
Gardiens, concierges et employés d'immeubles

BROCHURE JO 3144

IDCC 1043

Convention collective nationale du 11 décembre 1979

[Étendue par arrêté du 15 avril 1981, JO 16 mai 1981]

[Mise à jour par Avenant n° 88 du 11 janv. 2016 étendu par arrêté du 4 mai 2017, JO 6 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Sociétés Immobilières et Foncières (FSIF) ;

Union Nationale de la Propriété Immobilière (UNPI) ;

Fédération Française des Associations de Propriétaires Immobiliers (FFAPI) ;

CHDP(adhésion par lettre du 20 nov. 2014).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des employés et cadres CGT - Force ouvrière - (CGT-FO-OSDD) ;

Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC (SEGIC-CFTC) ;

Fédération des services CFDT ;

Syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles, concierges et professions connexes (SNIGIC) ;

Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens (SNUHAB-CGC) ;

Fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services ;

UNSA

FESSAD UNSA

Dispositions générales

Chapitre I

Dispositions générales

Article 1er

Objet et champ d'application

Mod. par Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2009, JO 5 janv. 2010, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable en France métropolitaine à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les DOM à compter du 1er janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) La présente convention, conclue en application «de la deuxième partie, Livre II» du code du travail, a pour objet de définir sur l'ensemble du territoire métropolitain «et des départements d'outre-mer» les conditions de travail et de rémunération du personnel disposant ou non d'un logement de fonction et chargé d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien - ou une partie de ces fonctions seulement - des immeubles ou ensembles immobiliers et de leurs abords et dépendances, qu'ils soient affectés à l'habitation, à l'usage commercial ou professionnel, placés sous le régime de la copropriété, donnés en location, ou inscrit à une association syndicale

de propriétaires (ASP), quel que soit le régime juridique de l'employeur.

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

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

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

(2).

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

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

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

Des annexes pourront être conclues à tout moment pour régler les questions particulières aux diverses catégories professionnelles et aux branches connexes de la profession. Elles acquerront même valeur et même champ d'application de la présente convention.

Article 1 bis **Avenants régionaux et accords d'entreprise**

Mod. par Avenant n° 17, 17 nov. 1987, étendu par arr. 18 févr. 1988, JO 25 févr.

Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2009, JO 5 janv. 2010, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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

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

De même, les dispositions additives ou dérogatoires adoptées dans le cadre des accords d'entreprise ou interentreprises seront codifiées sous les mêmes références d'articles de la convention suivies de la lettre E. (Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu) Il sera procédé de même pour les additifs ou rectificatifs aux annexes de la présente convention adoptés dans l'entreprise ou un groupe d'entreprises, et, plus généralement, pour tous textes relatifs au statut collectif du personnel. Il est précisé que cette disposition d'ordre ne modifie en rien le cadre juridique particulier (hors application des articles « L. 2232-11, L. 2234-1 et L. 2234-3 » du code du travail) de mise en oeuvre de certaines garanties collectives (intéressement ou retraite et prévoyance, par exemple).

Article 2 **Avantages acquis - Non-cumul**

Mod. par Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2009, JO 5 janv. 2010, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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

Article 3 **Durée — Dénonciation et révision**

Mod. par Avenant n° 16, 20 mai 1987, étendu par arr. 8 oct. 1987, JO 17 oct.

Mod. par Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable en France métropolitaine à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les DOM à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) *Signataires :*
Organisation(s) patronale(s) :
UNPI ;

FSIF ;
ANCC ;
ARC.
Syndicat(s) de salariés :
SNIGIC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC FO ;
SNUHAB CGC.

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

L'organisation signataire qui dénoncera en tout ou partie la convention ou en demandera modification devra le notifier aux autres organisations signataires avant le 1^{er} novembre de chaque année.

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Toute demande de révision ou proposition d'adjonction devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception et devra être accompagnée du texte proposé. En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires employeurs ou signataires salariés, la présente convention cessera de porter effet à l'expiration de l'année civile suivant celle au cours de laquelle la dénonciation est intervenue sauf dans le cas où, entre-temps, une nouvelle convention aurait été signée.

Article 4 **Formalités de dépôt**

Mod. par Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2009, JO 5 janv. 2010, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Selon l'article, 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 **Dispositions générales**

Mod. par Avenant n° 93, 29 mai 2017, étendu par arr. 25 mai 2018, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;
ANCC ;
ARC ;
FEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
CGT CDS ;
FEC FO ;
SNUHAB CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 96, 6 mars 2018, étendu par arr. 21 nov. 2018, JO 28 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;
FEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;
FEC FO.

1 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative *au plan national(Termes exclus de l'extension par arr. 25 mai 2018, JO 1^{er} juin)* au sens de l'article L. 2121-1 du Code du travail, ou toute organisation d'employeurs représentative *au plan national(Termes exclus de l'extension par arr. 25 mai 2018, JO 1^{er} juin)* qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues au Code du travail.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction générale de travail où le dépôt de l'accord aura été effectué.

2 (d'origine)

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

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

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

Les accords d'entreprise portant sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne temps doivent être transmis à la présente commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

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

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

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

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

2 (nouveau)

(Avenant n° 96, 6 mars 2018, étendu) Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

a

Missions et fonctionnement de la CPPNI

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

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

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

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

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

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

b
Composition de la CCPNI

La commission paritaire permanente 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).

(Al. exclu de l'extension par arr. 21 nov. 2018, JO 28 nov.) Toutefois, une spécificité marque la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles. En effet, l'article 31 du décret 67-223 du 17 mars 1967 indique notamment : «Le syndic engage et congédie le personnel employé par le syndicat et fixe les conditions de son travail suivant les usages locaux et les textes en vigueur.»

(Al. exclu de l'extension par arr. 21 nov. 2018, JO 28 nov.) En conséquence, au titre de gestionnaires des contrats de travail des salariés des copropriétés, les représentants des fédérations nationales de syndicats seront invités lors des réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Ainsi, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- pour les organisations salariales : de deux représentants par organisation syndicale représentative ;*
- pour les organisations patronales : d'un nombre équivalent de représentants, y compris les invités (fédérations nationales de syndicats)(Termes exclus de l'extension par arr. 21 nov. 2018, JO 28 nov.).*

3
La commission mixte paritaire

Indépendamment de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, la négociation des partenaires sociaux peut se dérouler en commission mixte présidée par un représentant du ministre du travail.

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

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

Son secrétariat est assuré par l'union des organisations patronales signataires de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles dénommée COREGE (Comité des Organisations Représentants les Employeurs de Gardiens, concierges et Employés d'immeubles).

Article 6
Mise à disposition du personnel

Mod. par Avenant n° 41, 25 juin 1998 étendu par arr. 20 oct. 1999, JO 31 oct.

Mod. par Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2009, JO 5 janv. 2010, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

(Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu) L'employeur doit procurer aux délégués syndicaux accrédités dans l'entreprise, et aux représentants élus du personnel, un exemplaire de la convention collective et de ses avenants, et les tenir informés des modifications intervenues. Il doit en outre tenir un exemplaire à la disposition du personnel, dans les conditions fixées par avis affiché dans les lieux de travail, sauf délivrance aux concierges et travailleurs isolés, de la note d'information prévue par « les articles R. 2262-1 et suivants ») du Code du Travail.

Cet avis «, joint au contrat de travail, » doit préciser où la Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles, et ses avenants sont tenus à la disposition du salarié, et les conditions dans lesquelles il peut consulter ces textes, pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Chapitre II
Exercice du droit syndical et représentation du personnel commissions

Article 7
Liberté d'opinion - Droit syndical

Mod. par Avenant n° 111, 14 févr. 2025, étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill., applicable à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension correspondant au Journal Officiel de la République française⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT ;

UNSA ;

SNIGIC.

Les parties contractantes 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, titre I^{er} 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 I^{er}, titre IV du Code du travail relatif 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 fonder sur le fait qu'un salarié appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

Tout salarié relevant de la présente convention peut être accrédité par l'organisation syndicale à laquelle il adhère pour la représenter aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou de toute autre commission instituée par la convention. En tant que membre de la commission paritaire permanente 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 leur sera accordé une demi-journée de préparation accolée à la commission paritaire permanente correspondante.

