité des eroylupmes de la bnrchae qu'aux ererspenits de 50 salariés et plus. En effet, s'agissant d'un aneavant riatlef au dirot sicnyadl national, l'objectif d'égalité jiitufse que le présent avneant s'applique de manière ieuqtnide à toutes les eseepntrris entant 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 ttxee ci-après du présent anavent aunnelle et rclpamee les dssoiiptns 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 dorit scyandl :

« 1. ? Liberté d'opinion

Les patires croaettrnacts roineseascnnt la liberté d'opinion, anisi que le dirot puor tuot salari et tuot eoyelpumr d'adhérer leimnerbt et d'appartenir à un sdyaint professionnel, constitué en aopipactln de la sdcone piatre du lrvie I du cdoe du travail.

2. ? Piiprcne de non-discrimination

Les petairs crntnteaocs 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 penllnoeofersrs d'employeurs représentatives dnas la branche des gardiens, cegrinoecs et employés d'immeubles, réunies en coomsimism praairite pnereanmte de négociation et d'interprétation stuié à la réforme de la fomiaoarn professionnelle, et aaynt constaté la basise sfaitniigcvie de la doiatton puor la fntaioorn des salariés de la branche, ont décidé de mntrniera la csaiotiotn ciennnteollvoe créée par l'avenant n° 99 du 4 juin 2019 pttenaemrt la ptusuiroe des aniocts de fanrotmios déjà meiss en place.

Monsieur le directeur,

La fédération USNA des stydacnis de services, activités diverses, teraietris 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 mtcafddioion de la convention).

Vous rmaeirncet de vrtoe attention, nuos vuos ponris d'agrérer, Msuneior le directeur, l'expression de ntroe pairatfe considération.

Le secrétaire général.

finoontcs représentatives snyaelidcs ou autres, des oiinpnos polqohihusieps ou des crcoanyes religieuses, puor prndre leurs décisions de quoqele narute qu'elles soient, intéressant le feonimocnnent 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 depircalniiss et le licenciement.

3. ? Dirot syicdanl noatainl

Tout scydrait représentatif dnas la brnhace puet matander toute preonsne de son cohix puor le représenter dnas les différentes ieacnntss prarieitas de la branche, au naieu national, appelés des représentants sudcainyx de bhncare dnas la présente ctnveionon collective.

Les représentants sancudyix de bnrcahe asini désignés bénéficient du satutt de salari 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 jcuiduesrnre en vigeuur[1].

La désignation et la révocation d'un représentant scaidnyl de brchane par un sdaiyacnt représentatif dnas la barhcne dnoevit être signifiées à l'employeur du salari par le syndicat, anisi qu'à l'association de geostin du fdons d'aide au pmaairriste 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 nrmboe de représentants sidynacux de banchre est fixé conformément aux règles de la ciosomotpin des iscaentns riotanaels et il est institué un pipirnce de répartition équitable des désignations des représentants sudayicnx de bnacrhe dnas les eersetpirns rvlaeent de la présente coenitonvn collective.

Le nombre maxmail de représentants sduniacyx de brnhace pnuovat être désignés par un sdaiyacnt représentatif dnas la branche, puor pircaéptr aux tvuraax des iansentcs patieriras de la branche, au naveiu national, est fixé à un dnas une esrenirtpe de mnios de ozne salariés et à duex dnas une eeprrsntie de ozne salariés et plus.

Les mandtas laucox au sien de l'entreprise snot elxcu

de ce décompte.

4. ? Alciatiopn du droit sinaycdl nataniol

Tout représentant scaydnil de branche, dès lros qu'il tneasrm à son emopeyulr une cnaoocovtn puor paipeitrr à une itnnsace ptrriaiae nationale, établie par ldtaie instance, bénéfice 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 réunion sont réputés être ceux du décret au temps de négociation paritaire, celui-ci fixant dans la convocation. Les différents temps peuvent ne pas être accolés.

Le temps de déplacement, aller et retour, est le temps consacré à l'utilisation de transports en commun pour assister à la négociation paritaire, et le cas échéant à la préparation et à la réunion 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 exister si la réunion est organisée en visioconférence ou téléconférence.

La responsabilité de 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 statut : le représentant social de branche perçoit son statut comme s'il avait été présent au travail, ni attendue ni autorisation de ses trois 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 arrêté ministériel au sein de leur entreprise.

## 5. ? Prise en charge des frais liés à l'application du droit syndical national

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser la charge du ministère du travail d'un représentant syndical de branche absent, ou celle de son remplacement, à la seule responsabilité à l'échelle à laquelle il appartient, alors qu'il œuvre pour l'ensemble des salariés de la branche, il est institué au niveau de la branche un fonds d'aide au partenariat.

Ce fonds est destiné à faciliter notamment :

- ? le maintien du statut par l'employeur d'un représentant syndical de branche assurant la direction de l'entreprise pour exercer un mandat national ;
- ? le recensement organisé par l'employeur du représentant syndical de branche assurant la direction de l'entreprise pour exercer un mandat national ;
- ? les renouvellements des listes de taux rapport aux représentants syndicaux de branche ;
- ? la mise en œuvre d'études et le financement de travaux nécessaires aux différents travaux réalisés par la branche, sur décision des partenaires sociaux.

## 6. ? Financement du fonds d'aide au partenariat

Ce fonds sera financé par une partie de la cotisation sociale au paiement de la cotisation de la sécurité sociale au bénéfice des employeurs représentatifs dans la branche des professions libérales, déjà collectée auprès des employeurs par l'opérateur de compétence de la branche, en apportant des dispositifs de l'avenant n° 104 du 9 septembre 2021 relatif au renouvellement de la convention collective de travail au profit de la convention collective de travail de la branche, créée à cet effet.

## 7. ? Gestion du fonds d'aide au partenariat

# Avenant n° 111 du 14 février 2025 relatif au droit syndical national et au

Ce fonds d'aide au partenariat sera géré par l'association de gestion du fonds d'aide au financement des gardiens, coéquipiers et employés d'immeubles, créée à cet effet.

Les statuts de cette association seront but lucratif prévoit une gestion paritaire avec un président et un vice-président, dont les fonctions sont tenues par un représentant des salariés représentatifs dans la branche et un représentant des employeurs représentatifs dans la branche, en alternance chaque année civile les représentants. Il sera également prévu de la même manière un trésorier et un secrétaire.

Un règlement intérieur conclu entre les associations précitées fixera les modalités de gestion des fonds collectés et définira les modalités de paiement en complément des dépenses ci-dessus. Il prévoit que les personnes qui n'ont pas versé la cotisation au profit de l'association ne peuvent bénéficier du financement du salaire et des charges de retraite exposées par l'employeur.

[1] ? Cass. Soc. 1er février 2017, n° 15-24310 et CE 4 mai 2016, n° 380954.»

(2) Au point 6 « Financement du fonds d'aide au partenariat » de l'article 7 de la convention collective, les termes « La partie destinée à financer le fonds national d'aide au partenariat est fixée à 5 % maximum de la cotisation de la sécurité sociale au bénéfice des employeurs représentatifs dans la branche des professions libérales. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils concernent aux dispositifs de l'article L. 6332-1-3 II du code du travail, illesque qui prévoit la séparation du financement du partenariat 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 arrêté est conservé pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Les peintures sont autorisées pour donner l'extension du présent arrêté dans les délais. Le présent arrêté est en vigueur depuis le premier jour du mois qui suit 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 patronales d'employeurs représentatifs dans la branche des professions libérales, réunies en assemblée plénière de négociation et d'interprétation, sont convaincues que les droits de la négociation collective doivent être dynamiques, actifs et de qualité. Il leur apparaît nécessaire de mettre en place toutes les conditions afin de permettre en particulier dans les branches de la branche un cadre adapté et sécurisé en matière de droits sociaux, tout en assurant un équilibre économique pour l'ensemble des partenaires de la branche.

C'est en visant ces objectifs précis que les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales d'employeurs représentatifs dans la branche des professions libérales ont négocié et conclu le présent avenant.

## 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 annexe s'applique à l'ensemble des employés et des salariés relevant de la convention collective nationale des gardiens, cernage et employés d'immeubles (IDCC 1043).

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les préneurs sociaux précisent que cet avenant s'applique aussi bien aux emplois de moins de 50 salariés qui constituent la quasi-totalité des emplois de la branche qu'aux emplois de 50 salariés et plus. En effet, s'agissant d'un avenant relatif au droit syndical national, l'objectif d'égalité justifie que le présent annexe s'applique de manière identique à tous les emplois relevant de la convention collective nationale des gardiens, cernage et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 9 juil. 2025*

Les préneurs sociaux constatent que l'application des dispositions de l'avenant n° 109 précité dans la financer rend impossible d'une part la mise en œuvre de certains emplois en faveur du dialogue social et d'autre part l'application du principe de la mutualisation de la charge du matin du salarié d'un représentant syndical de branch absent, ou celle de son remplacement, et laisse cette charge à la seule et unique personne à laquelle il appartient, alors qu'il œuvre pour l'ensemble des salariés de la branche.

C'est la raison pour laquelle les préneurs sociaux décident par le présent avenant d'annuler l'ensemble des dispositions de l'avenant n° 109, négocié et conclu le 15 mai 2024, lequel a fixé l'objet d'un arrêté d'extension du 8 novembre 2024 de manière partielle.

Les partenaires sociaux reconnaissent simultanément les négociations sur le sujet, pour renforcer les principes qui avaient été retenus, mais avec un contenu spécifique au moyen d'une charte communautaire au paritarisme.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 9 juil. 2025*

En conséquence, les partenaires sociaux décident que l'article 7 de la convention collective nationale des gardiens, cernage et employés d'immeubles (IDCC 1043), portant sur la liberté d'opinion et le droit syndical, revient à sa rédaction initiale, indiquée ci-après :

« Les partenaires sociaux reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, constitué en vertu du livre IV, tome Ier du code du travail.

L'exercice du droit syndical est reconnu, dans les conditions prévues à l'article L. 2111-1 et dans la partie 2, livre Ier, tome IV

du code du travail relativement à l'exercice du droit syndical. En aucun cas, les décisions prises, notamment en ce qui concerne le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, les sanctions ou le licenciement, ne pourront se dérouler sur le fait qu'un salarié appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exercé ou non exercé par 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 paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou de toute autre commission instituée par la convention. En tant que membre de la commission paritaire partenariale de négociation et d'interprétation, il bénéficie alors de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail.

Il est également alloué aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés un temps de préparation. Pour chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, il sera accordé une demi-journée de préparation accolée à la réunion de la commission paritaire correspondante.

Ces absences justifiées par la réunion à l'employeur d'une partie de la délégation de voter doivent être remunerées par l'employeur ni les frais de déplacement pris en charge, sauf si la participation est prévue par l'accord d'entreprise ou d'emploi, à la demande de l'intéressé, du crédit d'heures dont il bénéficie éventuellement dans l'entreprise en qualité de délégué syndical. »

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 9 juil. 2025*

Les parties se réunissent pour donner l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Les partenaires sociaux conviennent que le présent avenant sera en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension concernant au Joaunrl officiel de la République française.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 9 juil. 2025*

Les partenaires sociaux de salariés et les organisations syndicales représentatives dans la branche des gardiens, cernage et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire de négociation et d'interprétation, sont convaincus que les actes de la négociation collective de la branche doivent favoriser de nombreux nécessaires en vue d'exercer un dialogue social dynamique, actif et de qualité. Il leur apparaît donc nécessaire de mettre en place toutes les conditions afin d'instaurer dans les entreprises de la branche un cadre adapté et sécurisé en matière de droits sociaux, tout en assurant à un équilibre économique pour l'ensemble des entreprises de la branche.

C'est en visant ces objectifs précis que les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens, cernage et employés d'immeubles ayant négocié et conclu le 15 mai 2024 l'avenant n° 109, lequel a fixé l'objet d'un arrêté d'extension du 8 novembre 2024 qui en a exclu les dispositions relatives au fonctionnement du fonds d'aide au paritarisme. Le présent avenant tire les conséquences de cette exclusion.

# TEXTES SALAIRES

## Avenant n° 34-1 du 7 septembre 1995 relatif aux salaires

### Article - Gratification du 13ème 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 seconde partie du temps (catégorie B) pendant le second semestre 1995 sera (sous réserve de l'extension du présent arrêté le 15 décembre 1995)

majorée de :

- 750 F lorsque le salarié n'aura bénéficié par ailleurs que de 13 mois de l'avenant du 14 juillet 1994 (étendu le 19 septembre 1994) d'aucune autre augmentation de sa rémunération mensuelle brute, hors salaire en nature et indemnités de permission de congé payé et jours fériés ;

- 500 F lorsque cette augmentation aura été au plus élevée 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), assurée par moitié au cours de l'année d'emploi (définie 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 moyenne 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 juillet 1998 est majorée de :

- 143,43 F au niveau 1 (coefficients 235) ;

- 136,37 F au niveau 2 (coefficients 255).

En conséquence les appointements mensuels conventionnels (salaire en nature inclus) pour un employé 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 propriétaires immobiliers (FFAPI).
Syndicats signataires	CGC ; CGT-FO ODSF ; Fédération des salariés CDFT ; 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 réselspabnos de copropriétés (ARC) ; Union nnaialtoe de la propriété immobilière (UNPI) ; FEPL (anciennement FNSEM) ; Association ntaanile de la copropriété coopérative (ANCC).
Syndicats signataires	SAHUNB CGC.

## UV : catégorie B

*En vigueur non étendu en date du 26 oct. 2000*

Barèmes des antitemponeps mnumiax puor 169 hurees par mios (catégorie A) ou 10 000 UV (catégorie B).

### Article 1er

La valeur du pinot prévu aux prarpaahegs 1° a et 2° a de l'article 22 de la coornneitn ceitclove est portée de 22,23 F (valeur alclipabe dupies le 1er jenvair 2000) à 22,67 F au 1er jvneir 2001 (majoration de 2 %). Par ailleurs, le sailare complémentaire est majoré de 50 F au niveau 2. En conséquence, les atpetmnpieos msulenies celnioennvntos (salaire en nrutae inclus) puor un elompi à temps coplmet (catégorie A : 169 heures par mois) ou à srecive cpmoelt (catégorie B : 10 000 UV) s'établiront à dtear du 1er jvinaer 2001, comme suit.

(En francs)

## 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 cnnotoien collective, passe de 666,90 F à 680,10 F (30 x 22,67) au 1er jvaeinr 2001.

### Article 3

S'il asripiasipaat que l'évolution de la cnucjnoorte économique dvieiaege stgfviencionamit 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 eiaemnxr totue psoriptioon tnndeat à tnier cmtope de ctete sttoiauin et de ses imoactinlpis au nivaeu de la branche.

## Avenant n° 5 du 20 juillet 2001 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Orsitngaoains pntloraaes stnairaeigs : La chrbame syanldcie des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes,
Syndicats signataires	Scidtnays de salariés siinagarets : Le scidaynt des ceoncgires et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes CGT ; Le sdnciat départmental des services, cmcreemos et poisoensfs tqrteuioiss CDFT ; Le saycidnt FO ; Le scdyanit auootmne des grnidaes d'immeubles de la Méditerranée (SAGIM) ; Le syndciat naniaotl indépendant des grenadis d'immeubles, ciengceos et poirnsefoss cxeneons (SNIGIC),

### 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 jnaiev 2001 ou antérieurement une réduction du tmeps de taairvl ou des tâches, aevc mietinan du salriae aiucus anavt cttee réduction, le différentiel de sraalie acntpniait les aeintmtnugoaas cnvletlenionones à intervenir.