Ces absences justifiées par la remise à l'employeur d'une copie de la lettre de convocation ne sont pas rémunérées par l'employeur ni les frais de déplacement pris en charge, sauf application de dispositions prévues par l'accord d'entreprise ou emploi, à la demande de l'intéressé, du crédit d'heures dont il bénéficie éventuellement dans l'entreprise en qualité de délégué syndical.

Article 7 bis Liberté d'opinion - Droit syndical

Mod. par Avenant n° 113, 14 févr. 2025, étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

SNIGIC ;

FO ;

CFDT ;

UNSA.

1 Liberté d'opinion²

² Ce point ne modifie pas les dispositions initiales de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour tout salarié et tout employeur d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, constitué en application de la seconde partie du livre I du Code du travail.

2 Principe de non-discrimination³

³ Ce point ne modifie pas les dispositions initiales de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.

Les parties contractantes s'engagent à ne pas tenir compte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions philosophiques ou des croyances religieuses, pour prendre leurs décisions de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise, et notamment, en ce qui concerne les employeurs, l'embauche, les conditions de travail, la rémunération, l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement.

3 Droit syndical national⁴

⁴ Ce point corrige la formulation de désignation des représentants, sans modifier les autres dispositions initiales de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025,

Toute organisation syndicale ou organisation patronale représentative dans la branche peut mandater toute personne de son choix et tout salarié relevant de la présente convention collective peut être mandaté par l'organisation syndicale représentative dans la branche à laquelle il adhère, pour représenter l'organisation dans les différentes instances paritaires de la branche, au niveau national, et participer aux réunions correspondantes. Ces représentants sont appelés des représentants syndicaux de branche dans la présente convention collective.

Les représentants syndicaux de branche ainsi désignés bénéficient du statut de salarié protégé conféré par les articles L. 2411-1 et suivants du Code du travail, au même titre que les délégués syndicaux, en application de la jurisprudence en vigueur⁵.

⁵ Cass. Soc. 1^{er} février 2017, n° 15-24310 et CE 4 mai 2016, n° 38 095.

La désignation et la révocation d'un représentant syndical de branche par un syndicat représentatif dans la branche doivent être signifiées à l'employeur du salarié par le syndicat, ainsi qu'à l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme des gardiens, concierges et employés d'immeubles, créée à cet effet.

S'agissant de négocier au profit de tous les salariés de la branche, le nombre de représentants syndicaux de branche est fixé conformément aux règles de la composition des instances nationales et il est institué un principe de répartition équitable des désignations des représentants syndicaux de branche dans les entreprises relevant de la présente convention collective.

Le nombre maximal de représentants syndicaux de branche pouvant être désignés par un syndicat représentatif dans la branche, pour participer aux travaux des instances paritaires de la branche, au niveau national, est fixé à un dans une entreprise de moins de onze salariés et à deux dans une entreprise de onze salariés et plus

Les mandats locaux au sein de l'entreprise sont exclus de ce décompte.

4

Application du droit syndical national⁶

⁶ Ce point ne modifie pas les dispositions initiales de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.

Tout représentant syndical de branche, dès lors qu'il transmet à son employeur une convocation pour participer à une instance paritaire nationale, établie par ladite instance, bénéficie d'un droit d'absence.

L'absence comprend un temps de préparation, un temps de déplacement, un temps de négociation paritaire et un temps de restitution. Les temps de préparation et de restitution sont réputés être chacun identiques au temps de négociation paritaire, celui-ci figurant dans la convocation. Les différents temps peuvent ne pas être accolés.

Le temps de déplacement, aller et retour, est le temps correspondant à l'utilisation de transports en commun pour assister à la négociation paritaire, et le cas échéant à la préparation et à la restitution si ces dernières réunissent plusieurs participants. Si le lieu de réunion est éloigné de la résidence habituelle du salarié, le temps de déplacement peut intégrer un hébergement. Le temps de déplacement peut ne pas exister si la réunion est organisée en visioconférence ou téléconférence.

La remise à l'employeur de la convocation, accompagnée d'un document précisant les jours et heures des temps d'absence correspondants, intervient dès la réception de la convocation et au plus tard trois jours ouvrés avant l'absence.

L'absence est rémunérée selon le principe du strict maintien du salaire : le représentant syndical de branche perçoit son salaire comme s'il avait été présent au travail, ni abattement ni augmentation de ses droits liés au temps de travail n'étant possibles.

Ces temps ne s'imputent pas sur les crédits d'heures dont peuvent disposer des salariés en vertu d'un autre mandat au sein de leur entreprise.

5

Prise en charge des frais liés à l'application du droit syndical national⁷

⁷ Ce point corrige la formulation du remboursement des frais de transport, sans modifier les autres dispositions initiales de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser la charge du maintien du salaire d'un représentant syndical de branche absent, ou celle de son remplacement, à la seule entreprise 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 paritarisme.

Ce fonds est destiné à financer notamment :

- Le maintien du salaire par l'employeur d'un représentant syndical de branche absent de l'entreprise pour exercer un mandat national ;
- Le remplacement organisé par l'employeur du représentant syndical de branche absent de l'entreprise pour exercer un mandat national ;
- Les remboursements des frais de déplacement, de repas et d'hébergement aux représentants syndicaux de branche ;
- La mise en œuvre d'études et le financement de conseils nécessaires aux différents travaux réalisés par la branche, sur décision des partenaires sociaux.

Financement du fonds d'aide au paritarisme⁸

⁸ Ce point modifie les dispositions initiales de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.

Ce fonds sera financé par une contribution conventionnelle au paritarisme.

Afin d'assurer la collecte de cette contribution conventionnelle, les partenaires sociaux conviennent de désigner un organisme tiers à cet effet.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la désignation initiale de l'OPCO des entreprises de proximité pour organiser cette collecte. Une convention de gestion sera conclue entre l'organisme collecteur et l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme des gardiens, concierges et employés d'immeubles, créée à cet effet et décrite dans le paragraphe 7 ci-après. L'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme précitée pourra ensuite désigner tout autre organisme collecteur si elle l'estime nécessaire.

La contribution conventionnelle au paritarisme est fixée à un pourcentage du montant des salaires bruts soumis aux cotisations de sécurité sociale et versés l'année précédant sa collecte.

Le pourcentage de la contribution conventionnelle au paritarisme est fixé à 0,02 % de la masse salariale précitée, à la charge de tous les employeurs relevant de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles (IDCC 1043).

La contribution conventionnelle au paritarisme est collectée simultanément, mais de manière distincte, à la contribution conventionnelle à la formation. Chaque collecte doit faire l'objet d'une comptabilité séparée.

Les parties signataires précisent que la collecte de la contribution conventionnelle au paritarisme entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026, pour s'appliquer à la masse salariale brute de l'année précédente.

Gestion du fonds d'aide au paritarisme⁹

⁹ Ce point ne modifie pas les dispositions initiales de l'avenant n° 109, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025, sauf pour corriger une erreur de forme : il est fait référence à la «contribution conventionnelle au paritarisme» du point précédent.

Ce fonds d'aide au paritarisme sera géré par l'Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme des gardiens, concierges et employés d'immeubles, créée à cet effet.

Les statuts de cette association sans but lucratif prévoient une gouvernance paritaire avec un président et un vice-président, dont les fonctions seront tenues par un représentant des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et un représentant des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche, en inversant chaque année civile les représentants. Il sera également prévu de la même manière un trésorier et un secrétaire.

Un règlement intérieur conclu entre les organisations précitées fixera les modalités de gestion des fonds collectés et définira les modalités de prise en compte des dépenses ci-dessus. Il prévoira que les entreprises qui n'auraient pas versé la contribution conventionnelle au paritarisme ne puissent bénéficier du financement du maintien de salaire et des charges de remplacement exposées par l'employeur.

Article 8

Délégués du personnel et comités d'entreprise

Mod. par Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2009, JO 5 janv. 2010, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

1- Délégués du personnel - Dans les entreprises employant plus de 10 salariés, leurs attributions sont déterminées dans la partie II - livre III - titre I^{er} du Code du travail relatif au délégué du personnel.

2- Comités d'entreprise - Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, il sera institué un comité d'entreprise dont la constitution et le fonctionnement sont régis par les articles de la partie II - livre III - titre II du Code du travail relatif au comité d'entreprise.

3- Délégation unique - Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux cents salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise (Partie II - Livre III - Titre II Chapitre VI).

4- Comités d'établissement et comité central d'entreprise - Dans les entreprises comportant plusieurs établissements employant chacun plus de 50 salariés, il sera institué des comités d'établissement et un comité central d'entreprise dont la constitution et le fonctionnement sont régis par les articles L. 2327-1 et L. 2327-12 à L. 2327-19 du Code du travail.

Article 9

Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Mod. par Avenant n° 41, 25 juin 1998 étendu par arr. 20 oct. 1999, JO 31 oct.

Avenant n° 71, 15 févr. 2008, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois après la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2009, JO 5 janv. 2010, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable en France métropolitaine à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les DOM à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Une Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), exerçant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sous la dénomination CEGI, les attributions dévolues par les Accords nationaux interprofessionnels du 10 février 1969 et du 3 juillet 1991, siège « au : Immeuble Le Cadran, 139-147 Rue Paul Vaillant Couturier, 92240 Malakoff, siège «d'Humanis» ». Elle établit son propre règlement. Son secrétariat est assuré à la même adresse par l'Union des organisations patronales signataires de la Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (COREGE).

Elle est composée :

— (Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) pour la délégation salariale, de deux représentants de chacune des organisations syndicales ;

— pour la délégation patronale, d'un nombre de représentants identique à celui de la délégation salariale, réparti entre les organisations patronales *signataires*, par accord entre elles.

Article 10

Commission paritaire nationale d'interprétation

(Art. abrogé par Avenant n° 93, 29 mai 2017, étendu par arr. 25 mai 2018, JO 1^{er} juin)

Chapitre III

Conclusion et rupture du contrat de travail

Article 11

Embauche et période d'essai

Mod. par Avenant n° 74, 27 avril 2009, étendu par arr. 24 déc. 2009, JO 5 janv. 2010, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable en France métropolitaine à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les DOM à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Le contrat de travail, qui devra faire référence à la présente convention, doit être conclu par écrit lors de l'embauche et au plus tard dans les 48 heures suivant l'embauche s'agissant d'un CDD. Un exemplaire doit être remis au salarié après signature.

L'usage du titre Emploi Service Entreprise (TESE) ne dispense pas les parties de conclure par écrit un contrat de travail. (Loi du 4 août 2008 publiée au JO du 5 août 2008).

Le contrat de travail doit obligatoirement préciser les fonctions du salarié, le libellé de l'emploi, ses conditions de travail (le détail et le décompte des tâches, pour les salariés catégorie B, visées à l'annexe I), sa classification professionnelle, son coefficient hiérarchique, le montant de ses appointements, le lieu de travail et, pour le personnel logé, l'évaluation du salaire en nature dans les conditions prévues à l'article 23. Il doit également préciser si le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, auquel cas il doit fixer son point de départ et la date de son échéance.

Conformément à l'article L. 3221-2 du Code du travail, les femmes et les jeunes sont, à égalité de fonctions, de travail et d'aptitude professionnelle, rétribués à égalité avec le personnel masculin.

Si le contrat de travail prévoit une période d'essai, elle sera fixée en fonction du coefficient défini à l'article 21 ci-après et sera limitée à :

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu)

— 1 mois renouvelable 1 fois pour les salariés non logés

— 2 mois pour les salariés logés (catégorie A ou B)

— 2 mois, renouvelable une fois, pour les salariés classés agent de maîtrise, qu'ils soient logés ou non

Pendant cette période d'essai, le contrat de travail pourra être résilié de part et d'autre en respectant le délai de prévenance prévu aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail. La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

La période d'essai des contrats à durée déterminée devra être conforme à l'article L. 1242-10 du code du travail. La rupture de la période d'essai interviendra dans les mêmes conditions que celles visées ci-dessus. Toutefois, pour les contrats stipulant une période d'essai inférieure à une semaine, aucun délai de prévenance ne sera nécessaire en cas de rupture de la période d'essai.

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Le renouvellement, avec l'accord exprès du salarié, fera l'objet d'un écrit qui sera remis ou notifié au salarié avant l'expiration de la période initiale.

Article 12 **Modifications du contrat**

Mod. par Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2009, JO 5 janv. 2010, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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 amener une réduction des avantages acquis tant sur le salaire que sur la classification.

Article 13 **Contrôle médical**

Mod. par Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable en France métropolitaine à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les DOM à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.
Syndicat(s) de salariés :
SNIGIC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC FO ;
SNUHAB CGC.

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

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

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

Lors de la reprise et au plus tard dans un délai de 8 jours, les salariés devront subir obligatoirement une visite médicale de reprise dans les cas suivants :

- un arrêt pour cause de maladie professionnelle,
- un congé maternité,
- un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou accident non professionnel, ou pour cause d'accident du travail.

Article 14 **Rupture du contrat de travail**

Mod. par Avenant n° 41, 25 juin 1998, étendu par arr. 20 oct. 1999, JO 31 oct.

Mod. par Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2009, JO 5 janv. 2010., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable en France métropolitaine à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les DOM à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;
FSIF ;
ANCC ;
ARC.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC FO ;
SNUHAB CGC.

(Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu) Le contrat de travail conclu à durée indéterminée prend fin par la volonté de l'une ou l'autre des parties ou par consentement mutuel dans le cadre de la rupture conventionnelle sous réserve du respect des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.

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

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

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu)

- en cas de démission :
 - salarié non logé dont le coefficient hiérarchique est inférieur ou égal à 602 : 8 jours ;
 - salarié dont le coefficient hiérarchique est supérieur à 602 ou salarié logé : 1 mois.

(Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu) Les durées de préavis s'entendent de date en date. Dans tous les cas, le logement de fonction devra être libre à l'expiration du préavis sous réserve de l'application « des articles L. 7212-1 et R. 7212-1 ») du code du travail.

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

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

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

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

Article 16 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Avenant n° 80, 16 mars 2012, étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ARC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

SNIGIC.

Mod. par Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable en France métropolitaine à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les DOM à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

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

- 1/5^{ème} de mois par année de service, sur la totalité des années de service
- À laquelle s'ajoute, à l'issue de la 7^{ème} année d'ancienneté une majoration de 2/15^{ème} de mois par année de service calculée au-delà de la 7^{ème} année ;
- Auxquelles s'ajoute, à l'issue de la 19^{ème} année d'ancienneté une majoration supplémentaire de 1/10^{ème} de mois par année de service calculée au delà de la 19^{ème} année.

Au delà de la première année, toute année incomplète sera calculée au prorata temporis entre le mois anniversaire et le mois de départ du salarié.

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

- soit la rémunération globale brute mensuelle contractuelle visée à l'article 22-2 ;

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu)

- soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;
- soit un tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait pris en compte que prorata temporis,

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

Article 17

Départ et mise à la retraite

Mod. par Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2009, JO 5 janv. 2010, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 80 16 mars 2012, étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ARC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

SNIGIC.

A

Procédure de départ et de mise à la retraite

1

Départ à sa demande

Le départ du salarié souhaitant bénéficier de ses droits à la retraite même avec abattement ne constitue pas une démission.

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

2

Mise à la retraite

L'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail du salarié âgé entre 65 et 69 ans, qu'avec l'assentiment, expresse 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 redevant possible, 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 l'article L. 1232-2 à L. 1232-4 du Code du travail.

Pour les salariés catégorie A, le préavis est celui fixé par l'article 14 de la CCN, en matière de licenciement.

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

B

Indemnités de rupture (Avenant n° 80 16 mars 2012, étendu)

1

En cas de départ en retraite à sa demande

1. 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 2 du code du travail relatifs à la mensualisation, soit :

- 1.** un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2.** un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3.** un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4.** deux mois de salaire près trente ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2. Le salarié catégorie B perçoit :

- 1/5^{ème} de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;
- À laquelle s'ajoute, à l'issue de la 7^{ème} année d'ancienneté une majoration de 2/15^{ème} de mois par année de service calculée au delà de la 7^{ème} année ;
- Auxquelles s'ajoute, à l'issue de la 19^{ème} année d'ancienneté une majoration supplémentaire de 1/10^{ème} de mois par année de service calculée au delà de la 19^{ème} année.