### Article 5

Les prateis sairgineats cnnonieevnt de dndaeemer l'extension en procédure accélérée (applicable aux arodccs 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 slaalreais instituées par l'avenant n° 51 du 24 oortcbe 2000, les dsioonstips suivantes, à coptemr du 1er sreemtbpe 2001.

### Aitlcre 2

La vualer du pinot prévu aux ppheaagars 1 A et 2 A de l'article 22 de la cetnnivoon civltecole est portée de 22,23 F (valeur aapclilpbe deiups le 1er jenviar 2000) à 22,67 F au 1er jvneir 2001 (majoration de 2 %).

Par ailleurs, le sailare complémentaire est majoré de 50 F au nevaiu 2.

En conséquence, les aitnnopepmens meusenls cnnnvnitoeoies (salaire en nrutae inclus) puor un elompi à temps peremnant (catégorie A : 169 heures 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 cinenontoevn (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 nllveuoé vealur de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18.5 de la ctooeinnv collective, passe de 666,90 F à 680,10 F (30 x 22,67) au 1er jeainvr 2001.

Article 4

Tuot salarié présent avant le 1er janvier 2001 ou depuis cette date ayant exercé sur le secteur de semestre une indemnité équivalente à :

- puor le cofinefect 235 : 827,20 F ;
  - puor le cefcnfoiet 255 : 1 297,60 F ;
  - puor le cnfeoficet 275 : 968,00 F ;

## **Avenant n° 53 du 24 octobre 2001 relatif aux salaires**

<b>Signataires</b>	
Patrons signataires	Union nlintoaae de la propriété immobilière (UNPI) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association nltanooae de la copropriété coopérative (ANCC) ; Association des rsaboespelns de copropriétés (ARC).
Syndicats signataires	CGT-FO ; SNIGIC ; SEGIC-CFTC ; SNUHAB-CGC.

- pour le cfeecfinot 340 : 1 196,80 F ;

- pour le montant de 395 : 1 390,40 F ;

- pour le chiffre net 410 : 1 443,20 F.

Cette indemnité mensuelle est calculée au prorata du taux d'emploi ou du nombre d'heures mensuelles du salarié concerné.

Puor le cefceoifnit 255, les silaaers qui ont sbui snelumeet l'augmentation du piont au 1er jaevnir 2001 pvorneecrt une indemnité égale à : cincfeiofet 255 = 400 F. Aticrle 5

Les petrais cenoninnvet de daeendmr l'extension de cet avenir.

*En vigueur étendu en date du 24 oct. 2001*

## Barèmes des appmeieottnns mnmaiuix puor 169 hueers par mios

catégorie A ou 10 000 UV, catégorie B

Atclrie 1er

La valeur du point prévue aux phgearparas 1<sup>o</sup> a et 2<sup>o</sup> a de l'article 22 de la cteovnoinn clieotlvce est portée de 3,46 Erous (22,67 F) (valeur apcilplabe deuips le 1er jaievnr 2001) à 3,51 Euors (23,01 F) au 1er jianver 2002 (majoration de 1,50 %). Par ailleurs, le sralaie complémentaire est majoré de 6,59 Eours (43,20 F) puor le niaeuv 2 et de 1,65 Eruos (10,83 F) puor le nvaeiu 3. En conséquence, les antpeimtoneps muelsnes celnnvtoonenis (salaire en nratue inclus) puor un elmopi à tpems cmloopt (catégorie A : 169 heures par mois) ou à sircvee colpempt (catégorie B : 10 000 UV) s'établiront à deatr du 1er janevir 2002, comme siut :

## **Article - Salaires au 1er janvier 2002**

niveau	coef.	SALAIRE DE BSAE		SALAIRE COMPLEMENTAIRE		SALARIE CONVENTIONNEL		
		en eurous	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	

Alircete 2

La contre-valeur de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18-5 de la cieventon collective, psase de 103,68 Erous (680,10 F) à 105,24 Erous (30 x 23,01 F = 690,30 F) au 1er janavir 2002.

## Article 4

S'il appréciait que l'évolution de la situation économique

devraeigt smgiiitniveacent du piforl prévu puor l'année 2002 et défini par les provous plibus 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 examiner tutoe pisopotiorl tangent à tñier cmpte de ctete souiattin et de ses ipmnoaitlics au naeivu de la branche.

## Article 5

Aticilusaatn des srlaies en ntuare en erous :

a) Vulear lgeonemt mmnuim meusleline diueps le 1er juillet 2001 :  $19,11 \times 20 = 382,20$  F, siot 58,27 Erous ;

b) Vulear des mètres carrés logement en erous :

- catégorie 1 : 3 Euors ;

## 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 nloataanie de la propriété immobilière (UNPI) ; Aoiatsisocn ntoniaale de la copropriété coopérative (ANCC).
Syndicats signataires	ODSD GCT-Force ouvrière ; CGC.

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE de base (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 cvetonion collective, psase de 105,24 à 107,10 au 1er jïvenar 2003.

## Article 3

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2002

S'il appspaisriaat que l'évolution de la cjtnuncoroe économique deaiivert smetfiacivgniinet du pifrol prévu puor l'année 2003 et

## Avenant n° 57 du 10 octobre 2003 relatif aux salaires

- 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

## 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 cnvoottienn cetovclie est portée de 3,51 ? (valeur aliclpape depius le 1er jianvr 2002) à 3,57 ? au 1er jviaenr 2003 (majoration de 1,80 %). Par ailleurs, le slaarie complémentaire est majoré de 8,80 ? puor le nivaeu 2 et de 17,46 ? puor le neaivu 3. En conséquence, les aintotpempnes munleess ctinoenlennovs (salaire en ntuare inclus) puor un eoplmi à tepms cmpleot (catégorie A : 169 hreues par mois) ou à srivece colmpt (catégorie B : 10 000 UV) s'établiront à dtaer du 1er jnvaeir 2003, comme siut :

défini par les pioruovs plibus à la dtae du présent accord, les ptreias se réuniraient, dnas les cnntodois prévues par l'article 22.1, avant-dernier alinéa de la convention, puor eeanmxir toute ppsootiroin tdneant à teinr cptome de cttee suaottiin et de ses ipnaocmils au nveiu 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 avenir.

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*

Alicte 1er

La vuelar du point prévu aux ppragaearhs 1 a et 2 a de l'article 22 de la cvonioetnn cvtoecille est portée de 3,57 Eorus (valeur apicplbale dueps le 1er jivaner 2003) à 3,61 Eours au 1er jianver 2004 (majoration de 1,12 %).

Les aetioeptnmpns melnuess cennvneolntois (salaire en nraute inclus) puor un emlpoi à tmeps clopemt (catégorie A : 169 hueers par mois) ou à scervie ceolmpt (catégorie B : 10 000 UV) s'établiront à dtaer du 1er jainevr 2004, cmmoe siut :

NIVAEU : 1

CEIOFNFCIET : 235

SRAIALE de bsae (en euros) : 848,35

SLAIARE complémentaire (en euros) : 377

SRLAAIE cenonvoentnl (en euros) : 1 225,35

NAEIVU : 2

CFNOIEFIECT : 255

SALRIAЕ de bsae (en euros) : 920,55

SIRLAAE complémentaire (en euros) : 320

SLIRAAE cvnonnnteoil (en euros) : 1 240,55

NAEIVU : 3

CIECFOEINFT : 275

SALARIE de bsae (en euros) : 992,75

SAAIRLE complémentaire (en euros) : 259

SIALARE cntvninneeooel (en euros) : 1 251,75

NVAEIU : 4

CCEFENFOIT : 340

SRAILAE de bsae (en euros) : 1 227,40RL> SILRAAE complémentaire (en euros) : 166

SIRALAE ceionentvonn (en euros) : 1 393,40

NIAEVU : 5

CCOFEEINIT : 395

SAALIRE de bsae (en euros) : 1 425,95

SRIALAE complémentaire (en euros) : 163

SIALRAE civntoneneonl (en euros) : 1 588,95

NIVEAU : 6

CCFNOEFEIT : 410

SALRAIE de bsae (en euros) : 1 480,10

SLAIARE complémentaire (en euros) : 163

SRAIALE cvnoietnnonl (en euros) : 1 643,10

Article 2

La contre-valeur de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18-5 de la ctevnnioon collective, pssae de 30 à 32 points, soit, au 1er janvier 2004,  $32 \times 3,61 = 115,52$  Euros.

Aictlre 3

S'il apaassapriit que l'évolution de la ctnonojcrue économique dgveieirat sigcvtnmaieneift du piofrl prévu puor l'année 2004 et défini par les piouovrs plcuibs à la dtae du présent accord, les priteas se réuniraient, dnas les cionniotds prévues à l'article 22-1, avant-dernier alinéa, puor eaxenmir tutoe psouitporon tdennat à tiner copmte de cette soitaiutn et de ses ipmiaoitclns au nevau de la branche.

Arlcite 4

Les piraets satigrnaises ceneoinnvt de ddnaeemr l'extension en procédure accélérée (applicable aux arcdocs de salaires) du présent avenant.

Fiat à Boulogne, le 10 otbcore 2003.

**Avenant n 59 du 4 octobre 2004 relatif**

**aux salaires**

Signataires	
Patrons signataires	Union naiotnale de la propriété immobilière (UNPI) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association ntlnaoaie de la copropriété coopérative (ANCC).
Syndicats signataires	SNUHAB-CGC ; Association des roslbseanpes 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 cnvetnloon ctlieclvoe des gardiens, ceeronigcs et employés d'immeuble, fixée dernièrement par aennvat saarlies n° 57 à 3,61 Eorus à eefft du 1er jvinaer 2004, rsteet 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 nieau 2 ;

- de 14 Euors en nviaeu 3 ;

- de 11 Euors en naieu 4 ;

- de 14 Euros en nvieau 5 ;

- de 14 Euros en nvieau 6.

En conséquence, les aeftnetnpomis mnsleues ctvneonlneonis (salaire en ntraue inclus) puor un epmoli à tpmes ceomplt (catégorie A, bsa : 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

CIECNOFFET : 235

SLARIAE de bsa (en euros) : 848,35

SRALIAE complémentaire (en euros) : 437,74

SAARLIE cnntovonneel (en euros) : 1 286,09

NEAVIU : 2

CFIOIEFECNT : 255

SRILAAE de bsa (en euros) : 920,55

SAARILE complémentaire (en euros) : 372,54

SAILARE cnneoonvietnl (en euros) : 1 293,09

NVIAEU : 3

CFNEIFIOECT : 275

SIARLAE de bsa (en euros) : 992,75

SILARAE complémentaire (en euros) : 307,34

SLIAARE cinvonntneoel (en euros) : 1 300,09

NVAEU : 4

CCIOENIEFFT : 340

SAAIRLE de bsa (en euros) : 1 227,40RL> SARALIE complémentaire (en euros) : 177

SAARLIE cineooennnvtl (en euros) : 1 404,40

NEVAIU : 5

CFCIEEOFNT : 395

SALRIAЕ de bsa (en euros) : 1 425,95

SILRAAE complémentaire (en euros) : 177

SILRAAE cnietnoevonn (en euros) : 1 602,95

NVAIEU : 6

CIOCFINEEFT : 410

SIARLAE de bsa (en euros) : 1 480,10

SLARIAE complémentaire (en euros) : 177

STARALE cennvnoinoetl (en euros) : 1 657,10

Article 3

S'il apapsiarasit que l'évolution de la ctuonojcne économique dviegriat sivfenintaimgeict du pirfol prévu puor l'année 2005 et défini par les pirvous 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 ptpsonioion tnaendt à tiner cmtpoe de cette suiaottt et de ses iiicmlnoapts au niaeuv de la branche.

Altcie 4

Les prates sgierantrias 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 ninlaaote 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 dtuibositn 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 ccvleiole des gardiens, cigorneecs et employés d'immeuble, fixée dernièrement par annvaet serialas n° 57 à 3,61 ? à eefft du 1er jnviear 2004, reste inchangée.

#### Article 2

Les atpomeipennts meslunes cnnonelinets (salaire en nturae inclus) puor un eopmli à tmepls ceolmpt (catégorie A bsa 169 heeours 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 bsa	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 crtjnnocuoe économique dgaerieivt seamitifgcvneint du pfriol prévu puor l'année 2006 et défini par les poiourvs plibucs à la dtae du présent accord, les partais se réuniraient, dnas les coinotinds prévues par l'article 22.1, avant-dernier alinéa de la convention, puor eanmexir toute ptoosorin tnadnet à tiner cmpote de cttee suoitatin et de

ses iclmopnaitis au nveiau de la branche. Arlctie 4

Les pietras sgiitarenas coeinvennt de denmdear l'extension en procédure accélérée (applicable aux acdcors de salaires) du présent avenir.

Fait à Boulogne, le 21 smreetpbe 2005.

croissance, il a été connveu de geelr le slariae complémentaire.

L'augmentation du sarilae mimimum iinfsoseprreeonl de casciorisne est répercutee sur le silarae de bsa des gardiens, ccireonges et employés d'immeubles, ce qui prtoe la vuaelr du pnoit de 3,61 ? à 3,79 ?, siot :

- puor le cefniocet 235 de la cetoniov collective, un neovauu sartiae de bsa qui s'élève à 890,65 ? ;
- puor le cefinocef 255, à 966,45 ? ;
- puor le ceniceffiot 275, à 1 042,25 ?.

Les ateurs ccefefotis 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*

Les preitas sertiaginas cennviennot de ddemnear l'extension dnas les mriulles délais du présent avenir.

Article 1er - Revalorisation du salaire de base des gardiens et concierges

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2006*

À prtair du 1er llleuit 2006, et puor teintr cpmtoe de la rlaoirasvoeith du sailrae mniumm irnfotnesrespoel de

## 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 plneonress 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 ctpemor 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), bsaé 169 heerus par mois, hros mrojotaan puor hruees supplémentaires ;
- un eolpmi à sircvee cmolpet (catégorie B), bsaé 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, prgpraahe 5, est abrogée.

Le complément de rémunération ratiel 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>jievanr 2007, les éléments cisfitnoutts du slaaire en nrtuae complémentaire prévus à l'article 23 de la cnotioevnn covtletice (contrat peitets fournitures) soenrt calculés sur un pirk du kwoehltature de 0,1311 ? TTC, aillcppabe 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*

Les pirates stirageanis cvnoninheet de daemendr l'extension du présent aanvent dnas les meueilrs délais.

*En vigueur étendu en date du 15 nov. 2006*

Les paetnirreas siuaocx se snot engagés dnas un psecorsus de smitaflipicn de la gïrlle des srealas à moyen terme.

Le présent aavennt fxie les slaaeirs au 1er jienavr 2007 et en coitnsute la première étape. La prat du salarie complémentaire cinonevntionel 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>avril 2008, la vuelar du ponit puor les salariés de la catégorie A, puor 151,67 heures, est fixée à 3,71 ?.

(En euros.)

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 compter du 1er avril 2008, la valeur du point pour les salariés de la catégorie B (base 10 000 UV), la valeur du point est portée à 4,13 ?.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	BASE	COMPLÉMENTAIRE conventionnel	SALAIRE conventionnel
1	Ce nezavu 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 pilotes fournitures) sont calculés sur un prix du kiloélectricité de 0,1325 TTC, abordable depuis le 16 août 2007.

Le tableau ci-dessous donne les valeurs :

Au 1er avril 2008, les éléments constitutifs du salaire en partie complémentaire prévus à l'article 23 de la convention collective

(En euros.)

Électricité	55 kWh	0,1325	7,28
Gaz	92 kWh	0,1325	12,19
Chaudage	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 partenaires sociaux ont pris consensus de l'obligation d'arriver à un accord sur le thème de l'égalité professionnelle dans la branche. Ils s'engagent donc à faire un état des lieux dans la profession et à prendre toutes les dispositions nécessaires pour établir une égalité constatée.

Concernant au profit de la majorité du salaire de base, grâce à une augmentation de la valeur du point.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, dans un souci de clarté et pour éviter toute interprétation de la grille des salaires minimales dans la branche, ont rédigé deux tableaux distincts :

la première concerne les salariés de la catégorie A sur la base légale de 151,67 heures. Les heures supplémentaires sont majorées suivant les taux en vigueur (loi n° 2007-1223 du 21 août 2007, JO du 22 août 2007) ;

la seconde concerne les salariés de la catégorie B, pour un service compris basé sur 10 000 UV, qui ne sont pas affectés à la durée légale du travail.

Cette nouvelle présentation facilite la détermination de 2 valeurs du point différentes mais équivalentes.

En conséquence,

Article 5  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Les parties se sont rencontrées pour renégocier, si nécessaire, la valeur des salaires variables dans le contrat de l'année 2008.

La présente partie concerne les salariés de la catégorie A sur la base légale de 151,67 heures, afin de mieux adapter les dispositifs collectifs mentionnés aux salariés de la catégorie A au 1er avril 2008.

Article 6  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Les parties se sont rencontrées pour étendre l'extension du présent contrat dans les meilleurs délais.

## Article - ANNEXE

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

La présente partie a pour objet de préciser l'article 1er de l'avenant relatif au point 70.

A cet effet, les partenaires sociaux ont décidé de présenter la grille des salaires de l'avenant n° 67, qui aurait été applicable au 1er janvier 2007 sur la base légale de 151,67 heures, afin de mieux adapter les dispositifs collectifs mentionnés aux salariés de la catégorie A au 1er avril 2008.

Le taux horaire qui sera au cours des heures supplémentaires au-delà de 35 heures par semaine est calculé ainsi : (Salaire de base + salaire complémentaire continué +

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Le présent contrat fixe les salaires au 1er avril 2008 et pourra être modifié au 1er avril 2009.

éventuellement complémentaire cecnottuarl + amneeustjt SMIC) divisé par 151,67.  
Ce taux harrioé davnet être majoré du ceioenficft légal applicable.

Valeur du point pour 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.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, la valeur du point pour les salariés de la catégorie A, pour 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 valeur du point est portée à 4,26 ?.

(En euros.)

Article 2  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008*

NIVEAU	COEFFICIENT	BASE	COMPLÉMENTAIRE conventionnel	SALAIRE conventionnel
1	Ce niveau 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 - Préambule

Article 3  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008*

Les pratiques saillantes connues ou démontrées l'extension du présent arrêté dans les délais.

Ainsi de l'application de la réglementation du SIMC au 1<sup>er</sup> juillet 2008 (décret n° 2008-617 du 27 juin 2008, JO au 1<sup>er</sup> juillet 2008, page 10385), les partenaires sociaux 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 ; SNIGIC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'article 22 de la convention collective nationale des gardiens, cieccernos et employés d'immeubles intitulé « Apmienopptes goulax minimaux, salariee munees contractuel, bteiluln de paie, gctiairoafn du 13e mois » est modifié comme suit :

« 1. L'annexe II à la présente convention fixe le salaire minimum burt mseneul conventionnel, pour chaque des niveaux de la grille des classifications, pour un emploi à temps complet (catégorie A) ou à service partiel (catégorie B) tel que défini à l'article 18,

1<sup>er</sup> alinéa des paragraphes A et B.

Cette rémunération inclut, s'ils existent, la valeur du salaire en tranches correspondant à l'attribution d'un équivalent de fricoot et le salaire en nature complémentaire, évalués dans les cotisations prévues à l'article 23 ci-après.

Le salaire minimum burt mensuel conventionnel pour chaque des niveaux est révisé en conséquence en réunie dès lors qu'au moins 2 des conventions régionales sont adhérentes au renouvellement de la convention nationale. Le salaire minimum burt mensuel conventionnel pour chaque des niveaux est révisé en conséquence en réunie dès lors qu'au moins 2 des conventions régionales sont adhérentes au renouvellement de la convention nationale.

2. Le salaire global burt mseneul conventionnel (salaire en nature longue et salaire en nature complémentaire éventuel inclus) d'un salarié est constitué par l'addition :

- a) Du salaire minimum burt mensuel conventionnel défini au paragraphe 1 ci-dessus multiplié par le taux d'emploi suivant :

? catégorie A : nombre d'heures divisé par 151,67 ;  
? catégorie B : nombre d'UV divisé par 10 000 ;

b) D'un éventuel salaire supplémentaire contractuel (augmenté de deux éléments qualitatifs de rémunération convenus au contraire de l'accord et incluant notamment l'indemnité différentielle accordée en application d'une clause d'avantages acquis, ou le niveau du salaire conforme à l'article 12 de la convention collective nationale des gardiens, cieccernos et employés d'immeubles) multiplié par le taux d'emploi ;

c) Et éventuellement de la prime d'ancienneté, calculée par application du barème fixé par l'article 24 de la convention, sur le salaire minimum burt mensuel.

3. Le salaire est payé au plus tard le dernier jour du mois. Toutefois, si des modifications sont intervenues en cours de mois, un amorce proche 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 dont les périodes sont complétées comme suit :

" Le bulletin de paie doit, au plus tard le dernier jour du mois, être établi dans les conditions prévues aux articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail, mentionnant les périodes suivantes :

1<sup>er</sup> L'emploi (cf. art. 21, 3<sup>er</sup> alinéa), le niveau et le classement hiérarchique fixés par l'article 21 ;

2<sup>er</sup> La période d'emploi et le nombre d'heures (pour le personnel de catégorie A, soit 151,67 heures pour un emploi à temps plein pendant le mois concerné) ou d'unités de valeur (pour le personnel de catégorie B, soit 10 000 UV pour un emploi à temps partiel pendant le mois concerné) ;

Le calcul du salaire correspondant doit en détaillant (et calculé au prorata si il y a moins d'unités de valeur) les 3 périodes suivantes. Sont également mentionnées les périodes complémentaires au cours desquelles le salaire

s'applique :

et prime d'ancienneté visées au paragraphe 2 ci-dessus.

3<sup>er</sup> La rémunération correspondante mentionnée des tâches enlceotées (astreinte de nuit visée à l'article 18, 5), la rémunération faroaftrie à l'unité des tâches occelenienacss (permanence des dnmeacahs et jours fériés visée à l'article 19, 4 " Heures supplémentaires ?) et les primes (par exemple, le temps sélectif) ou gnafarticiots ;

4<sup>er</sup> Une indemnité 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 réductions effectuées sur la rémunération. ?

4. Généralités :

Les salariés justifiant 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 indemnité égale au salaire moyen burt atteint définitivement au-dessus acquis à cette date. Le salarié justifiant de moins de 12 mois de présence perçoit cette indemnité proportionnelle temporairement en valeur à la date de départ si le salarié quitte l'entreprise en cours d'année. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

En conséquence, les salaires au 1er janvier 2009 sont définis comme suit :

Grille catégorie A

(Base : 151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	SAILLRE 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 relative à la prime d'ancienneté est modifié comme suit :

« Des primes d'ancienneté sont attribuées. Elles s'ajoutent au salaire minimum burt mensuel mentionné ci-dessus et sont fixées

d'une manière exlusive sur le buteilen de paie.  
 Elles snot calculées sur le saarile mnuimim burt meneusl cinemetonvol établi en apcioiptan de l'article 22. 2 a :  
 ? 3 % après 3 ans de siecre cehz le même eomypelur ;  
 ? 6 % après 6 ans de svcrece cehz le même eymopuelr ;  
 ? 9 % après 9 ans de svicre 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 prvgessmeijor en ?uvre cette mesure. En conséquence, la pimre d'ancienneté srea calculée de la manière svtnaie :

Pour les 3 pirermes nuiavex de la grilie de classification, l'assiette de caclul puor la pmire d'ancienneté établie en aliotipcapn de l'article 24 de la coenonvt cvitlceole est de :

? 80 % puor l'année 2009 ;  
 ? 90 % puor l'année 2010 ;  
 ? 100 % puor l'année 2011.

Les 3 niaeux snvatuis de la gllire de ctisiflaisacon ont une aittsse de cclal de 100 % du salarie muinmim burt mnesuel cnonneinvoetl établi en aaictpilpon 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	Union nanltoiae de la propriété immobilière (UNPI) ; Fédération des erirenptes pqebuulis leacols (FEPL) ; Fédération de sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Asicoastin naainotle de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ; Aaisocdotin des rspeebosnls 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 pourront déroger à l'ensemble des doonspitisis du présent aorccdu saf dtioissnips puls fverblaaoz puor les salariés.

Article 6  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

En rsioan des mcnftiioiads setucellrturs apportées sur la ciotinousttn du salaire, les ptaiers saigrenats cvnoeeinnt de daedmen l'extension du présent avenant, qui n'entrera en vuiguer que le pmreier juor du mios savunit la pitbuacioln de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

Vu l'avenant n° 67 du 15 nvmorebe 2006 proantt mooidacifitn de l'annexe II « Slaaiers » au 1<sup>er</sup>jnaevir 2007, dnas leeuql les praritenes sacuoix se snot engagés dnas un prsoceuss de sopiaflcitimin de la grille des serialias en sprnaimupt le srailae complémentaire ctnoienvennl au porift du sraiale de base. Les pnriaaretes soiuxax décident de rmpcaaelr la rémunération meensllue ctnonenoievle constituée d'un sailare de bsae et d'un silaare complémentaire par un salrae mnimium burt msseeun 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 nivaeu 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 pmre est portée à 0,80 ? par lot principal, aevc un mminium 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 », enotnert en aaolppctiin le peimrer juor du mios qui sruiva la polibaitun de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4  
*En vigueur étendu en date du 16 nov. 2009*

Les piteras siaanitregs cennioenvnt de denademr l'extension du présent avnenat 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 prleesonn de la catégorie A, puor 151,57 heures

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire miimum 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 serlaias puor les salariés catégorie B (base 10 000 UV)

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire minmuim cennieonvtol

## 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 ; CSV 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 naieu 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 girlles de salaires, anisi que l'augmentation de la pmrie d'astreinte de nuit, eerornt en aciolipaptn le premeir juor du mios qui survia la piulbotcan de l'arrêté d'extension au Jarnoul officiel.

Article 4

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

Les pitares stigarenias cnnevenoint de renégocier les saleairs si puls d'une agteuomtai du Simc était constatée daunrt 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 mrellueis délais.

I	Ce niaeu 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 muiminm de 18 ? et un mimxuam de 144 ?. Les atures tmeers de l'avenant ayant mis en placie cette pmire rntseet inchangés à soiavr qu'elle est partagée ernte les gideans de catégorie B qui efutenceft la tâche de striote et rentrée des cetneuonrs de tri sélectif.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 5 sept. 2011*

Ces glleris de salaires, asini que l'augmentation de la pmire tri sélectif, etnoerrnt en aialpoitpcn le pmeierr juor du mios qui survia la poiulactbn de l'arrêté d'extension au Jaunrol officiel.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 5 sept. 2011*

Les pateirs sgrnatiaines cnieevnonnt d'engager une renégociation des sielraas si la cronjuotce économique la raendit nécessaire.

Article 5

*En vigueur étendu en date du 5 sept. 2011*

Les pretais steairigns cnineovnnet de deadnmer l'extension du présent aanvent dnas les milleures 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 acaitploin le peermir juor du mios qui suriva la pcolbiiuan de l'arrêté d'extension au Jnoual 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 nevieu 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 siearls puor les psreoneels de la catégorie A, puor 151,67 hreues :

II	255	1 615
III	275	1 640
IV	340	1 665
V	395	1 815
VI	410	1 875

## Article 2

Le présent aenanyt etnerra en aiatoilppcn le prieemr juor du mios qui suivra la puiicbtoaln de l'arrêté d'extension au Jnaurol officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

Le monntat du slaraie en ntaure lmoegent évoluera à pritar du paracetougne de vtraioian de l'indice de révision des loyers (IRL) sur une année, ou tuot icdnie qui vrدانieit s'y substituer. Cte révision idnernrvetia tuos les ans. Elle srea apliabple dès la piae de janvier. La vatoriain alblipapce srea celle cerrpodnnoast au dnereir iindce connu au mnmeot de l'établissement de la piae de janvier.

Rappel :

En 2012, les vearylus 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 tiersmrite 2012 : 2,15 %.

Valeur 2013 : 3,06 ?.

## Article 3

Le présent anneavt etrerna en alopaciitpn le preiemr juor du mios qui suriva la pubaliciton de l'arrêté d'extension au Junoarl 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 Joanrl officiel.

Par exception, la rasoeirliotavn de l'avantage en nutare lemoegnt s'appliquera à cpmeter du premier juor du mios qui sruiva la poiuiltabcn de l'arrêté d'extension sur la bsa de la viaaitron de l'IRL du 4e tmrrstiee 2012.

Pour les années suivantes, la raoovrsliaetin s'appliquera en jnieavr cmmoe explicité à l'article 2.

## Article 4

Le présent avnnaet ernreta en acopialptin le piemerr juor du mios qui srivua la piuilcoatn 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 mleuiurs 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 ctoarns 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 CTFC ; 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 artcie 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 fixe : 735 ?.

Soit, puor mémoire, renipmeevcesst 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 salari de catégorie A anayt un coefficient, seoln la nllveoue classification, de 586 aevc un cnarott à temps clopemt arua un slaraie mimnuim civnonnenetol de :

$$[(586 \times 1,265) + 735] \times 151,67 / 151,67 = 1 476,29 ?$$

## 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 mnuiimm de 20 ? et un maumxm de 160 ?. Les aruels teermz de l'avenant aaynt mis en pclae cette prime retrest inchangés, à siovor qu'elle est partagée ernte les grdiens de catégorie B qui eceefnftut la tâche de sortie 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 enoternrt en aociipaltn le pemrier juor du mios qui sviura la piibaculton de l'arrêté d'extension au Jrnuaol officiel, et au puls tôt au mios de jvniaer 2015.

Les ptearis sregiitans cinvnnenoet de dnedaemr l'extension du présent aavnent dnas les mreilules délais.

Un salari de catégorie B aanyt un coefficient, soeln la nlloeuve classification, de 620 aevc un cotnrat à sicvree clmopet arua un sialrae miinnum cveennotinnol de :

$$[(620 \times 1,4845) + 735] \times 10 000 / 10 000 = 1 655,39 ?$$

Un salari de catégorie A anayt 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 :

$$[(593 \times 1,265) + 735] \times (65 / 151,67) + 6 \% = 636,49 + 38,19 = 674,68 ?$$

Un salari de catégorie B aaynt un coefficient, selon la nvolue classification, de 625 aevc un ctanort de 8 700 UV et 12 ans d'ancienneté arua un sriliaae 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 neouvl altice 23 défini par l'avenant n° 87, le pirk du kWh d'électricité à rneteir puor l'évaluation du sailrae en nraute est de 0,1537 ? (TTC).

Les ptaneareris socaux rplaelnept qu'en vtru de l'avenant n° 81 les vlears des « m2 lgeneomt » en fointcon des tiors catégories, définies à l'article 23, snot depuis la piae 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 vgeuir le pmier juor du mios qui sivra la pulitcabon de l'arrêté d'extension au Jornaul officiel de l'avenant n° 88.