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

En cas de mise à la retraite

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

- 1/5^{ème} de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;
- À laquelle s'ajoute, à l'issue de la 7^{ème} année d'ancienneté une majoration de 2/15^{ème} de mois par année de service calculée au delà de la 7^{ème} année ;
- Auxquelles s'ajoute, à l'issue de la 19^{ème} année d'ancienneté une majoration supplémentaire de 1/10^{ème} de mois par année de service calculée au delà de la 19^{ème} 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

Mod. par Avenant n° 54, 24 oct. 2001 étendu par arr. 29 avr. 2002, JO 5 mai

Avenant n° 57, 10 oct. 2003, étendu par arr. 26 janv. 2004, JO 4 févr.

Mod. par Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2009, JO 5 janv. 2010, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 84, 23 mai 2014, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 25 nov., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale de la Propriété Immobilière UNPI ;

Fédération des Entreprises Publiques Locales FEPL ;

Fédération de Sociétés Immobilières et Foncières FSIF ;

Association Nationale de la Copropriété et des Copropriétaires ANCC ;

Association des Responsables de Copropriétés ARC.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO - OSDD ;

CFTC CSFV ;

SNUHAB CFE CGC ;

SNIGIC.

Mod. par Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable en France métropolitaine à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les DOM à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

1

Les salariés relevant de la présente convention se rattachent :

A. (Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu) Soit au régime de droit commun (catégorie A) lorsqu'ils travaillent dans un cadre horaire : 151.67 heures, correspondant à un emploi à temps complet ; l'horaire mensuel contractuel (H) devant être précisé sur le contrat de travail.

(Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu) Les modalités de répartition de cet horaire sont celles fixées par la réglementation en vigueur, étant précisé que les dérogations prévues dans la Partie III - Livre I - Chapitre II du Code du travail peuvent être mises en œuvre soit par accord d'entreprise, soit par annexe à la présente convention, pour

un secteur d'activité lorsque l'une ou plusieurs de ces dispositions répond aux nécessités de l'exploitation et s'inscrit dans les usages dudit secteur d'activité.

B. (Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu) Soit 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 concierge⁽¹⁾

(1) Art. L 7211-2 : «Est considérée comme concierge, employé d'immeubles, femme ou homme de ménage d'immeuble à usage d'habitation, toute personne salariée par le propriétaire ou par le principal locataire et qui, logeant 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.»

Leur taux d'emploi étant déterminé par l'application du barème d'évaluation des tâches en unités de valeur (UV) constituant l'annexe I à la convention :

a - Emploi à service complet

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Sont considérés les salariés totalisant entre 10 000 UV et «12 000 UV» de tâches exercées dans le cadre de l'amplitude définie au paragraphe 3 ci après.

La partie des UV excédant 10 000 doit être 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 totalisent au moins 3 400 UV et moins de 9 000 UV, et qui assurent la permanence de présence vigilante définie au paragraphe VI de la même annexe, hors le temps consacré à l'exécution de ses tâches pendant la durée de l'amplitude définie au paragraphe 3. Il leur est possible, pendant cette permanence, de travailler à son domicile sous réserve que cette activité ne soit ni bruyante ni malsaine ou portant préjudice à l'immeuble ou ses occupants.

c- Emploi à service partiel

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Sont considérés les salariés qui totalisent 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 bruyante ni malsaine ou portant préjudice à l'immeuble ou ses occupants), soit à l'extérieur et de s'absenter à toute heure du jour. Ses tâches sont limitées à l'entretien et au nettoyage des parties communes de l'immeuble, à la sortie et la rentrée des poubelles, à la distribution du courrier une fois par jour, éventuellement à la perception des loyers.

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

2

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

3

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu)

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

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

L'amplitude de la journée de travail, convenue au contrat de travail, ne peut excéder treize heures incluant quatre 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 neuf heures.

Le temps de repos peut, en outre, être limité à trois heures dans une amplitude de treize heures, pour les salariés de catégorie B à service complet ou permanent qui, dans ce cas, bénéficient de quatre demies-journées consécutives incluant la journée complète du dimanche (au lieu du samedi après-midi ou du lundi matin), comme prévu à l'article 19 § 3, soit une période d'exécution des tâches et de permanence de dix heures.

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

Pendant les heures de repos, fixées selon les nécessités du service (prises simultanément lorsque le mari et l'épouse disposent conjointement du même logement de fonction), le(s) salarié(s) peut (peuvent) s'absenter pour des motifs

personnels ou familiaux. Ils devront faire application des dispositions prises par l'employeur pour assurer les services nécessaires à la sécurité de l'immeuble pendant leur absence.

4

(Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu) Les heures d'ouverture de la loge sont précisées dans le contrat de travail, dans le respect de l'amplitude diminuée des heures de repos et éventuellement du temps d'exécution des tâches matinales ou tardives, telles que par exemple le service des portes et des ordures ménagères.

5

(Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu)

Astreintes de nuit⁽¹⁾

(1) Ce paragraphe ne concerne que les contrats antérieurs au 1^{er} janvier 2003, date de la suppression de l'astreinte de nuit.

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Dans toute la mesure du possible, les employeurs prendront les mesures nécessaires pour, en dehors de l'amplitude définie ci-avant, regrouper les alarmes fonctionnant sur des tableaux installés dans les logements de fonction, de manière à faire assurer par roulement l'astreinte de nuit exigée par les impératifs de sécurité. Le salarié auquel il est ainsi demandé de ne pas s'absenter de son logement de fonction pendant la nuit est chargé de faire appel d'urgence au service approprié et d'avertir l'employeur et perçoit un complément de rémunération mensuel égale à «150 euros conformément à l'avenant n° 85» divisée s'il y a lieu par le nombre de salariés se partageant le même service d'astreinte de nuit. Il ne peut y avoir astreinte de nuit pendant les nuits incluses dans le repos hebdomadaire. Lorsque le jour férié tombe en semaine, il ne peut y avoir astreinte de nuit dans la nuit qui précède l'attribution de ce jour férié.

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) «Elle» n'est pas possible pour les salariés à service partiel. Sa durée est limitée à 11 heures.

6

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

Article 19 **Repos hebdomadaire et jours fériés**

Mod. par Avenant n° 30, 14 janv. 1994, étendu par arr. 19 sept. 1994, JO 25 sept.

Accord 15 juin 1994, étendu par arr. du 17 janv. 1995, JO 27 janv.

Mod. par Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2009, JO 5 janv. 2010., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable en France métropolitaine à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les DOM à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

Mod. par Avenant n° 102, 3 nov. 2020, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable au premier jour du mois qui suivra celui de la date de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CGT CSD ;

FEC FO.

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

1. (Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Les dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 18-1-A pourront intégrer les dérogations au repos hebdomadaire autorisées en référence aux articles «L. 3132-20 et suivants» du code du travail.

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

3. (Avenant n° 102, 3 nov. 2020, étendu) Le repos hebdomadaire minimal du personnel de catégorie B, quel que soit son service (complet, permanent ou partiel) est porté à un jour et demi (la demi-journée étant, lorsque la règle du repos dominical s'applique, prise le samedi après-midi ou le lundi matin, sauf prolongation dans les conditions prévues à l'article 18).

4. Dans un ensemble immobilier employant plusieurs salariés bénéficiant du repos hebdomadaire le dimanche, appartenant éventuellement à différents employeurs liés par un accord *ad hoc*, les permanences des dimanches et jours fériés, incluant les tâches de surveillance générale et les interventions éventuellement nécessaires s'y rattachant, pourront être organisées par roulement si, pour des mesures de sécurité, elles s'avèrent nécessaires.

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Cette dérogation ne pourra être appliquée que dans la mesure où l'employeur en obtiendra l'autorisation des autorités compétentes dans le cadre des articles «L. 3132-20 et L. 3132-23» du code du travail.

Le salarié assurant cette permanence bénéficiera soit d'une rémunération supplémentaire égale à un trentième de la rémunération globale brute mensuelle conventionnelle et d'un repos compensateur de même durée dans la quinzaine qui suit, soit d'une rémunération supplémentaire égale à deux trentièmes de la même rémunération. Toute permanence partielle sera rémunérée sur ces bases, *pro rata temporis*.

Article 20

Logement de fonction accessoire au contrat de travail

Mod. par Avenant n° 40 bis, 27 mars 1998, étendu par arr. 17 juill. 1998, JO 28 juill.

Avenant n° 41, 25 juin 1998, étendu par arr. 20 oct. 1999, JO 31 oct.