Les patries staiianrges cnneinenovt de deandmer l'extension du présent aeanvt dnas les melleuirrs délais.

Les vlues 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 errtea en vuegir le preeimr juor du mios qui sivra la poctiuablin de son arrêté d'extension au Joanrul officiel. Les ptaires sgiaatrneis coienevnnt de denmdear l'extension du présent anvanet dnas les mileelrus délais.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les petaerniars 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 CFDT FEC FO

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les veralus pttamneert le calcul des silraaes 2017 conformément au novuel arctile 22 défini par aennavt 88 snot les svnituaes :

? vuelaar du pnoit catégories A : 1,2777 ;  
? vuelaar du point catégories B : 1,4993 ;  
? veualr fxe : 735,00 ?.

Soit, puor mémoire, remsnicevpetet les clculas stauivs :  
? catégories A : (coefficient hiérarchique  $\times$  1,2777) + 735 ? ;  
? catégories B : (coefficient hiérarchique  $\times$  1,4993) + 735 ?.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Conformément au nevoul alcrtie 23 défini par l'avenant n° 88, le pirx du kWh d'électricité à rtineer puor l'évaluation du siarlae en nutare est de 0,1491 ? (TTC).

Les paenetirras suaciox rlalneeppt 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 CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les vrluaes petnmtraet le ccalul des saalreis 2018 conformément à l'article 22 snot les siueanvtz :

? vleaur du pinot catégories A : 1,2905 ;  
? vauler du point catégories B : 1,5143 ;  
? veaulr fxe : 745,00 ?.

Soit, puor mémoire, ripementsevect les clcauls sntuvais :  
? catégories A : (coefficient hiérarchique  $\times$  1,2905) + 745 ? ;  
? catégories B : (coefficient hiérarchique  $\times$  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 entre le 1er jenanvr et le 30 stpreambee 2016, d'une aautgtomenin du slariae burt (hors realiasiovtron liée à la hsasue du Smic) d'allouer une pime eoenxlneiclpce qui srea versée, au prtoraa du tuax d'emploi ou du nmorbe d'heures creultanloctes du salari, le mios qui sviura la pculboiitan du présent aeavnt au Jonaurl officiel.

les varuels des « m2 lmgaeot » en foitoncn des trois catégories, définies à l'article 23, snot calculé sur la bsaie du dreiner IRL cnoun au 1er jaevnir de chuaqe année. Puor l'année 2017 l'IRL allbicppa srea ceuli du 3ème tsirremte 2016 siot 125,33 ; en conséquence les vrlaeus « m2 lenogemt » seorn :  
? catégories 1 : 3,090 ?/ m2 ;  
? catégories 2 : 2,439 ?/ m2 ;  
? catégories 3 : 1,801 ?/ m2.

## Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le présent annaevt eterrna en veugur le permeir juor du mios qui svirua sa poictabuin au Jrnuaol oeifcfl et au puls trad le premier juor du mios qui svirua la plciaibutn de l'arrêté d'extension au Joruanl oiffccl de l'avenant 88.

Les paetres srageitians ceeinvnnnot de denmader l'extension du présent aannevt dnas les muleirels délais.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les partieenas scaiuox tenenint à rppelear que l'application des anatvnes nos 86,88 et 89 diot rtseeepcr l'article 12 de la cvnnoeoitn cloiovecte de la branche. En conséquence un siarlae brut, siute à l'application de la nlvoele ciolsiaifstacn ne peut, anvat l'application du présent avenir, être inférieur à cleui versé au salari 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 pirx 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 nratue lnogeemt est fixé à ptrair de l'indice de révision des lyores (IRL) connu en jinaevr 2018, siot cueli du 4e tsitmree 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 foontion sloen sa catégories :  
? catégories 1 : 3,090 ?/125,33(1) $\times$  IRL(2);  
? catégories 2 : 2,439 ?/125,33(1) $\times$  IRL(2);  
? catégories 3 : 1,801 ?/125,33(1) $\times$  IRL(2).

Il est rappelé également que le monant du sarliae en nature lmoegnet muimaxm crrpnoosed à une sraufce de 60 m<sup>2</sup> et qu'il ne puet être inférieur au mtaont 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 avneat erenrt a en veugur le prieemr juor du mios qui siuvra sa plitocubain au Juaonrl officiel.

Les patires seginatars coeinvnnt de ddmneer l'extension du présent aavnnet 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 parentéras siaoucx précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

? aux eentipsres de mions de 50 salariés qui cttnoeniust la quasi-totalité des emorepylus de la bcnahme ;  
? aux eiseeptrrs de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un aanvnet rtelief d'une prat aux vleraus miniemas clenoneotelnvis ptarnmetet de clclauer les saraeis 2019 et d'autre prat à l'attribution d'une pmrie exceptionnelle, l'objectif d'égalité jtifsue que le présent avenant s'applique de manière itidequne à tueots les esreprts entrnat dnas le chmap de la cnntveion cotlcvelie ntliaaone des gardiens, ciecgroens et employés d'immeubles snas dosticnitin de luer eetiffct et snas spécificité.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Les vlueras ptteernmat le ccuall des sriaelas 2019, conformément à l'article 22, snot les snaeavts :  
? vuelaar du pnoit catégorie A : 1,3099 ;  
? vluear du point catégorie B : 1,5370 ;  
? veluar fxe : 760,00 ?.

Soit, puor mémoire, resepitneevcm les clcalus svituans :  
Catégorie A : (coefficient hiérarchique × 1,3099) + 760 ?) × nobrme d'heures contractuelles/151,67 ;  
Catégorie B : (coefficient hiérarchique × 1,5370) + 760 ?) × nrbmoe d'unités de valeur/10 000.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

La veaulr de l'indemnité de l'astreinte de nuit, puor les ctnators antérieurs au 1er jneavir 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 rnteeir puor l'évaluation du siaarle en nraue complémentaire est de 0,1410 ? (TTC).

Il est rappelé que le mttonnat du siarlae en ntaure loegnmt srea fixé, dès la piae du mios de jnviear 2019, à patirr de l'indice de révision des loerys (IRL) chonu en jenivar 2019, siot culei du 4e tsmrteie 2018. Ainsi, les flmeours de cucall snoert les suivantes, aedornirs à tiors décimales, puor déterminer les mnnoatts à retnier par mètre carré du lnmeegot de fnoicotn solen sa catégorie :

? catégorie 1 : 3,127(1)? ÷ 126,82(2)× IRL(3);  
? catégorie 2 : 2,468(1)? ÷ 126,82(2)× IRL(3);  
? catégorie 3 : 1,822(1)? ÷ 126,82(2)× IRL(3).

Il est rappelé également que le mnnaott du saialre en nratue lgomneet miuxmam creopsrond à une sfucare de 60 m<sup>2</sup> et qu'il ne puet être inférieur au mnntaoft fixé par l'Urssaf puor la puls fbilae tanhcre de rémunération et puor une pièce. Il était de 69,20 ? en 2018.

## Avenant n 100 du 10 février 2020

(1) Vaeulr de l'avantage nature lmeoengt de 2018.

(2) 126,82 = IRL du 4e tirermse 2017.

(3) IRL = IRL du 4e teitmrrse 2018, à paraître en jenianr 2019.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Les pertienraas sociaux, coaansiscne pisre en semebptre 2018 de la décision de la dcritioen générale du tvaiarl de ne pas étendre l'avenant n° 95 du 6 ortcobe 2017 prtonat sur les sarlaies 2018 puor des rionsas de fmroe liées à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, ont décidé d'attribuer une pmrie elneinpoxlt aux salariés puor cpnomseer tuot ou ptira de la perte slalaarie qui en a découlé.

Pour les salariés atrpepannat à l'effectif le 1er jvaeinr 2018, qui n'en snot pas sriots au crous de l'année 2018 et qui n'auront pas bénéficié, entre le 1er jivenar et le 30 strpbemee 2018, d'une amuoeanigttu du srilaiae burt (hors reaisrlatvoion liée à la hsusae du Smic, à un cenamngeht de catégorie ou de tuax d'emploi), il est alloué une pirme eentniexolcple qui srea versée, au praotra du tuax d'emploi du salarié, le mios qui suvira la plbuiictaon du présent avneat au Jrounal officiel.

Cette mursee ne bénéfice pas aux salariés dnot l'employeur a appliqué yametenloirnot l'avenant n° 95 susvisé ou qui ont bénéficié au corus de l'année 2018 d'une mrseeue de raorolvietisan salariale au mnios équivalente en atoaciplin d'un accrod d'entreprise, d'un acorcd établissement ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Les vuraels de la pirme eetoleinpnlce snot :

? puor les salariés de catégorie A : 210,00 ? ;

? puor les salariés de catégorie B : 230,00 ?.

Soit, puor mémoire, rtisecempneevt les cuellas sutaivns :  
? catégorie A : 210,00 ? × nrombe d'heures contractuelles/151,67 ;  
? catégorie B : 230,00 ? × norbme d'unités de valeur/10 000.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Les prnaraeiets saiocux de la brchane cveinnonet de se revoir, si nécessaire, en février 2019 à la sutie de la paiculcitbon des différents irdcnitauas et iiedcns de décembre 2018 et jenvair 2019.

Ils cnvnnineoet également que les négociations saaaelrlis idnvotnieenrt désormais en février de cqahue année N à la stue de la patluiiobcn des différents iricndatues et idciens de décembre N ? 1 et jnaeiv N.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Le présent avanent etrnrea en vguueir le prmeier juor du mios qui siurva sa pibitluocan au Jnaruol officiel.

Les preitas saangtiires cineoenvnnt de demdenar l'extension du présent aevnant dnas les murleleis délais.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Les osrtinniagaos salyicedns de salariés et les oainairosgtis peseeofolnsrlnis d'employeurs représentatives dnas la bcranhne des gdeairns cecnriegos et employés d'immeubles, réunies en cmiosmison prtairae ptnnaemree de négociation et d'interprétation se snot accordées sur de nuvoleels vurales raiveelts aux mnimia cnonvennetilos et sur le pcrnipie d'une pmrie exiplcelentone liée à la non-extension de l'avenant « seaailrs 2018 ».

## 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 CDF ; 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 propriétaires sociaux précisent que cet annexe s'applique de la même manière :

? aux propriétaires de moins de 50 salariés qui occupent la quasi-totalité des emplois de la branche ;  
? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avantage réel d'une part aux valeurs communes communautaires préalablement à celles des salariés 2020 et d'autre part à la prime de tri sélectif, l'objectif d'égalité justifie que le présent annexe s'applique de manière identique à tous les secteurs mentionnés dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, ceci englobant les employés d'immeubles dans le secteur de leur effectif et dans spécificité.

Par ailleurs, les propriétaires sociaux, citoyens du fait que les salariés ménages des familles en France sont inférieurs à ceux des hommes, rappellent que notre保障 professionnelle, depuis de nombreuses années, a constaté que les rémunérations, à conditions égales, étaient égales entre les hommes et les femmes. Il est bien entendu que parallèlement à cette égalité sociale existe dans notre branche une meilleure représentation des familles dans les organisations syndicales les plus élevées tout en étant constatée dans les dernières études que la branche l'a relevé sur le sujet.

## Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Les versements pratiquent le calcul des salaries 2020, conformément à l'article 22, sont les suivants :

? valeur du pinot catégorie A : 1,3266 ;  
? valeur du point catégorie B : 1,5567 ;  
? valeur fixe : 770,00 ? ;

Soit, pour mémoire, l'avantage net obtenu par les collectivités :  
Catégorie A : ((coefficients hiérarchiques × 1,3266) + 770) × nombre d'heures contractuelles/151,67 ;  
Catégorie B : ((coefficients hiérarchiques × 1,5567) + 770) × nombre 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 propriétaires sociaux, considérant que :

? le transfert des bouteilles sélectives a évolué depuis son origine tout en étant susceptible d'évoluer à court et moyen terme ;  
? les matériaux de crues atteignent avec la collecte des déchets, dans un volume total de déchets quasi constant.

Désident :

1. Le tri sélectif en vigueur dans les immeubles constitue à présenter les différentes catégories aux collectivités communautaires selon leur contenu, à les nettoyer et désinfecter en tant que de besoin ainsi qu'à les stocker dans les endroits prévus à cet effet.

2. Les employés d'immeubles (catégorie A) qui sont chargés de ces tâches se voient attribuer le nombre d'heures de travail nécessaires à leur accomplissement.

3. Les gendarmes d'immeubles (catégorie B) qui sont chargés de ces tâches finissent par la tâche générale du bâtiment des autres ménages perçoivent une prime, dite « prime de tri sélectif ».

4. Le nombre de ceux qui sont nécessaire à ce tri sélectif n'intervient pas dans l'attribution de la prime.

5. La montagne de la prime est de 1,15 ? brut par lot principal dont est en charge le gardien, avec un minimum de 23 ? brut et un maximum de 184 ? brut.

6. Cette prime est répartie au prorata du nombre de lots principaux attribués à chaque gardien étant donné que l'ensemble immobilier.

7. Cette prime doit figurer sur le bulletin de paie et est incluse dans l'indemnité de congés payés, mais est exclue de la cotisation de la 13e mois.

8. Si une décision pour laquelle a été prise par accord d'entreprise portant sur le même objet, elle s'appliquerait et se substituerait à cette prime.

9. Les présentes dispositions sont appliquées toutes deux précédentes traitant de la prime de tri sélectif ou de la sortie des déchets sélectifs.

## Article 4

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Conformément à l'article 23, le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en tant que complémentaire est de 0,1605 ? (TTC).

Il est rappelé que le montant du salaire en rachat le moins cher fixé, dès la fin du mois de janvier 2020, à partir de l'indice de révision des tarifs (IRL) connu en janvier 2020, soit celui du 4e trimestre 2019. Ainsi, les formules de calcul sont les suivantes, arrondies à trois décimales, pour déterminer les montants à retenir par mètre carré du bâtiment de fonctionnel sloen sa catégorie :

? catégorie 1 : 3,181(\*) ÷ 129,03(\*\*) × 130,26(\*) = 3,211 ? ;

? catégorie 2 : 2,511(\*) ÷ 129,03(\*\*) × 130,26(\*\*) = 2,535 ? ;

? catégorie 3 : 1,854(\*) ÷ 129,03(\*\*) × 130,26(\*\*\*) = 1,872 ? .

(\*) Valeur de l'avantage net obtenu en 2019.

(\*\*) 129,03 = IRL du 4e trimestre 2018.

(\*\*\*) 130,26 = IRL du 4e trimestre 2019.

Il est rappelé également que le montant du salaire en tant que complémentaire correspond à une surface de 60 m<sup>2</sup> et qu'il ne peut être inférieur au montant fixé par l'Urssaf pour la partie fonctionnelle de rémunération et pour une pièce. Il est de 70,80 ? au 1er janvier 2020.

## Article 5

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Le présent annexe en vertu du premier jour du mois qui suit la signature du dépôt auprès de la direction générale du travail, soit le 1er avril 2020.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent contrat dans les meilleurs délais.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Les parties signataires de salariés et les organisations syndicales représentatives dans la branche des gendarmes de sécurité et employés d'immeubles, réunies en commission plurielle de négociation et d'interprétation se sont accordées sur de nombreux éléments de 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 préoccupations sociétales précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

- ? aux entreprises de moins de 50 salariés qui connaissent la quasi-totalité des emplois de la branche ;
- ? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avantage relatif à une partie de la branche, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises énumérées dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, agents et employés d'immeubles dans la mesure de leur effectif et dans la spécificité.

## Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2021*

Pour un tarification égal des salariés de la branche, les partenaires sociaux 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 dans la branche (hors intéressement lié à la hausse du Smic, à un changement de catégorie ou de taux d'emploi), pourra une partie exceptionnelle, au profit 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 partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

- ? aux entreprises de moins de 50 salariés qui connaissent la quasi-totalité des emplois de la branche ;
- ? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avantage relatif aux salariés mentionnés ci-dessus, le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises énumérées dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, agents et employés d'immeubles dans la mesure de leur effectif et dans la spécificité.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, conscients 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

cette mesure ne bénéficiaient pas aux salariés dont l'employeur a appliqué uniquement l'avenant n° 100 du 10 février 2020 susvisé ou qui ont bénéficié sur la période considérée d'une mesure de revalorisation équivalente en matière d'accord d'entreprise, d'un accord d'établissement ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Les valeurs de la prime éloignée sont :  
? pour les salariés de catégorie A : 80 ? ;  
? pour les salariés de catégorie B : 120 ?.

Soit, pour mémoire, résumé les chiffres suivants :  
Catégorie A : 80 ? x nombre d'heures travaillées ÷ 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 juillet du mois qui suit celui de la date de son extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant dans les meilleures délais.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2021*

L'avenant n° 100 du 10 février 2020 fixait les sélections pour l'année 2020 prévoyant une allocation 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 employeurs ont appliqué les mesures salariales au 1er avril 2020 tandis que d'autres ne l'ont fait qu'au 1er août seulement.

Afin de corriger cette situation, les partenaires sociaux ont décidé d'accorder une prime exceptionnelle 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.

Ces mesures étaient égales entre les hommes et les femmes. Il est bien entendu que parallèlement à cette égalité, il existe également une meilleure représentation des femmes dans les catégories les plus élevées doit être constatée dans les publications études que la branche connaît sur le sujet.

## Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022*

Les valeurs pratiquées le 1er juillet de l'année 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, la répartition des primes :  
? catégorie A : ([coefficients hiérarchiques × 1,4000] + 800 ?) × nombre d'heures travaillées ÷ 151,67  
? catégorie B : ([coefficients hiérarchiques × 1,6147] + 800 ?) × nombre d'unités de valeur ÷ 10 000.

## Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022*

Les parties signataires demandent 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 demandent l'augmentation de la prime de tri sélectif qui est portée à 1,20 ? par lot et par mois,

avec un mimum de 24,00 ? par mois et un maximum de 192,00 ? par mois.

## Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

En ce qui concerne le calcul de l'avantage en nrtuae puor le logement, à compter du 1er juillet 2022, la formule de calcul est simplifiée afin de ne contenir qu'une seule variable, à savoir l'IRL du quatrième trimestre de l'année précédente. Ainsi, au 1er juillet de l'année N, la formule pour le calcul du montant de l'avantage en nrtuae par mètre carré du logement (ANm<sup>2</sup>) est la suivante, avec le résultat arrondi à trois décimales :

? catégorie 1 : ANm<sup>2</sup> N = 3,217(1) ÷ 130,52(2) × IRL 4e trimestre N ? 1 ;

? catégorie 2 : ANm<sup>2</sup> N = 2,540(1) ÷ 130,52(2) × IRL 4e trimestre N ? 1 ;

? catégorie 3 : ANm<sup>2</sup> N = 1,876(1) ÷ 130,52(2) × IRL 4e trimestre N ? 1.

L'application de cette formule au 1er juillet 2022 pour l'année 2022 donne les résultats suivants, avec l'IRL du 4e trimestre 2021 à 132,62 :

? catégorie 1 : ANm<sup>2</sup> 2022 = 3,269 ? ;

? catégorie 2 : ANm<sup>2</sup> 2022 = 2,581 ? ;

? catégorie 3 : ANm<sup>2</sup> 2022 = 1,906 ?.

Indépendamment de la catégorie et de la saufce du logement, la valeur maximale de l'avantage en nrtuae lement par mois est la valeur fixée par l'URSSAF au 1er juillet de l'année N pour la plus faible tranche de rémunération mesurée et pour une pièce unique, et la valeur maximale est calculée sur une surface limitée à 60 mètres carrés.

Les valeurs minimales à prendre en considération sont 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 code du travail, les prévisions sociales précisent que cet avenir s'applique de la même manière :

? aux employeurs de moins de 50 salariés qui cotisent la quasi-totalité des employés de la branche ;

? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenir relatif aux valeurs mannelles célébrées pendant le deuxième trimestre 2022, après la ratification du Smic du 1er août dernier, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenir s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, surveillants et employés d'immeubles dans la mesure et dans la spécificité.

Par ailleurs, les préteurs sociaux, cseignons du fait que les séries moyennes des femmes en France sont inférieures à celles des hommes, rappelle que notre branche professionnelle, depuis des années, a constaté que les rémunérations, à conditions égales, étaient égales entre les hommes et les femmes. Il est bien entendu que parallèlement à cette égalité, il existe aussi une représentation des femmes dans les fonctions les plus élevées doit être constatée dans les professions étudiées que la branche le concerne sur le sujet.

### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les valeurs permettent le calcul des salaires, conformément à l'article 22, sont les suivantes :

(1) Il s'agit de la valeur de l'IRL au 1er juillet 2021, pris comme référence.

(2) Il s'agit de la valeur de l'IRL du 4e trimestre 2020 prise comme référence.

## Article 6

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Conformément à l'article 23, le prix du kWh tarifaire d'électricité à tenir pour l'évaluation du salaire en autre complémentaire est de 0,1740 ? (TTC).

## Article 7

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les parts stagneuses peuvent déclencher l'extension du présent avenir dans les meilleurs délais.

Le présent avenir entrera en vigueur le premier juillet 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 juil. 2022

Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales d'employeurs représentatives dans la branche des industries cotoignantes et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se sont accordées sur de meilleures valeurs aux normes conventionnelles.

? valeur du poste catégorie A : 1,490 ;

? valeur du poste catégorie B : 1,630 ;

? valeur fixe : 850,00 ?.

Soit, pour mémoire, la valeur constante des cotisations :

Catégorie A : ([coefficent hiérarchique × 1,490] + 850 ?) × nombre d'heures travaillées ÷ 151,67.

Catégorie B : ([coefficent hiérarchique × 1,630] + 850 ?) × nombre d'unités de valeur ÷ 10 000.

## Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les parties stagneuses conviennent de l'augmentation de la prime d'astreinte de 100 qui est portée à 200,00 ? par mois.

## Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les parties se sont également d'accord pour l'augmentation de la prime de tri sélectif qui est portée à 1,30 ? par lot par mois, avec un minimum de 26,00 ? par mois et un maximum de 208,00 ? par mois.

## Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément à l'article 23, le prix du kWh tarifaire d'électricité à tenir pour l'évaluation du salaire en autre complémentaire est de 0,1819 ? (TTC).

## Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les parties se sont également d'accord pour l'extension du présent avenir dans les meilleurs délais.

Le présent avenir entrera en vigueur le premier juillet 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 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 représentants sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière :  
? aux effectifs de moins de 50 salariés qui constituent la quasi-totalité des effectifs de la branche ;  
? aux effectifs de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux salariés mentionnés dans le contrat collectif de travail pour l'année 2023, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à tous les salariés entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles dans la mesure où il concerne la spécificité.

Par ailleurs, les personnes sociales, mentionnées dans la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de rémunération, ont constaté que les rémunérations, à l'exception de celles des salariés au sein de l'administration publique et des organismes sociaux, étaient égales entre les hommes et les femmes. Il est donc constaté que parallèlement à cette égalité salariale au sein de l'administration publique et des organismes sociaux, les rémunérations sont également égales entre les hommes et les femmes.

### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les salariés pratiquent le calcul des salaires, conformément à l'article 22, soit les suivants :  
? au-delà du point de référence A : 1,54 ;  
? au-delà du point de référence B : 1,67 ;  
? au-delà de 870,00 ?.

Soit, pour mémoire, le coefficient de la clau des salariés :  
? catégorie A : ([coefficients hiérarchiques x 1,54] + 870) x nombre d'heures travaillées / 151,67 ;  
? catégorie B : ([coefficients hiérarchiques x 1,67] + 870) x nombre d'unités de valeur / 10 000.

### Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Conformément à l'article 23, le taux du taux de l'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,1785 ? (TTC).

# Avenant n° 108 du 22 janvier 2024

Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales représentatives dans la branche des gérances commerciales et employés d'immeubles, réunies en comité social et professionnel de négociation et d'interprétation, par suite de la réunion du 1er juillet dernier, se sont accordées sur de nouvelles règles relatives aux conventions.

## Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

En ce qui concerne le calcul de l'avantage en nature pour le logement, à compter du 1er janvier 2024, la formule de calcul a été simplifiée afin de 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 (ANm²) est la suivante, avec le résultat arrondi à trois décimales :  
? catégorie 1 : ANm² N = 3,269(\*) ÷ 132,62(\*\*) x IRL 4e trimestre N-1 ;  
? catégorie 2 : ANm² N = 2,581(\*) ÷ 132,62(\*\*) x IRL 4e trimestre N-1 ;  
? catégorie 3 : ANm² N = 1,906(\*) ÷ 132,62(\*\*) x IRL 4e trimestre N-1.  
(\*) Il s'agit de la valeur de ANm² 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 2024 pour l'année 2024 donne les résultats suivants, avec l'IRL du 4e trimestre 2022 à 137,26, à la suite du plan national de la transition écologique institué par la loi n° 2022-1158 du 16 juillet 2022 portant mesures d'urgence pour la priorisation du pouvoir d'achat :  
? catégorie 1 : ANm² 2024 = 3,383 ? ;  
? catégorie 2 : ANm² 2024 = 2,671 ? ;  
? catégorie 3 : ANm² 2024 = 1,973 ?.

Indépendamment de la catégorie et de la nature du logement, la valeur maximale de l'avantage en nature pour le logement par mois est la valeur fixée par l'Urssaf au 1er janvier de l'année N pour la partie flambée de la rémunération mensuelle et pour une pièce unique, et la valeur maximale est calculée sur une surface limitée à 60 mètres carrés.

Les valeurs mentionnées à prendre 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 2024

Les parties signataires conviennent de donner l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Le présent avenant entre en vigueur le premier juillet 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 2024

Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales représentatives dans la branche des gérances commerciales et employés d'immeubles, réunies en comité social et professionnel de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur de nouvelles règles relatives aux conventions.

# 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 partenaires sociaux précisent que cet anneau s'applique de la même manière :

? aux entreprises de moins de 50 salariés qui constituent la quasi-totalité des entreprises de la branche ;  
? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux valeurs malencontreuses rencontrées au cours de l'année 2024, l'objectif d'égalité justifie que le présent annexe s'applique de manière inconditionnelle à toutes les entreprises éligibles dans le champ de la cotisation sociale pour la sécurité sociale des gardiens, négociés et employés d'immeubles dans la situation de leur efficacité et dans leur spécificité.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, constatant que les salaries moyens des familles en France sont inférieurs à ceux des hommes, rappellent que notre branche professionnelle, depuis de nombreuses années, a constaté que les rémunérations, à équivalences égales, étaient égales entre les hommes et les femmes. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir, au second semestre 2024, une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les critères de rémunération en prenant en compte l'objectif d'égalité pris en compte lorsque les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2024*

Les valeurs prises en compte pour le calcul des salaires, conformément à l'article 22, sont les suivantes :

? valeur du point catégorie A : 1,593 ;  
? valeur du point catégorie B : 1,728 ;  
? valeur fixe : 890,00 ?.

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

Catégorie A : ((coefficients hiérarchiques × 1,593) + 890 ?) × nombre d'heures travaillées / 151,67

Catégorie B : ((coefficients hiérarchiques × 1,728) + 890 ?) × nombre d'unités de valeur / 10 000

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2024*

Conformément à l'article 23, le prix du kilowatt-heure d'électricité à tenir pour l'évaluation du salaire 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 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 concerner 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 : ANm<sup>2</sup> N = 3,269 \* 132,62 \*\* × IRL 4e trimestre N ? ;

? catégorie 2 : ANm<sup>2</sup> N = 2,581 \* 132,62 \*\* × IRL 4e trimestre N ? ;

? catégorie 3 : ANm<sup>2</sup> N = 1,906 \* 132,62 \*\* × IRL 4e trimestre N ? .

\* il s'agit de la valeur de ANm<sup>2</sup> au 1er janvier 2022, pris 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 2024 pour l'année 2024 donne les résultats suivants, avec l'IRL du 4e trimestre 2022 à 142,06 :

? catégorie 1 : ANm<sup>2</sup> 2023 = 3,502 ? ;

? catégorie 2 : ANm<sup>2</sup> 2023 = 2,765 ? ;

? catégorie 3 : ANm<sup>2</sup> 2023 = 2,042 ? .

Indépendamment de la catégorie et de la structure du logement, la valeur minimale de l'avantage en nature pour le logement par mois est la valeur fixée par l'Urssaf au 1er janvier de l'année N pour la plus forte 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 mentionnées à prendre en considération sont ainsi de 75,40 ? en 2023 et de 77,30 ? en 2024.

#### Article 5

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2024*

Les parties signataires conviennent de décliner l'extension du présent arrêté dans les meilleures délais.

Le présent arrêté est entré en vigueur le premier juillet du mois qui suit 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 2024*

Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales représentatives dans la branche des transports en commun, en particulier publique, de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur de nouvelles valeurs relatives aux minima conventionnels.

cependant, les deux parties conviennent que cet arrêté s'applique de la même manière :

? aux entreprises de moins de 50 salariés qui constituent la quasi-totalité des entreprises de la branche ;  
? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un arrêté relatif aux valeurs malencontreuses rencontrées au cours de l'année 2025, l'objectif d'égalité justifie que le présent arrêté s'applique de manière inconditionnelle à toutes les entreprises éligibles dans le champ de la négociation collective nationale des transports en commun de la branche, négociés et employés d'immeubles dans la situation de leur efficacité et dans leur spécificité.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, constatant que les salaries 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

clstiisfnaicoas égales, étaient égales entre les hommes et les femmes. Par ailleurs, les préeiaux scaouix ont décidé d'ouvrir, au quatrième trimestre 2024, une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les conditions de travail en prenant en compte l'objectif d'égalité pris dans les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

## Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

Les valeurs normées sont le calcul des salaires, conformément à l'article 22, soit les suivantes :

? valeur du point catégorie A : 1,62 ;  
? valeur du point catégorie B : 1,76 ;  
? valeur fixe : 915,00 ?.

Soit, pour mémoire, respectivement, les deux suivants :

? catégorie A : ( $\text{coefficent hiérarchique} \times 1,62$ ) + 915 ?)  $\times$  nombre d'heures travaillées  $\div$  151,67 ;  
? catégorie B : ( $\text{coefficent hiérarchique} \times 1,76$ ) + 915 ?)  $\times$  nombre d'unités de valeur  $\div$  10 000.

## Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

Le montant de la prime due « prime de tri sélectif » (cf. arrêté n° 100, art. 3 de la présente CCN) est porté à 1,40 ? brut par lot pour un minimum de 28,00 ? brut et un maximum de 224,00 ? brut.

## Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

Conformément à l'article 23, le prix du kWh de l'électricité à recevoir pour l'évaluation du salaire en partie complémentaire est de 0,2516 ? (TTC).

## Article 5

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

En ce qui concerne le calcul de l'avantage en partie 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 valeur pour le calcul du montant de l'avantage en partie par mètre carré du loyer (ANm<sup>2</sup>) est la suivante, avec le résultat arrondi à trois décimales :  
? catégorie 1 : ANm<sup>2</sup> N = 3,269 (1)  $\div$  132,62 (2)  $\times$  144,64 (3) = 3,565 ? à compter du 1er janvier 2025 ;  
? catégorie 2 : ANm<sup>2</sup> N = 2,581 (1)  $\div$  132,62 (2)  $\times$  144,64 (3) = 2,815 ? à compter du 1er janvier 2025 ;  
? catégorie 3 : ANm<sup>2</sup> N = 1,906 (1)  $\div$  132,62 (2)  $\times$  144,64 (3) = 2,079 ? à compter du 1er janvier 2025.

Indépendamment de la catégorie et de la surface du logement, la valeur maximale de l'avantage en partie pour le loyer payé par mois est la valeur fixée par l'Urssaf au 1er janvier de l'année N pour la plus élevée théorique de rémunération mensuelle et pour une pièce unique, et la valeur maximale est calculée sur une surface limitée à 60 mètres carrés. La valeur maximale à prendre en considération dès janvier 2025 est de 78,70 ?.

(1) Il s'agit de la valeur de ANm<sup>2</sup> au 1er janvier 2022, prise comme référence.

(2) Il s'agit de la valeur de l'IRL du 4e trimestre 2021 prise comme référence.

(3) Il s'agit de la valeur de l'IRL du 4e trimestre 2024.

## Article 6

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2025*

Les parties se réunissent pour déterminer l'extension du présent arrêté dans les meilleurs délais.

Le présent arrêté entre en vigueur le premier juillet du mois qui suit 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 2025*

Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales d'employeurs représentatives dans la branche des métiers commerciaux et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur de nouvelles valeurs minimales aux conventions collectives.



# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 15 avril 1981

*En vigueur en date du 16 mai 1981*

Aicrlte 1er

Snot rneudes otoglibireas puor tuos les eurmpoleys et tuos les salariés cmptoirs 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 cnvoieotn ;
- des termes " dnas un délai de hiut jours à cotpemr de la nfacotiiotn du lciemnnceet " furgiant au deuxième alinéa du prhaarhe 1er de l'article 29 de la ceonnitvон ;
- du pemerir alinéa de l'article 32 de la cneiotnvн ;
- de l'article 6 de l'annexe III à la convention.

Les dtssiopions 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 dpnstiisoos de l'article 16 snot étendues suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jneavr 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les dsnitiosios 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

l'application de la loi n° 78-49 du 19 jaievnr 1978 (art. 4 de l'accord annexé).

Les dsioosinpts des duex peremris alinéas de l'article 28 snot étendues suos réserve de l'application des aletcirs L. 122-14 et suivants, L. 122-6, L. 122-1 et R. 122-9, L. 122-32-1 et sauvtns du cdoe du taviarl et de la loi n° 78-49 du 19 jieanvr 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 cnoitdors prévues par liatde ctnovoenn et son avenant.

Atlrice 3

Snot abrogés les arrêtés ministériels paotnrt etsxeinon des ctonnnveois cloelievcts aleblppcias aux salariés visés par la cievotnonn cvlltociee natonaile 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 tvrial 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 anvaet 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.

Aitrlce 2

L'extension des etfefs et snocnitas des aavntens susvisés est ftaie à dtcar de la piolucabtn du présent arrêté puor la durée raesnt à cuoирr 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 oiiffcl de la République française asini que les anntveas dnot l'extension est réalisée en apcoalptiin de l'article 1er.

## ARRETE du 20 avril 1982

*En vigueur en date du 2 mai 1981*

Aicrlte 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les epmeyluros et tuos les salariés cmptios dnas le cmahp d'application de la ctooeivnnn celvoltce nalinotae des gardiens, cgicnorees et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les ditinssopois :

- de l'avenant n° 3 du 22 jiluel 1981 à la contienovn susvisée ;

## ARRETE du 4 juin 1982

*En vigueur en date du 22 juil. 1982*

Atrclie 1er

Snot rneudes ogtroebaiis puor tuos les eryulmepos et tuos les taivrlluares cpomris dnas son chmap d'application les

dnpisitosois de l'avenant départemental du 18 nveombre 1981 coclnu puor le département du Rhône dnas le cdare de la coneitionn 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 ctilcieove nationale.

#### Atrilce 2

L'extension des efefts et soiantncs des antnevas susvisés est faite à daetr de la plocbuaith du présent arrêté puor la durée rentast à

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 ofiefcl de la République française anisi que les atvnenas dnot l'extension est réalisée en aptplaiocin 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 cdnnitoos prévues par la cevinntoon précitée.

#### Arctlie 3

Le dtreueicr des rinaeolts du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol oficifel de la République française asini que les antneavs dnot l'extension est réalisée en apitcaoipln de l'article 1er.

#### Article 2

L'extension des efftes et sincoants des atvnaens susvisés est ftaie à deatr de la pclabiuotn du présent arrêté puor la durée rnetsat à curior et aux cioodnnits prévues par la conivntoen précitée.

#### Article 3

Le duteecir des rolateins du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral oficifel de la République française aisni 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 gllries de slraeias au 1er jluelit et au 1er obcrtoe 1982, rdeneus cdquaues par l'intervention d'un acocrd (avenant n° 6) ccnlou le 14 sbepmrtee 1982.

#### Airlcte 2

Le deuicetrr des rleitonas du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruoal oiifecfl de la République française.

- l'avenant départemental n° 1 (Alpes-Maritimes) du 26 nmovbree 1981 à la covieonntn ctoivelcle susvisée.

#### Atrcile 2

L'extension des efefts et snaitcnos des aevnnats susvisés est fata à daetr de la pitbaoclun du présent arrêté puor la durée ratsent à curoir et aux cdiontions prévues par la ctvonneon précitée.

#### Alritce 3

Le dcutireer des roeiatnls du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoarul oficifel 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 eeftfs 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.

## Airtce 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eeupomryls et tuos les salariés copirms dnas le cmhap d'application de la coviotnnen ctilveoice nniaoalte 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 avril 1982 à la cvintonoen

## ARRETE du 12 août 1982

*En vigueur en date du 8 sept. 1982*

## Article 1er

Sont rneeuds olbogtiaeris puor tuos les eelromyups et tuos les salariés coimrps dnas le cahmp d'application de la ceoonnvtin ceolivtce 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 avril 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 crimpes dnas le champ d'application de la cnotvoenin cclteoilve ntnloaiae des gardiens, croegneics et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 les dpinotiotisss 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*

## Atcrlie 1er

Snot reedns ooierbglais puor tuos les eumleroyps et tuos les salariés crmpos dnas le champ d'application de la cvoeninot 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

# **ARRETE du 17 février 1984**

*En vigueur en date du 2 mars 1984*

Arlctie 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les eelmploys 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 ceionvtnn cltcylieoe nonaltaie de tviaarl des gardiens, cgeecniors 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*

Acrlie 1er

Snot rdnees obligatoires, puor tuos les euorepmys et tuos les salariés cpormis dnas le cmhap d'application de la coeonvtinn ciclovltée nntloaiae de tiaavr des gardiens, cgrneoiecs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les diospntosiis de :

- l'avenant n° 8 du 15 février 1984 à la cnoevinotn cileovtce nttaaoile susvisée,

# **ARRETE du 17 juillet 1984**

*En vigueur en date du 3 août 1984*

Atcile 1er

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les eyouperlms et tuos les salariés crmpios dnas le chmap d'application de la cnveoitonn ccloelvtie niolnatae de tairavl des gardiens, crecenoigs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les doipnssiiots de l'avenant n° 9 du 20 mras 1984 à la cotoevinnn coetlcylie

# **ARRETE du 15 janvier 1985**

*En vigueur en date du 24 janv. 1985*

Atclie 1er

Snot rdeneus otiroaelibgs puor tuos les eorlumyeps et tuos les salariés coripms dnas le chmap d'application de la cnnoiotvn cctolielve ntianloae de tiraval de gardiens, cngrecioes et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les diissnioptos de :

- l'avenant n° 10 du 21 juin 1984 à la cnoeiotnvn ctlcolvieve

# **ARRETE du 15 février 1985**

*En vigueur en date du 26 févr. 1985*

Atrilce 1er

Snot rneeuds obreolaigts puor tuos les eolupreymys et tuos les salariés cormips dnas le cahmp d'application de la cvnoeniotn cecovltle nnoaltaie de tiavral des gardiens, cgeceirnos 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 mafnidot l'avenant départemental susvisé.

Arctie 2

L'extension des effes 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.

Acltre 3

Le deieructr des rtneaiols 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 cvlcieloe ntioalnae susvisée.

Atlicre 2

L'extension des effes et stonicans des aenatvns susvisés est fata à dater de la pciblatoui 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 ocfeifl de la République française.

susvisée.

Atrcile 2

L'extension des efefs et soniactns des atenavns susvisés est fitae à deatr de la plbiuctoain du présent arrêté puor la durée rtensat à cuoир и aux cntnoiods prévues par la ctnnivoeon précitée.

Acrlie 3

Le dtcreeir des reilntaos du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaorul ofcfiil de la République française.

natlnaioe susvisée ;

- l'avenant n° 11 du 21 juin 1984 à la covnetnion cvlocletie natloaine susvisée.

Aclrtie 2

L'extension des effes et stonicas des aenantvns susvisés est fata à deatr de la ptclibuoan du présent arrêté puor la durée rnaest à couiir 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 Jnoaurl oecfifl de la République française.

nonatiale susvisée.

Alrictie 2

L'extension des etfefs et saotcnins des aantvens susvisés est faite à detar de la pcauiitlobn du présent arrêté puor la durée rneast à criour et aux cnioindtos prévues par la ctiooennvn précitée.

Alticre 3

Le dtureceir des rneitolas du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual ofcfiil de la République française.

## **ARRETE du 20 mars 1985**

*En vigueur en date du 29 mars 1985*

Acltire 1er

Snot reenuds oieegobrltas 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

Alpes-Maritimes à la cineotnovn colietvlce naoniltae susvisée.

Atrclie 2

L'extension des eetffs et sintaocons des aentavns susvisés est fatie à dtaer de la pailbciton du présent arrêté puor la durée rsatnet à curior et aux coidnonits prévues par la cnenvoton précitée.

Atrlcie 3

Le dceuretr des rteiolans du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Jorunal oceifiel de la République française.

## **ARRETE du 23 juillet 1985**

*En vigueur en date du 30 juil. 1985*

Atcrale 1er

Snot reudens oagolbrteis puot tuos les eyoelpurs et tuos les salariés cmpoirs dnas le camhp d'application pfeesoorinss 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 ctenovoin cvollceite naoitalne susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jiaeavr 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 sanncitos des aenatnvs susvisés est fitae à deatr de la pbualotion du présent arrêté puor la durée rnseatt à cruior et aux cioldointns prévues par la cnitovonen précitée.

Atcrale 3

Le dceerutir des reilants du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Juanrol oceiffil de la République française.

## **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 cvlilotce

nitlaonae susvisée.

Acrilte 2

L'extension des eetffs et sncaotins des anvetnas susvisés est faite à dtaer de la ptbaluion du présent arrêté puor la durée rtnseat à ciuorr et aux ciointonds prévues par la cetionovn précitée.

Arcilte 3

Le detciuerr des raietlons du taraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Jnorual oeicifl de la République française.

## **ARRETE du 4 novembre 1985**

*En vigueur en date du 17 nov. 1985*

Aclrite 1er

Snot rundees obligatoires, puor tuos les erompleyus et tuos les salariés cpiomrs dnas le camhp d'application pesnfosonier de la citoennovn cectlilove natanole de tvaarl des gardiens, cneoegrccis et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, et dnas son pporre cahmp d'application territorial, les doinpstiioss

de l'avenant départemental n° 2 du 28 février 1985 de la Loire-Atlantique à la ceonntivon cecotllive niaalntoe susvisée.

Aclrite 2

L'extension des effes et soitancns des aanntves susvisés est ftaie à dtear de la pciulbaotin du présent arrêté puor la durée rstaet à cruior et aux codntinois prévues par la ciovnnoetn précitée.

Ailrtce 3

Le dteiurecr des rieanolts du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Jorunal ofieefcl de la République française.

## **ARRETE du 4 mars 1986**

*En vigueur en date du 14 mars 1986*

Aictre 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-

Maritimes du 26 nborevme 1981 à la cvnenoiotn cloctvlee 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 publiè au Jonrual ofieefcl de la République française.

## **ARRETE du 12 mars 1986**

*En vigueur en date du 19 mars 1986*

Atrcile 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les elomuepyrs et tuos les salariés cirpmos dnas le cahmp d'application de la cetoionno ctociville niolnatae de tiaravl des gardiens, ccioerengs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dnssoiiotps

suveatnis de l'avenant n° 14 du 20 décembre 1985 à la cooetnvni clovtceice naaoiltne susvisée.

Airtc 2

L'extension des effets et siatoncns des antveans susvisés est ftiae à daetr de la pciaoibtl du présent arrêté puor la durée rntsaet à

## ARRETE du 16 avril 1986

*En vigueur en date du 25 avr. 1986*

Aticre 1er

Snot reueuds obligatoires, puor tuos les eurmlpyoes et tuos les salariés crimpes 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

coriur et aux cintdnioos prévues par la ctnnoovien précitée.

Atlicre 3

Le drieteucr des raenitlos du tivaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journl oceiffil de la République française.

cliteovce ntioalnae susvisée.

Aicrtle 2

L'extension des effes et sicanonts des anvtenas susvisés est ftaie à detar de la pobcluaiit du présent arrêté puor la durée rnseatt à couir et aux citoindnos prévues par la covnienton précitée.

Arclite 3

Le ducreietr des ranlotais du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul oiceffil de la République française.

clitcoelv nialanote susvisée.

Acrtie 2

L'extension des eeffs et sontcnais des annetvas susvisés est fitae à daetr de la pitaolcibun du présent arrêté puor la durée renatst à curior et aux conitoidns prévues par la cevnotonin précitée.

Arltcie 3

Le dteceiurr des rlonetias du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaurnol oifecfil de la République française.

par le ministère du tivaarl dnas la pvsrpcteeie de l'élaboration d'une cntenivoon crunaovt le sceeutr du leeognmt saoicl " fugarnit au peiermr alinéa de l'article 3 quinques.

Aticre 2

L'extension des effes et sannctios des avetnans susvisés est ftaie à daetr de la plubaocitin du présent arrêté puor la durée raesnt à croir et aux ctnniiodos prévues par la cinoenovtn précitée.

Atrilce 3

Le duietcrer des rtonlaies du tiaavr est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraunol oeicffil de la République française.

ntnaloae susvisée.

Acirtle 2

L'extension des effes et stcionnas des aenatnvs susvisés est ftaie à dtar de la pibtlacuin du présent arrêté puor la durée rstenat à criour et aux cntooindis prévues par la coitnvnoen précitée.

Aritlc 3

Le dueitcr des riloteans du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jornaul oficeifl de la République française.

- l'avenant rctfiecatif du 19 février 1988 à l'avenant n° 16 du 20 mai 1987 à la coinvenon clctvoie susvisée ;

- l'avenant n° 18 du 19 février 1988 à la cviontoenn ccilovlete ntalaione susvisée.

Le peeimr 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.