Mod. par Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2009, JO 5 janv. 2010, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable en France métropolitaine à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les DOM à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

(Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu) Le contrat de travail peut prévoir l'attribution d'un logement de fonction « lorsque le salarié est classé catégorie A. Il est obligatoire lorsque le salarié est classé catégorie B. ». Lors de l'embauche, l'employeur remettra au salarié qui occupera un logement de fonction le règlement intérieur de l'immeuble « s'il existe » que le salarié sera tenu de respecter.

Le gardien n'est pas tenu de recevoir les clefs des occupants de l'immeuble sauf accord des parties.

(Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu) En cas de changement de salarié l'employeur devra procéder à la désinfection du logement de fonction et à sa réfection éventuelle.

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) La réfection des embellissements (peintures, revêtements muraux) dans le logement de fonction, incombant à l'employeur, interviendra tous les cinq ans si nécessaire, et au plus tard tous les sept ans lorsque le logement comprend une pièce unique et tous les dix ans dans les autres cas. La réfection des revêtements du sol interviendra si nécessaire.

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

Le titulaire du logement de fonction prend directement à sa charge les frais de chauffage, d'abonnements et fournitures correspondant à son usage personnel d'eau chaude, de gaz et d'électricité, facturés à partir de compteurs par-

ticuliers posés aux frais de l'employeur.

Dans le cas où cette prise en charge directe n'est pas possible (absence de compteurs individuels et non-participation au coût des charges récupérables de chauffage collectif), les prestations fournies par l'employeur constitueront salaire en nature complémentaire évalué forfaitairement comme prévu à l'article 23.

(Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu) La fourniture de l'eau froide est gracieuse et ne constitue pas un salaire ou avantage en nature.

(Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu) S'il n'y a pas de distinction entre le logement de fonction et la loge, l'électricité est à la charge de l'employeur et constitue de ce fait un avantage en nature, conformément à l'article 23 de la présente convention.

(Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu) Ce logement devra être conforme aux normes relatives au logement décent (loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale).

Chapitre V

«Classification des emplois, Rémunération du travail, Salaires en nature»

(Voir également Annexe IX de la convention collective)

Article 21

Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

Mod. par Avenant n° 88 bis, 30 janv. 2017, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

ARC.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

CGT CDS ;

FEC FO.

La présente classification 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 classification reposent sur six critères :

- 1 — Le relationnel
- 2 — La technicité
- 3 — L'administratif
- 4 — La supervision
- 5 — L'autonomie
- 6 — Le niveau de diplôme

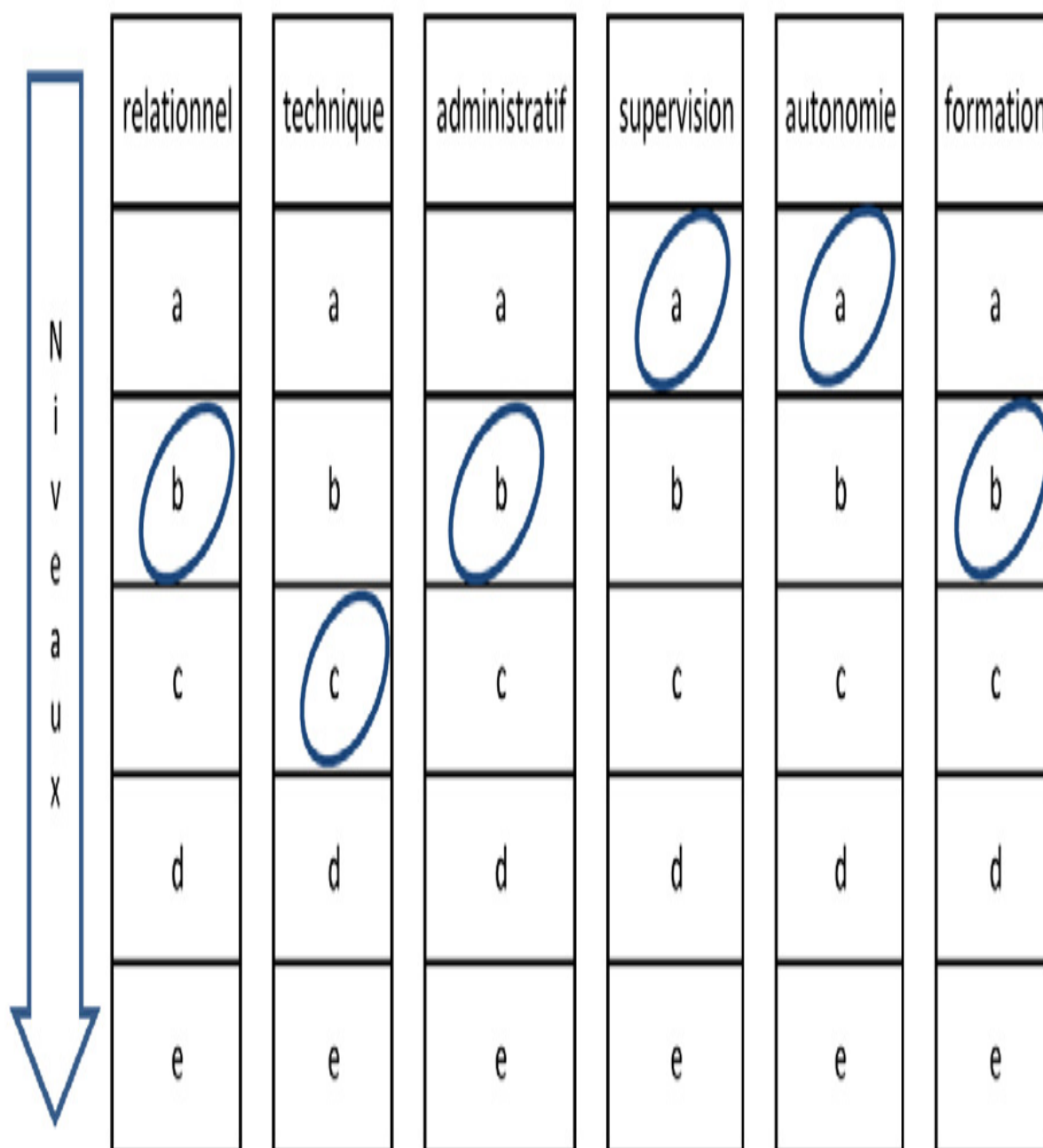
Chacun de ces critères est défini de façon précise dans la classification qui suit.

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 devra être défini en fonction de son contenu (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 :



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

1 Le relationnel

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

Le Relationnel		
Échelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'échanges professionnels particuliers, simple convivialité	100
b	Échanges professionnels et/ou surveillance dans un ensemble sans complexité particulière	107

Le Relationnel		
Échelon	Description	Valorisation
c	Échanges professionnels et/ou surveillance dans un ensemble avec complexité particulière, c'est-à-dire répondant au moins à un des critères suivants :	112
	I. ensemble de plus de 60 lots II. avec un rôle de relai en médiation sociale et/ou gestion de conflits III. résidence majoritairement à forte rotation des occupants	
d	Échanges professionnels et/ou surveillance répondant au moins à un des critères suivants :	118
	IV. avec une responsabilité explicite en médiation sociale et/ou gestion de conflits V. ensemble situé dans un quartier classé par les pouvoirs publics en zone sensible sur le plan social et/ou sécuritaire	
e	VI. dans un ensemble de haut standing, faisant ainsi appel à la capacité d'initiative du salarié dans la réponse aux besoins variés des occupants, qui impliquent le recours à des prestataires extérieurs et leur suivi (conciergerie)	125

2

Les compétences techniques

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

Compétences techniques		
Échelon	Description	Valorisation
a	Aucune tâche technique n'est exigée	100
b	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils et machines ne nécessitant ni expérience, ni formation, ni habilitation spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité, hormis celles nécessaires à une prise de poste standard.	103
c	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils ou machines nécessitant une expérience et/ou une formation et/ou une habilitation spécifique(s) en matière d'hygiène ou de sécurité	107
	Réalisation de travaux de maintenance de premier niveau ^(*) simples et courants	
d	Réalisation de travaux de maintenance de second niveau ^(*)	112
e	Réalisation de travaux de maintenance de troisième niveau ^(*)	120
(*) au sens de l'annexe IX de la présente convention collective		

3

Les compétences administratives

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

Compétences administratives		
Échelon	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 manuscrit et/ou rédaction de notes simples	103
c	Tâches de gestion administrative courantes impliquant l'usage de l'informatique et/ou gestion de fonds de caisse pour l'achat de consommables	107
d	Tâches de gestion administrative complexes : élaboration de documents, alimentation d'un système de remontée d'informations, réalisation d'états des lieux, rédaction de comptes rendus.	112
e	Responsabilités administratives : élaboration de budgets	120

4

La supervision

Ce critère recouvre le travail d'organisation, de suivi, voire d'évaluation des équipes internes et des prestataires externes intervenant sur les parties communes de l'immeuble.

Ainsi, il comprend deux sous-ensembles :

- La supervision d'autres salariés du même employeur
- La supervision de prestataires externes.

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

Supervision			
Échelon	Supervision d'autres salariés du même (groupe-ment 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 prestations simples, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	107
d	Définition des tâches, de l'organisation et du suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur moins de 5 salariés	Déclenchement de prestations complexes, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	112
e	Définition des tâches, de l'organisation et du suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur 5 salariés ou plus		120

5

L'autonomie

Ce critère recouvre le niveau de latitude dans l'organisation du travail, l'initiative et la prise de décision.

Autonomie		
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 appel à des compétences spécifiques en matière d'organisation et de planification.	112
e	Responsabilité globale de bon entretien et de fonctionnement de l'ensemble immobilier, faisant l'objet d'une évaluation d'ensemble	120

6

La formation

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

Niveau de formation		
Échelon	Description	Valorisation
a	Poste n'exigeant pas de pré requis	80
b	Poste exigeant une maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter)	83
c	Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau V de l'Éducation Nationale (CAP hors branche) ou à un CQP de la branche (niveau I)	87
d	Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau IV de l'Éducation Nationale (baccalauréat), au CAP de la branche ou à un CQP de la branche (niveau II)	92
e	Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau III de l'Éducation Nationale	100

Ainsi l'exemple précédemment donné serait valorisé comme suit :

Relationnel	b	107
Technique	c	107
Administratif	b	103
Supervision	a	100
Autonomie	a	100
Formation	b	83
Total		600

Agents de maîtrise

Seront «agents de maîtrise» les salariés dont le poste de travail exigera au moins dans trois des six critères un classement à l'échelon «e».

Article 22

Appointements globaux minimaux - salaire mensuel contractuel - bulletin de paie - gratification 13^e mois

Mod. par Avenant n° 73, 6 oct. 2008, étendu par arr. 9 avr. 2009, JO 17 avr.

Mod. par Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2009, JO 5 janv. 2010, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable en France métropolitaine à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les DOM à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

Mod. par Avenant n° 93, 29 mai 2017, étendu par arr. 25 mai 2018, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

*ANCC ;
ARC ;
FEPL.
Syndicat(s) de salariés :
SNIGIC ;
CFTC CSFV ;
FS CFTD ;
CGT CDS ;
FEC FO ;
SNUHAB CFE CGC.*

1

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Le salaire minimum brut mensuel conventionnel, pour un emploi à temps complet (catégorie A) ou à service complet (catégorie B) tel que défini à l'article 18, 1^{er} alinéa des paragraphes A et B, est calculé comme suit :

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

Cette valeur fixe, tout comme les valeurs de point sont définies à l'annexe II article 1^{er} à la présente convention et précisés dans les avenants «salaires».

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

(Avenant n° 93, 29 mai 2017, étendu) Les valeurs minimum brutes conventionnelles sont révisées en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation réunie dès lors qu'au moins deux des organisations signataires ou adhérentes en feront la demande et dans le mois qui suivra la réception de cette demande.

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

Des avenants régionaux ou des accords d'entreprise peuvent prévoir des valeurs minimum brutes conventionnelles supérieures aux salaires minimum bruts en vigueur dans la branche, anticipant la révision des valeurs minimum brutes conventionnelles fixées par la convention nationale.

Des avenants régionaux ou des accords d'entreprise peuvent prévoir un salaire minimum brut mensuel anticipant la révision des salaires minimaux bruts mensuels fixés par la convention nationale.

2

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Le salaire global brut mensuel contractuel, d'un salarié est constitué par l'addition :

a) Du salaire minimum brut mensuel conventionnel défini au paragraphe 1 ci-avant multiplié par le taux d'emploi suivant :

— Catégorie A : nombre d'heures / 151.67

— Catégorie B : nombre d'UV / 10.000

b) (Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Et éventuellement de la prime d'ancienneté, calculée par application du barème fixé par l'article 24 de la convention, sur le salaire minimum brut mensuel «conventionnel».

c) (Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu) D'un éventuel salaire supplémentaire contractuel (augmenté de tous éléments qualitatifs de rémunération convenus au contrat de travail et incluant notamment l'indemnité différentiel acquise en application d'une clause d'avantages acquis, ou le maintien du salaire conforme à l'article 12 de la convention collective nationale des gardiens, concierges 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 modifications sont intervenues en cours de mois, un acompte proche de la rémunération réellement due est versé à la même date et la régularisation s'effectue le mois suivant.

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Tout salarié doit recevoir chaque mois un bulletin de paie établi dans les conditions prévues aux articles R. 3243-1 à 5 du Code du Travail :

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

1° (Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) L'emploi, la qualification professionnelle (employé ou agent de maîtrise) et le coefficient hiérarchique fixés par l'article 21 ;

2° La période d'emploi et le nombre d'heures (pour le personnel de catégorie A, soit 151.67 heures pour un emploi

à temps complet pendant le mois concerné) ou d'unités de valeur (pour le personnel de catégorie B, soit 10 000 UV pour un emploi à service complet pendant le mois concerné) ;

Le calcul du salaire contractuel dû en détaillant (et proratant s'il y a mois incomplet) les trois rubriques «Salaire minimum brut mensuel conventionnel», «Salaire supplémentaire contractuel» et «Prime d'ancienneté» visées au paragraphe 2 ci avant.

3° La rémunération forfaitaire mensuelle des tâches exceptionnelles (astreinte de nuit visée à l'article 18-5), la rémunération forfaitaire à l'unité des tâches occasionnelles (permanence des dimanches et jours fériés visée à l'article 19-4, heures supplémentaires) et les primes (par exemple le tri sélectif) ou gratifications ;

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

4

Gratification «13^e mois»

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 gratification égale au salaire «global brut mensuel» contractuel défini au paragraphe 2 ci-dessus, acquis à cette date.

Le salarié justifiant de moins de douze mois de présence perçoit cette gratification prorata temporis et en valeur à la date de départ si le salarié quitte l'entreprise en cours d'année.

Article 23

Évaluation du salaire en nature et détermination du salaire en espèces

Mod. par Avenant n° 17, 17 nov. 1987, étendu par arr. 18 févr. 1988, JO 25 févr.

Avenant n° 45, 5 févr. 1999, non étendu

Mod. par Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2009, JO 5 janv. 2010, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable en France métropolitaine à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les DOM à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

Mod. par Avenant n° 93, 29 mai 2017, étendu par arr. 25 mai 2018, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

ANCC ;

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE CGC.

(Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu) Le montant du salaire en nature représenté par la disposition d'un logement de fonction sera évalué en appliquant à la surface exclusivement réservée à l'habitation (sans que la surface retenue puisse excéder 60 mètres carrés) le prix au mètre carré défini en annexe n° II, art. 2 pour la catégorie à laquelle se rattache ledit logement de fonction.

Ces catégories sont définies comme suit :

I. — Logement dont la (ou les) pièce(s) principale(s) bénéficie(nt) d'au moins une ouverture (fenêtre ou porte-fenêtre) donnant directement sur l'extérieur et comportant les 3 éléments de confort suivants : équipement de chauffage, W.C. intérieurs, salle d'eau intérieure.

II. — Logement dont la (ou les) pièce(s) principale(s) bénéficie(nt) d'au moins une ouverture (fenêtre ou porte-fenêtre) donnant directement sur l'extérieur et comportant au moins deux éléments de confort suivants : équipement de chauffage, W.C. privatifs, salle d'eau privative.

III. — (Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu) Logement n'entrant pas dans l'une des deux catégories mentionnées ci-dessus.

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Le montant du salaire en nature logement évolue à partir du pourcentage de variation de l'Indice de Révision des Loyers (IRL) sur une année, ou tout indice qui viendrait s'y substituer.

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Cette révision intervient tous les ans. Elle est applicable dès la paye de janvier. La variation applicable est celle correspondant au dernier indice connu au moment de l'établissement de la paye de janvier.