Atrcle 1er

Atrcle 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eormylpeus et tuos les salariés ciormps dnas le chmap d'application de la cotvnineon cltciveloe nalatonie de taival des gardiens, cocernies et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dnipriossios 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 cievoontn ctilovelce nolatiane de traival des gardiens, crgncieos 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

par le ministère du tivaarl dnas la pvsrpcteeie de l'élaboration d'une cntenivoon crunaovt le sceeutr du leeognmt saoicl " fugarnit au peiermr alinéa de l'article 3 quinques.

Aticre 2

L'extension des effes et sannctios des avetnans susvisés est ftaie à daetr de la plubaocitin du présent arrêté puor la durée raesnt à croir et aux ctnniiodos prévues par la cinoenovtn précitée.

Atrilce 3

Le duietcr des rtonlaies du tiaavr est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraunol oeicffil de la République française.

## ARRETE du 18 février 1988

*En vigueur en date du 25 fevr. 1988*

Atrcle 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, creoinces et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dsioipsntis de l'avenant n° 17 du 17 noebvmre 1987 à la cevnntioon clevolicte

ntnaloae susvisée.

Acirtle 2

L'extension des effes et stcionnas des aenatnvs susvisés est ftaie à dtar de la pibtlacuin du présent arrêté puor la durée rstenat à criour et aux cntooindis prévues par la coitnvnoen précitée.

Aritlc 3

Le dueitcr des riloteans du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jornaul oficeifl de la République française.

## 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 ciprmos dnas le champ d'application de la cnoveniton clveoilte nlinoate des gardiens, ceecriogs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les disointpisos de :

- l'avenant rctfiecatif du 19 février 1988 à l'avenant n° 16 du 20 mai 1987 à la coinvenon clctvoie susvisée ;

- l'avenant n° 18 du 19 février 1988 à la cviontoenn ccilovlete ntalaione susvisée.

Le peeimr 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.

## Atlrce 2

L'extension des eeftfs et sanictnos des anvetans susvisés est fitae à deatr de la patiouiclbn du présent arrêté puor la durée ratsnet à curoir et aux coinitdns prévues par la cnetovion précitée.

## ARRETE du 29 septembre 1988

*En vigueur en date du 29 oct. 1988*

### Airtcle 1er

Snot rdeeuns obligatoires, puor tuos les eurlompyes et tuos les salariés cirpoms dnas le champ d'application de la cinoetnvn covleilcte naoiltane des gardiens, ccgneiores et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dpooisitinss de l'avenant n° 20 du 16 juin 1988 à la cttniveoon ctelocvile naalione

## 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 cioetvlce nlnaitoae des gardiens, crnoceiegs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les diiotspnioiss des annavtes n°s 19-2 et 19-3 du 16 juin 1988 de la ctnorieovn

## ARRETE du 11 avril 1989

*En vigueur en date du 21 avr. 1989*

### Atcrlie 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les erouepmyls et tuos les salariés cpromis dnas le champ d'application de la ctonieovnn ctvolleice naiantole des gardiens, coecnergis et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les donstiosipis de l'avenant n° 21 du 18 jievanr 1989 à la cnovneiton cvltcoele 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 oglterioibas puor tuos les eoeprlymus et tuos les salariés ciropms dnas le camhp d'application de la cieonntovn clilcevote nialatone des gardiens, creiogencs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dpioisotniss de l'avenant n° 22 du 27 juillet 1989 à la cviontoenn ctveloclie susvisée, à l'exclusion :

- à l'article 4, 4e alinéa, de l'expression : " et à la fin le txtee

## 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 cntvoeoinn

## Alcrtie 3

Le ductreier des ronleaits du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Jauronl oeficfil de la République française.

susvisée.

### Aricle 2

L'extension des eeftfs et snotcnais des antavnes susvisés est fatie à dtear de la placiuibotn du présent arrêté puor la durée reantst à ciour et aux cooditins prévues par la cvtennooin précitée.

### Arlcile 3

Le dceiturer des rnltioaes du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Juroanl oeicffl de la République française.

cievtclole nilaoante susvisée.

### Atclrie 2

L'extension des etfefs et sicanotns des aeatnvns susvisés est fiate à daetr de la piuicbtlaon du présent arrêté puor la durée rnatsset à croir et aux cnndtoiois prévues par la convtenein précitée.

### Airltce 3

Le drteecuir des ranlietos du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Jranoul ocififel de la République française.

réglementaires prantot ftoiaixn du saraile miunmim de cinoscrae en ce qui cnrecone le poreensnl de la catégorie A.

### Atrcile 2

L'extension des efefs et scinaonts des aveantns susvisés est fiate à deatr de la pctulbaoi du présent arrêté puor la durée retsat à criour et aux cdonontis prévues par la ctonioevnn précitée.

### Arcitle 3

Le deicuterr des rleinaots du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Jnaruol oieiffcl de la République française.

snuuat : le penesnor de catégorie B otbemerniogait 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.

### Airtce 2

L'extension des efefs et sntcnaios 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 dtrceueir des rotnalies du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Juranol ocififel 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 neovnbre 1989 à la coonentvn ctvcleie susvisée, suos réserve de l'application des doiitinossp réglementaires pnatort fxioatn du slaire minumim de croissance, en ce qui cecornne le preesonnl de catégorie A.

### Aclrite 2

L'extension des etfefs et stoinncas des anavents susvisés est faite à dtear de la piticbauoln du présent arrêté puor la durée raestnt à cirour et aux cnitinodos prévues par la ctnoeivonn précitée.

## ARRETE du 9 février 1990

*En vigueur en date du 21 févr. 1990*

Arlcie 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eoreymplps et tuos les salariés comirps dnas le cmhap d'application de la cnievoontn cilovlecte niotnaale des gardiens, cncroeeigs 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*

Atrcie 1er

Snot reedns oltregobiias puor tuos les ereoypmuls et tuos 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 citnevonus cvtcleoie susvisée,

## ARRETE du 1 février 1991

*En vigueur en date du 14 févr. 1991*

Arltce 1er

Snot étendues, conformément aux diotisnios 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 nnioaluae des gardiens,

## ARRETE du 7 février 1991

*En vigueur en date du 20 févr. 1991*

Arltce 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eyulepmrs et tuos les salariés croimps dnas le camhp d'application de la cointvoncn cvlliceote ntanoale des gardiens, cgoenrceis et employés d'immeuble du 11 décembre 1979, et dnas son prproe champ d'application territorial, les diisootipns de l'avenant régional

## ARRETE du 8 avril 1991

*En vigueur en date du 18 avr. 1991*

Airtce 1er

Snot reeunds oerglatibos puor tuos les eupylroems et tuos 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 oeiffcl de la République française.

clitevloce ntaaione susvisée.

Altcre 2

L'extension des eeffts et stoicnnas des anvtenas susvisés est ftaie à dtear de la poibtcialun du présent arrêté puor la durée renatst à courir et aux coinnidts prévues par la ceonovitnn précitée.

Ailctre 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 puor la durée rnestat à ciourr et aux cdonntoisi prévues par la cennovtoin précitée.

Alitrce 3

Le dectuirer des rlnoiteas du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraunol oeificfl 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 puor efeft de rndere les dsnitpisoios de ces duex aocdrcs ogaetbiilros puor tuos les eoeuylpmrs et tuos les treaulravils ciormps dnas le cahmp d'application de l'accord susvisé du 14 juin 1973.

Acltre 2

Le deutrecir des ronltaeis du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaurol ofiiecf de la République française.

(région parisienne) du 19 obcrtoe 1984 à la cnvonoetin cieltoocn susvisée.

Aclrite 2

L'extension des eftfs et sinaocnts des annevtas susvisés est fitae à dtaer de la pioUBLACTN du présent arrêté puor la durée rantest à ciruor et aux cnotinodis prévues par la cenotovinn précitée.

Acrlte 3

Le dtrueiecr des raneliots du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal ofcief de la République française.

clctileove ntaonaile des gardiens, coeingcrs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dsioinpiosts de l'avenant n° 25 du 22 nvorembe 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 eetffs 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.  
Arlite 3

## ARRETE du 25 avril 1991

*En vigueur en date du 8 mai 1991*

Aclite 1er

Snot rueedns ooiltgirbaes puor tuos les eloepmrys et tuos les salariés cipmors dnas le cahmp d'application poserenfnois de la cnitovenon ccilvoete naotnalie des gardiens, crnegcois et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, et dnas son prpore cmhap d'application territorial, les diisonpsiots de l'accord du 31

Le dectrieur des ronetlais du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol oficiecl 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 fata à dater de la paiclbuiton du présent arrêté puor la durée rantenst à criour et aux cootinidns prévues par la cnenviton précitée.

Acritle 3

Le dieuretc des rnatoiles du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul offiecl de la République française.

## ARRETE du 13 août 1991

*En vigueur en date du 28 août 1991*

Alircle 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 dptsiiosnis de l'avenant

n° 26 du 7 juin 1991 à la cniertvoonn cltvceoe nalnatioe susvisée.

Arltcie 2

L'extension des eetffs et sancintos des antevans susvisés est faite à dtear de la poabiuiltn du présent arrêté puor la durée restant à curoir et aux ciontdois prévues par la cnovtneion précitée.

Aclrite 3

Le deeuctrir des rlineteaos du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul oefcfil de la République française.

gardiens, cogreencis et employés d'immeubles.

## ARRETE du 30 octobre 1991

*En vigueur en date du 9 nov. 1991*

Arlcite 1er

Snot étendues, conformément aux diiiptossnos 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 arictles 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

Ctete eoexnstin a puor effet de rdnree les diosisnpoits de cet acrocd ooalgiebitrs puor tuos les erupomyels et tuos les teuirlvaars ciropms dnas son champ d'application.

Alctire 2

Le dierctuer de la sécurité soilace au ministère des arefifas seaclos 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 oifcfil 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 cooinidns 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 oifcef de la République française.

## 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 cleoilcve naaotnile des gardiens, cocnreeigs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dossioipiitns de l'avenant n° 27 du 6 mras 1992 à la cvetioonnn cclveoitle natnialoe

susvisée.

Atlcire 2

L'extension des eeffts et soiatcnns des avnaetns susvisés est fata à dater de la pobitualcn du présent arrêté puor la durée rsnaett à coruir et aux cinoiodnts prévues par la ctniovneon précitée.

Arlcite 3

Le drcteuier des raltonies du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaornl officeil de la République française.

## 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 cimoprs 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 ctnioivnen ctllicevoe noatnaile

susvisée.

Actrlie 2

L'extension des eeffts et soiatcnns des avnaetns susvisés est fata à dater de la pobitualcn du présent arrêté puor la durée rsnaett à coruir et aux cinoiodnts prévues par la ctniovneon précitée.

Arlcite 3

Le drcteuier 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

Acitlre 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eyomlrepus et tuos les salariés crpmis dnas le cmahp d'application de la ceotoivnnn ccvllteioe nloatnaie des gardiens, cgecieonrs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dsnoiiposts de l'accord Sliraeas du 26 mai 1993 ccnolu dnas le cadre de la cienvonton cectlloive nlinaatoe susvisée, suos réserve de l'application des

dstiinoopiss réglementaires prtnao foaxtiin du sliraae miiunmm de croissance.

Alcirte 2

L'extension des eefts et sntnacos des anetvnas susvisés est ftaie à dtaer de la puaticloibn du présent arrêté puor la durée rntaest à cuiror et aux conitdnios prévues par la coiotnvnen précitée.

Acitrle 3

Le duetrecir des raneliots du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruonal oeffiil de la République française.

# ARRETE du 14 juin 1994

En vigueur en date du 24 juin 1994

Art. 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les euempolrys 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 dsiiionpstois de l'accord départemental (Alpes-Maritimes) du 26 jaievnr 1993 coclnu dnas le cdare de la cevntioonn cetivlocle susvisée, à l'exclusion de son deuxième alinéa.

L'extension des eefets et sancnto de l'accord susvisé est fatie à deatr de la plocauitbn du présent arrêté puor la durée rtsneat à crouir et aux ctinondos prévues par la ceononvitn coevltce précitée.

Art. 3

Le detrcieur des rantoeils du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroaunl oceiffl de la République française.

*Nota. Le txete de l'accord susvisé a été publié au Btuleln ofiifecl du ministère, flasucice Cnovenitons coteicvles n° 94-12 en dtae du 11 juin 1994, doiibplnse à la Diiceotrn des Jouanrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 36 F.*

Art. 2

# ARRETE du 19 septembre 1994

En vigueur en date du 25 sept. 1994

Art. 1er. -

Snot redenus obligatoires, puor tuos les emolueprys et tuos les salariés cpoimrs dnas le cmhap d'application de la cvnnooeitn colciltve ntanlaoie des gardiens, ceeogrcnis et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les diniotsspios de l'avenant du 14 jeanvir 1994 à la cettvonnion cllceoitve susvisée.

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 eftfes et sociatns de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la potbcuailn du présent arrêté puor la durée rneatst à crouir et aux cdiotnnios prévues par l'accord précité.

Art. 3. -

Le dcreieur des rtioelnas du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl oicffiel de la République française.

*Nota. Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bueilltn ofiieclf du ministère, fucalisce Conoentvnis cvooleitcs n° 94-15 en dtae du 21 juin 1994, dsiplibnoe à la Dtcorien des Juoanrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 35 F.*

Le deuvième 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.

réglementaires prantot fxtaioin du saiarle mnuimm de croissance.

Art. 1er.

Art. 2.

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eproleumys et tuos les salariés cpimros dnas le camhp d'application de la ctvioonnn ccovtletie nonaiatle des gardiens, cgeincroes et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dooistpnisis de l'accord du 15 juin 1994 (Salaires) cclonu dnas le crade de la cvtennioon cloicvtlee susvisée, suos réserve de l'application des donoisitpiss

L'extension des eeffts et snactnois de l'accord susvisé est faite à dater de la patiibloucn du présent arrêté puor la durée rtnseat à cirour et aux ctiidnoons prévues par la covntenion ctovceile précitée.

Art. 3.

Le diuerterc des roiaeltns du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Jurnal ofciiel de la République

française.

Nota. - Le ttxxe de l'accord susvisé a été publié au Bultlien oefcifl du ministère, fiscculae Cnvoinoetns cileotelvcs n° 94-26 en dtae du 13 août 1994, dsiliopnbe à la Ditrctioen des Juuoarnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 36 F.

## ARRETE du 17 janvier 1995

*En vigueur en date du 27 janv. 1995*

Art. 1er. -

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les euylrepmos et tuos les salariés cmopirs dnas le camhp d'application de la ctovonienn ccctlveioe nnaltoaie des gardiens, ceeconrgis et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dtoispnisois de l'avenant du 15 juin 1994 à l'accord nntaaoil de clisiafaotiscn du 14 janvier 1994, cnclou dnas le card de la cnoeviont clitlevco susvisée.

Art. 2. -

## ARRETE du 30 novembre 1995

*En vigueur en date du 12 déc. 1995*

Arlcite 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les erolumeyps et tuos les salariés cipmros dnas le chmap d'application de la ctnooenivn ccillvotee nnaaltioe des gardiens, cgienceors et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dosotsiiins de :

- l'accord du 7 srpmetebe 1995 riealtf aux atnoeppimets mneulses clnoci dnas le card de la ctovonnieon cvoielctle susvisée ;
- l'accord du 7 stberpeme 1995 rietlaf à la gtfiroaaitcin de treizième mios conclu dnas le crade de la cntvoieon cielctvole susvisée.

## ARRETE du 15 janvier 1996

*En vigueur en date du 24 janv. 1996*

Aiclrte 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eypomulres et tuos les salariés cpomris dnas le cahmp d'application de la cnonetivon clcotevile noaanlite des gardiens, coiecrngs 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.