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

— (Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) électricité : 55 kWh ;

— gaz : équivalent de 92 kWh d'électricité ;

— chauffage : équivalent de 120 kWh d'électricité ;

— eau chaude : équivalent de 98 kWh d'électricité.

(Avenant n° 93, 29 mai 2017, étendu) Le prix du kWh applicable est déterminé simultanément à la révision des salaires par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article 22 à partir de celui publié par EDF au jour de la signature (clients résidentiels, option base 6 kVA de l'offre de marché). Ce montant sera indiqué annuellement dans l'avenant «salaires».

Le (ou les) salaire(s) en nature déterminé(s) comme ci-dessus s'impute(nt) dans les conditions prévues à l'article 22 sur le salaire global net pour déterminer le salaire net perçu (Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu : le terme «perçu» est remplacé par les termes «à verser»).

Article 24 **Prime d'ancienneté**

Mod. par Avenant n° 41, 25 juin 1998, étendu par arr. 20 oct. 1999, JO 31 oct.

Mod. par Avenant n° 73, 6 oct. 2008, étendu par arr. 9 avr. 2009, JO 17 avr.

Mod. par Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2009, JO 5 janv. 2010, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable en France métropolitaine à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les DOM à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

(Avenant n° 73, 6 oct. 2008, étendu) Des primes d'ancienneté sont attribuées. Elles s'ajoutent au salaire minimum brut mensuel conventionnel et doivent figurer d'une manière explicite sur le bulletin de paye.

Elles sont calculées sur le salaire minimum brut mensuel conventionnel établi en application de l'article 22-2 a :

— 3 % après 3 ans de service chez le même employeur ;

— 6 % après 6 ans de service chez le même employeur ;

— 9 % après 9 ans de service chez le même employeur ;

— 12 % après 12 ans de service chez le même employeur ;

- 15 % après 15 ans de service chez le même employeur ;
- 18 % après 18 ans de service chez le même employeur.

Chapitre VI

Congés et maladie

Article 25

Congés annuels

Mod. par Avenant n° 82, 17 juin 2013, étendu par arr. 22 févr. 2014, JO 11 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2015⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

FS CFDT (adhésion par lettre du 12 août 2014).

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

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

- 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 services chez le même employeur :
 - un jour ouvrable après dix ans de service ;
 - deux jours ouvrables après quinze ans de service ;
 - trois jours ouvrables après vingt ans de service ;
 - quatre jours ouvrables après vingt cinq ans de service.

Sur demande initiée par l'employeur, la date de départ en congé entre le 1^{er} 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 deux mois à l'avance les dates de ses congés.

Les congés acquis au titre de la période de référence close au 31 mai doivent être pris avant le 1^{er} juin de l'exercice suivant, à l'exception des salariés originaires d'outre-mer qui peuvent, si les nécessités du service le permettent, grouper les congés acquis au titre de deux périodes de référence.

Les conjoints salariés du même employeur ont droit de prendre leurs congés simultanément. Dans les ensembles immobiliers employant plusieurs gardiens, des roulements sont assurés pendant la période des congés payés, sans pouvoir excéder le maximum d'unités de valeurs 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 contractuelle qu'il aurait reçue en activité sans déduction du salaire en nature s'il est logé ; sauf application de la règle du 1/10^{ème} si ce mode de calcul est plus favorable (art. L. 3141-22 du code du travail).

Lorsque la rupture du contrat de travail est effective avant que le salarié ait pu épuiser ses droits à congés, il perçoit une indemnité de congés non pris calculée sur la base d'un vingt-cinquième de la rémunération globale brute mensuelle contractuelle par jour ouvrable de congés non pris.

Article 26

Remplacement du salarié en congé

(Voir également Avenant n° 87 du 15 juin 2015)

Mod. par Avenant n° 82, 17 juin 2013, étendu par arr. 22 févr. 2014, JO 11 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2015⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FSIF ;
ANCC ;
ARC.
Syndicat(s) de salariés :
SNIGIC ;
CFTC CSFV ;
FEC FO ;

FS CFDT (adhésion par lettre du 12 août 2014).

Mod. par Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable en France métropolitaine à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les DOM à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UNPI ;
FSIF ;
ANCC ;
ARC.
Syndicat(s) de salariés :
SNIGIC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC FO ;
SNUHAB CGC.

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

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

— soit par une entreprise prestataire de services (éventuellement régie par les dispositions de la Partie I - Livre II - Titre V - Chapitre I du Code du travail relatif au travail temporaire).

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

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Si l'employeur refuse le remplaçant proposé, ce remplaçant ne pourra pas être un salarié logé (cat. B), la mise à disposition du logement de fonction ne pouvant être imposée au salarié titulaire. «Seule la loge ou la partie du logement de fonction réservée au service et pouvant être isolée sera laissée à la disposition du remplaçant.»

Les remplaçants, lorsqu'ils sont salariés de l'employeur du titulaire du poste, perçoivent une rémunération décomptée, en fonction de la qualification exigée et du taux d'emploi (nombre d'heures, ou d'unités de valeur), par application exclusivement des articles 21, 22-2a et, éventuellement, 22-2c de la convention. La rémunération ainsi établie est majorée de l'indemnité légale de fin de contrat (10 %), de l'indemnité compensatrice de congés payés, du prorata de gratification («13^{ème} mois»). Pour tout remplacement d'une durée inférieure à deux mois, une indemnité conventionnelle de 10 % s'ajoute aux majorations précédentes.

Article 27

Congés pour événements personnels

Mod. par Avenant n° 3, 22 juill. 1981, étendu par arr. 20 avr. 1982, JO 2 mai

Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2009, JO 5 janv. 2010, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable en France métropolitaine à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les DOM à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UNPI ;
FSIF ;
ANCC ;
ARC.
Syndicat(s) de salariés :
SNIGIC ;

CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC FO ;
SNUHAB CGC.

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Des congés spéciaux «pour les salariés et les conjoints mariés ou pacsés» seront accordés dans les circonstances suivantes :

1° (Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu) Mariage « ou PACS » :

- mariage « ou PACS » du salarié : 6 jours consécutifs ;
- mariage « ou PACS » d'un enfant du salarié : 1 jour ouvrable.

2° Décès :

- décès du conjoint, d'ascendant ou descendant en ligne directe : 2 jours ouvrables ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une soeur : 1 jour ouvrable.

3° Naissance :

- naissance ou adoption d'un enfant du salarié : 3 jours ouvrables.

Ces jours d'absence exceptionnelle *devront être pris au moment des événements en cause et* n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Le remplacement du salarié occupant un logement de fonction s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26 de la présente convention.

Article 28

«Suspension du contrat de travail, maladie, accident du travail, garantie d'emploi»

Mod. par Avenant n° 3, 22 juill. 1981, étendu par arr. 20 avr. 1982, JO 2 mai

Avenant n° 41, 25 juin 1998, étendu par arr. 20 oct. 1999, JO 31 oct.

Mod. par Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2009, JO 5 janv. 2010, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable en France métropolitaine à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les DOM à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;
FSIF ;
ANCC ;
ARC.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC FO ;
SNUHAB CGC.

Les arrêts de travail justifiés par incapacité résultant de maladie ou d'accident reconnus par la sécurité sociale et dont l'employeur a été avisé dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, par une notification écrite du salarié et accompagnée d'un certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci dans les limites suivantes :

— 4 mois pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 3 mois et 5 ans, décomptés sur une période de 12 mois consécutifs ;

— 6 mois pour les salariés dont l'ancienneté est supérieure à 5 ans, décomptés sur une période de 12 mois consécutifs ;

(Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu) Pendant ces périodes, et en cas d'accident du travail dans les conditions prévues par « les articles L. 1226-9, L. 1226-13 et L. 1226-18 » du Code du Travail, le contrat de travail ne pourra pas être résilié.

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Le remplacement du salarié occupant un logement de fonction s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26.

Les conditions dans lesquelles le traitement est, en tout ou partie, maintenu pendant l'arrêt de travail, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, éventuellement, les organismes de prévoyance com-

plémentaire auxquels adhère l'employeur, sont fixées à l'article 30.

La rupture éventuelle du contrat de travail au terme de la période de suspension du contrat implique le respect des procédures de licenciement prévues au chapitre II du Livre I^{er} du Code du Travail.