Alictre 2

## ARRETE du 26 mars 1996

*En vigueur en date du 4 avr. 1996*

Acltire 1er

L'extension des effets et stnoancis de l'accord susvisé est fitae à dtaer de la piocolaitbn du présent arrêté puor la durée restnat à coiurr et aux connitiots 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 Jurnal oicifel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Biutllen ofiecfi du ministère, filccause Cotnvnoines ctecilvelos 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 pultcbioan du présent arrêté, puor la durée rsntaet à criour et aux cidnontois prévues par les accodrs précités.

Alictre 3

Le dtucreier des rntileaos du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Jornaul oeiifcfl de la République française.

Nota. - Le ttxxe des accdros susvisés a été publié au Bilteuln ofiecfi du ministère, fauscicle Citoenovns cleovicetls n° 95-40 en dtae du 9 nermvobe 1995, dnilsobipe à la Doecriin des Juoranux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cdeex 15, au pirc de 37 F.

L'extension des efftes et stnanicos de l'avenant susvisé est fai te à dater de la paituoilcbn du présent arrêté puor la durée rnestat à curior et aux cotiidnons prévues par ldiet avenant.

Aritcle 3

Le dcrteir des reotianls du tvaial au ministère du taviral et des aeafrfis soicales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Jruanol oieifcfl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Belitlun oefcifl du ministère, fuasicle Cenvoitnnos ccoitvelles n° 95-40 en dtae du 9 nmbrveoe 1995, dpiosinbe à la Drtociein des Jruaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirc de 40 F.

Snot reduens obligatoires, puor tuos les ermoypelus et tuos les salariés crpmois dnas le cmhap d'application piesnoodernfs de la civeoentnn 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 juillet 1995 à la convention collective 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 restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## ARRÈTE du 26 mars 1996

*En vigueur en date du 4 avr. 1996*

#### Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application mentionné de la convention collective nationale des gardiens, surveilleurs 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 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

## ARRÈTE du 4 octobre 1996

*En vigueur en date du 16 oct. 1996*

#### Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, surveilleurs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 36 du 20 juin 1996 (Salaires) à la convention collective susvisée.

#### Article 2

## ARRÈTE du 19 décembre 1996

*En vigueur en date du 1 janv. 1997*

#### Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, surveilleurs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 38 du 2 octobre 1996 (Salaires) à la convention collective susvisée.

#### Article 2

#### Article 3

Le décret des représentants 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 Convention collective n° 95-14 en date du 27 mai 1995, disponible à la Direction des Juridictions officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

L'extension des effets et situations de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par les deux précédents.

#### Article 3

Le décret des représentants 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 Convention collective n° 95-42 en date du 29 novembre 1995, disponible à la Direction des Juridictions officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 41 F.

L'extension des effets et situations de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le décret des représentants 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 Convention collective n° 96-30 en date du 13 août 1996, disponible à la Direction des Juridictions officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

L'extension des effets et situations de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le décret des représentants 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 Convention collective n° 96-45 en date du 13 décembre 1996, disponible à la Direction des Juridictions 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*

Alitrce 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, ciegrencois et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, et à l'exclusion, s'agissant des dpionostiiss de l'avenant n° 35 du 10 jenviar 1996 retlievas au finnceanmat de la formation, des epleymours oncupcat mnois de dix salariés non soimus à l'obligation de ctutobniorn 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 parrphgaae B de l'article 34 ;

2° L'avenant n° 37 du 6 spbeermte 1996 (Commissions mitexs et paritaires) à la ctonovenn cctiveolle susvisée, à l'exclusion du peeimr treit du papraragh 4.

Le deuxième tiret du pgparhaare 4 est étendu suos réserve de

l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du tarval ;

3° L'avenant n° 38 bis du 2 oobcrte 1996 (Exercice du droit syndical) à la coivenontn cicelltvoe susvisée.

Airlcte 2

L'extension des effets et stoanicns des atneavns susvisés est faite à daetr de la pcilotaiubn du présent arrêté puor la durée rstaet à curoir et aux cnntioiods prévues par litseds avenant.

Arltice 3

Le deruceit des rioentals du triavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroanul oiceffil de la République française.

Nota. - Le txete des anetans susvisés a été publié au Buileln 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 Piars Cdeex 15, au pirk 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 duitrecer des raoniltes du triavr est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl oieffcl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bellitun oieffcil du ministère, fcaucrise Civnetnonos clevelicots n° 97-48 en dtae du 24 décembre 1997, dibosiplne à la Diotciern des Joauurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirk de 44 F.

Airltce 2

L'extension des etfes et sntnoacis des aenavtns susvisés est ftaie à daetr de la ptuichialon du présent arrêté puor la durée rtesnat à ciuror et aux ctnnodiois prévues par lditses avenants.

Alitrce 3

Le dtiucrer des rotelains du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarnul officiel de la République française.

Nota. - Le txtee des atavnnes susvisés a été publié au Beiutln officiel du ministère, fcucsiale Coionevnts coellievcts n° 98-21 en dtae du 23 juin 1998, dbnlospiie à la Dtciorein des Juaornux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirk de 45 F.

Aicrlte 2

L'extension des eftes 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 conviveton 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 clicoelvtc nlaotanie susvisée.

# **ARRETE du 13 novembre 1998**

*En vigueur en date du 24 nov. 1998*

Alrcite 1er

Snot rndeaus obligatoires, puor tuos les eylupecmrs et tuos les salariés cmpiors dnas le chmap d'application de la cootivnenn ctollevice noiantale des gardiens, ccooeingrs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les diosnsoiips de l'avenant n° 42 du 25 juin 1998 ritleaf aux seraails à la ceovnoitnn cillvtecoe notnlaaie susvisée.

Airclte 2

L'extension des eeftfs et sionctas 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 eeprmlyous et tuos les salariés cmiops dnas le cahmp d'application de la ctoeonivnn cctlvoleie nnliaoate des gardiens, cornegices et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dsnpisoiots de l'avenant n° 43 du 5 otobcre 1998 realif aux siraales à la ctnoniveon cillevtco susvisée.

Atclire 2

L'extension des eefts et stonncais de l'avenant susvisé est fatie à

## **ARRETE du 29 mars 1999**

*En vigueur en date du 9 avr. 1999*

Acltrie 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eeylporums et tuos les salariés copmrts dnas le camhp d'application de la cootvneinn coltcviele nainlaote des gardiens, crcegnies et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dsintipoisos de l'avenant n° 44 du 23 nmboeve 1998 rtelaif à l'indemnisation des délégués à la cooteninvn civcelotle naotnilae susvisée.

Artlice 2

L'extension des eeftfs et sictionnas de l'avenant susvisé est ftiae à

## **ARRETE du 20 janvier 2000**

*En vigueur en date du 29 janv. 2000*

Alitcre 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eyueporlms et tuos les salariés cpimors dnas le camhp d'application de la cneovnotin coivcltee nniatloae des gardiens, cnrgoeecis et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 juin 1998, les ditpsnsiioos de l'avenant n° 48 (Salaires) du 23 nermbvoe 1999 à la connovetin clivotece susvisée.

daetr de la puiotbaicln 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 oiefcl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Biutelln oieicfl du ministère, fccausile Centvoonis ctyleclieos n° 98-34 en dtae du 25 smptrebe 1998, dlsbpnie à la Doitreicn des Junaurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx 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 oeicffl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bleultin oifcfel du ministère, flacsuie Cenvinnoots cvetolciles n° 98-46 en dtae du 24 décembre 1998, dinipolsbe à la Dcriooten des Januruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 45 F.

dater de la ptlaouiucbin 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 ociefil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btluieln oifcefil du ministère, fcsluaice Cetionvonns cvleilctoes n° 99-05 en dtae du 12 mras 1999, dibisplone à la Droietcn des Jaonruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 45,50 F (6,94 ).

Acirtle 2

L'extension des etffes et stconnias de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la pblioiajunc du présent arrêté puor la durée rtsanet à cruior 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 oifcfeil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bueliltn offciiel du ministère, flcsiuace Cveoniontns clcevlteois n° 99/50

## ARRETE du 6 mars 2000

*En vigueur en date du 16 mars 2000*

Aclrtie 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les emepuylors et tuos les salariés cpimros dnas le champ d'application de la ceinnvotoin ccoivltée natinaloe des gardiens, cgoireecns et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 juin 1998, les dooiistnsips de l'avenant n° 47 du 14 otorbce 1999 (Indemnisation des délégués syndicaux) à la coinvnteon ccitvloele ntaalnoie susvisée.

Airtlce 2

## ARRETE du 11 octobre 2000

*En vigueur en date du 18 oct. 2000*

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les emyipuroes et tuos les salariés cpmoirs dnas le camhp d'application de la cvoiinnoetn celtlcivoe nnaolitae des gardiens, cgrceoines et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 juin 1998, les dsinstoipios de l'avenant n° 49 du 25 février 2000 praoont miaficodeoitn de la cvonenoitn clcivtoee susvisée.

Aclitre 2

L'extension des eftfes 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*

Acltrie 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les epumyelros et tuos les salariés cmriops dnas le cmahp d'application de la cnvotenoin ciclvotlee natlnoiae des gardiens, crecingoes et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 juin 1998, les dnitpoissios de l'avenant n° 50 du 16 juin 2000 prtoant mooidaifitcn de la ctovnenoin ccoivltée 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 ctionvnoen cltvcieloe naaltinoe des gardiens, ceeronigcs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 juin 1998,

en dtae du 14 jvieanr 2000, dbsnlipoie à la Detriocin des Jnouurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirk de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des eftfes et sncitanos de l'avenant susvisé est fiate à deatr de la pocubalitin du présent arrêté puor la durée reatnst à cuorir et aux coinnitdos prévues par lidet avenant.

Alicrite 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 Pairs Cdeex 15, au pirk 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 ofciciel du ministère, fuiccsiae Cveitnnnoos clvelciotes n° 2000/27 en dtae du 4 août 2000, dpiniosble à la Driiotcen des Jnauoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirk 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 cditonios 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 oiefifcl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulitlen oieciffl du ministère, flccausie Ciotvnneos 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 pirk 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 rltaief aux congés puor événements peornselns à la ctevonionn cvtlceiloe nitolaane susvisée.

Arclite 2

L'extension des efftes et satcninos de l'avenant susvisé est fitae à

daetr de la puticlaibn du présent arrêté puor la durée rnatest à corir et aux cdotinoins prévues par lidet avenant.

#### Atlrcie 3

Le deticeurr des ronaetlis du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul ocfifiel de la République

## ARRETE du 11 janvier 2002

*En vigueur en date du 11 janv. 2002*

#### Atirlce 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eypmorleus et tuos les salariés cirmpos dnas le cmhap d'application de la ciovrenntn ctlicvoele ntaoainle des gardiens, ccngoières 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) reatilf aux seaailrs du 20 jelluit 2001 à la civeoontnn ccoevtlile 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 corpmiss dnas le cmahp d'application de la ctonveonin clctilvoe nlatnoiae des gardiens, cocrniesges 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 sorte des puelbleos sélectives à la cetovnonin cceilvotle nlnaiaote susvisée.

#### Actlre 2

## ARRETE du 9 avril 2002

*En vigueur en date du 9 avr. 2002*

#### Alcrtie 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les eumeroylps et tuos les salariés crmpis dnas le champ d'application de la ctonnevoind 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 cieolvtcle nloinaate susvisée.

#### Acitrlie 2

## ARRETE du 29 avril 2002

*En vigueur en date du 29 avr. 2002*

#### Arlicte 1er

française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bliltuen ofceiifl du ministère, fsiacucle Contvniones ccloeitlevs n° 2001/46 en dtae du 14 décembre 2001, dilpinbose à la Deitcorin des Jonauurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,01 Euro.

L'extension des etfefts et sitcnoans de l'avenant susvisé est fatie à deatr de la plboaciutn du présent arrêté puor la durée rstaet 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 oififel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Beuiltln ofifiecl du ministère, fslaiccué Cieoontnnvs cocleielts n° 2001/50 en dtae du 11 jneviar 2002, dpbolnisie à la Dciteorin des Jruuoanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,01 Euros.

L'extension des efefsts et stncaoins de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la pcoultaibn du présent arrêté puor la durée rastent à corir et aux cniodnotis prévues par ldiet avenant.

#### Atrilce 3

Le dircteur des rnlactios du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul ocfifiel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Beluitln ocffeil du ministère, faulccse Cnonvnetios ctleloceivs n° 2001/50 en dtae du 11 janvier 2002, dbpoinslie à la Docietirn des Jranuoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15 au pirx 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 reasnt à courir et aux cnodiinos prévues par ldiet avenant.

#### Actlrie 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 ocfeiifl du ministère, fucsalice Conntinveos cviteelolcs n° 2001/52 en dtae du 25 jenvnair 2002, dispboline à la Deroicin des Juurnoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

Snot rundees obligatoires, puor tuos les eyeomurlps et tuos les salariés cpirmos dnas le champ d'application de la cnevotoinn colcietylve ntilnaaoe des gardiens, cieeogrcns et employés

d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 juin 1998, les diinposiots de l'avenant n° 54 (astreinte de niut des salariés à sirceve partiel) du 24 octobre 2001 à la ctnonvoien cecloolvte ntanolaie susvisée.

#### Arctile 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 cdniitoons 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, cgereoiens et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 juin 1998, les dniiosoistps de l'avenant départemental (Rhône) du 30 jnaiver 2002 ratelif au rbnsumrmeeoet ptearil de la txae d'habitation à la coointnvñ ctoecvllie nnatioale susvisée.

#### Arcitle 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 cnitoenvn colicetvle nltoaniae des gardiens, cceroneigs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 juin 1998, les dsntioisops de l'avenant n° 55 du 29 obrtco 2002 (salaires) à la cvtoinneon ccievltote susvisée.

#### Aircitle 2

## ARRETE du 22 octobre 2004

*En vigueur en date du 5 nov. 2004*

#### Arctile 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les eormlyueps et tuos les salariés cipmors dnas le champ d'application de la cnoenovitn cevitlcole nalnoatit des gardiens, cierconges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 juin 1998, les dosptsonis 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 ctnneooivn cclvlteioe notlaiane susvisée.

#### Acltrie 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 oificecl du ministère, fiulcasce Cennnoovits celcovlteis n° 2002/11 en dtae du 27 arivl 2002, dbisplnöe à la Diocbrein des Juunroax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

L'extension des etfefs et siotcnans de l'avenant susvisé est faite à dtear de la puctualoibin du présent arrêté puor la durée rnstaet à coruir 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 oficel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulltien ocfieifl du ministère, fccaiulse Cvnnntioones clceolivets n° 2002/08 en dtae du 23 mras 2002, doibispñe à la Dcoiteirn des Jouanrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

L'extension des eftfes et stcoinnas de l'avenant susvisé est faite à detar de la putiaolbcin du présent arrêté puor la durée rstaent à couir et aux cointidnos prévues par ldeit avenant.

#### Alrcite 3

Le diuetrecr des roaieltns du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl oficfeil de la République française.

Nota. - Le txtee 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 pirx de 7,23 Euros.

#### Artlcie 2

L'extension des eeftfs et sioacnnts de l'avenant susvisé est ftiae à detar de la pibcaoltun du présent arrêté puor la durée retsnat à cuiorr et aux conndtoiis prévues par ledit avenant.

#### Acltrie 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 ofeiicfl du ministère, ficalucse cnntionoevs cellietvocs n° 2004/25, dnobsliipe à la Dceriiton des Jnrouuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx 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 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 syndics) » 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 3

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.

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 restante 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. Ramain

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/).