Article 29 **Maternité, paternité et adoption**

Mod. par Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2009, JO 5 janv. 2010, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable en France métropolitaine à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les DOM à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

A **Maternité**

Conformément aux dispositions de la Partie I, Livre II, Chapitre V, section I du code du travail relatives à la protection de la grossesse et de la maternité et sous réserve de l'application de l'article L. 1234-1 du code du travail :

1°) (Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) L'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée :

— lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée, sauf en cas de faute grave

— et pendant une période de six semaines avant et dix semaines après l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée, la salariée bénéficiant d'une protection absolue.

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé sauf s'il est prononcé pour faute grave non lié à l'état de grossesse ou en cas d'impossibilité de maintien du contrat pour des raisons autres.

2°) La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant la période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Cette période peut être adaptée en application des dispositions légales (Loi n° 2007-293 du 5 mars 2007).

Si un état pathologique, attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et douze semaines après la date de celui-ci.

En cas de naissances multiples, le congé est prolongé.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des seize semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail ;

3°) L'employeur ne peut résilier le contrat de travail pour quelque motif que ce soit pendant la période de suspension du contrat de travail définie au paragraphe précédent ;

4°) Pendant la durée de sa grossesse, la femme pourra se faire aider pour l'exécution des travaux pénibles, notamment la sortie des poubelles, le lavage des glaces, etc., par une tierce personne recrutée et rémunérée dans les conditions prévues à l'article 26 de la présente convention ;

5°) À l'expiration du congé maternité, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension du contrat, le logement de fonction (s'il

existe) étant libéré à cette date.

B **Paternité**

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Le conjoint d'une femme enceinte bénéficie de trois autorisations d'absence rémunérée pour l'accompagner lors d'examens de suivi de grossesse (article L. 1225-16 du code du travail).

Conformément aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail, le salarié peut bénéficier d'un congé de paternité quelque soit la nature de son contrat de travail et quelque soit son ancienneté.

Le père peut cesser son activité professionnelle pendant une période de 11 jours calendaires consécutifs ou 18 jours en cas de naissances multiples. Ces jours sont cumulables avec les trois jours accordés pour une naissance (Article 27-3).

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit par écrit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) En application des dispositions de l'article L. 1225-4-1 du code du travail, le contrat de travail du salarié ne peut être rompu pendant les quatre semaines qui suivent la naissance de l'enfant, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

C **Adoption**

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Le salarié qui accueille un enfant en vue de son adoption peut, dès le jour de l'arrivée de l'enfant à son foyer, suspendre son contrat de travail dans les conditions prévues à l'article L. 1225-37 à L. 1225-46 du Code du travail. Pendant cette période le salarié bénéficie du maintien de salaire dans les mêmes conditions que la A du présent article.

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

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

D **Dispositions communes**

1°) (Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Pendant le congé de maternité «de paternité,» ou d'adoption, le remplacement du salarié occupant un logement de fonction s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26.

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

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

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

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

Mod. par Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable en France métropolitaine à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les DOM à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

Mod. par Avenant n° 4, 7 oct. 2020, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;

FEDEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

FS CFTD ;

CGT CSD ;

FEC - FO.

Article 30-1
Maintien de salaire

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

— d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;

— d'être prise en charge par la sécurité sociale ;

— d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de la Communauté Européenne ou dans l'un des pays ayant passé une convention de réciprocité ;

Les salariés recevront 90 % de leur rémunération globale brute mensuelle contractuelle pendant :

— 30 jours après un an de présence dans l'entreprise sous réserve du caractère plus favorable des dispositions de l'article L. 1226-1 du Code du travail.

— 90 jours après trois ans de présence dans l'entreprise ;

— 110 jours après huit ans de présence dans l'entreprise ;

— 120 jours après treize ans de présence dans l'entreprise ;

— 130 jours après dix-huit ans de présence dans l'entreprise ;

— 170 jours après vingt-trois ans de présence dans l'entreprise ;

— 190 jours après trente-trois ans de présence dans l'entreprise.

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

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence. Dans tous les cas de figure, une fiche de paye devra être établie.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

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

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

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

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

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

e) (Avenant n° 4, 7 oct. 2020, étendu) Pour couvrir tout ou partie des garanties conventionnelles de maintien de salaire susvisées, les employeurs ont la possibilité de souscrire un contrat d'assurance de groupe auprès de l'organisme assureur de leur choix. La cotisation assurée en couverture de ces garanties est exclusivement patronale.

La cotisation assurée en couverture de ces garanties est exclusivement patronale.

Article 30-2

Régimes de prévoyance complémentaire

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

Article 31

« Obligations militaires »

Mod. par Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2009, JO 5 janv. 2010, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

(Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu) Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement des périodes militaires, ou par un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

(Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu) Les périodes de réserve obligatoire et la préparation à la défense nationale d'une journée ne donnent pas lieu à retenue de salaire sur justification émanant de l'autorité militaire.

Article 32

Retraite complémentaire

Mod. par Avenant n° 74, 27 avr. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2009, JO 5 janv. 2010, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable en France métropolitaine à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les DOM à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

(Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu) Le personnel relevant de la présente convention est obligatoirement affilié au régime de retraite complémentaire géré par le groupe «Humanis» (section «personnels d'immeubles») institué par l'accord national du 14 juin 1973 ayant fait l'objet d'un arrêté interministériel d'agrément publié au Journal officiel du 18 mai 1974.

Article 33

Médaille d'honneur du travail et prime anniversaire

Mod. par Avenant n° 17, 17 nov. 1987, étendu par arr. 18 févr. 1988, JO 25 févr.

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

Les salariés qui ont accompli vingt-cinq années au service du même employeur reçoivent une gratification égale à la rémunération globale brute mensuelle contractuelle acquise à la date anniversaire.

Article 34

Formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable en France métropolitaine à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les DOM à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

*CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC FO ;
SNUHAB CGC.*

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

Les entreprises sont tenues de verser à l'AGEFOS PME, désigné OPCA de branche les contributions relatives :

— à la professionnalisation ;

— au plan de formation, pour les entreprises employant moins de 10 salariés, avec un minimum de 15 euros pour cette dernière contribution.

Annexes

Annexe I

Définition des Tâches & Unités de Valeur

Mod. par Avenant n° 88, 11 janv. 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable en France métropolitaine à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les DOM à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*UNPI ;
FSIF ;
ANCC ;
ARC.*

Syndicat(s) de salariés :

*SNIGIC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC FO ;
SNUHAB CGC.*

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

Mod. par Avenant n° 94, 29 mai 2017, étendu par arr. 9 mai 2018, JO 12 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*UNPI ;
FSIP ;
ANCC ;
ARC ;
FEPL.*

Syndicat(s) de salariés :

*SNIGIC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
CGT CDS ;
FEC FO ;
SNUHAB CFE CGC.*

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 traditionnelles comme la cave, la chambre de service et le parking. La chambre de service louée indépendamment du lot principal auquel elle se rattache normalement constitue également un lot principal. Le logement de fonction du gardien concierge s'intègre aux parties communes et n'entre pas dans le décompte des lots principaux.

Définition des tâches	Nb d'unités de valeurs (U.V.)
I. - Tâches générales	
a) Surveillance ascenseurs	
Prendre immédiatement toute mesure pour faire face à toute anomalie de fonctionnement dans le cadre des consignes de sécurité données par le constructeur. Dans le cas où des personnes sont bloquées dans la cabine, faire appel aux pompiers et avertir l'entreprise qui est chargée de l'entretien. <i>Si le préposé est un homme, il pourra (Termes exclus de l'extension par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai)</i> , dans la mesure où cela ne présente aucun danger et si les consignes de sécurité le prévoient, dégager les personnes par la manœuvre manuelle de l'ascenseur. Rendre compte à l'employeur de tout incident.	100 pour le premier ascenseur, 50 par ascenseur au-delà du premier.
b) Surveillance 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 conditionnement d'air : intervenir, selon les directives données par l'employeur ou par l'entreprise chargée de la surveillance et de la conduite du chauffage, chaque fois que fonctionne le signal d'alarme des chaufferies (mise à l'arrêt et alerte de l'entreprise). Veiller à la bonne exécution des opérations de dépotage et signaler tous incidents qui viendraient à se produire tels qu'un débordement ou une fuite de fuel. Dans le cas de chauffage urbain où la surveillance ne concerne que les vannes et détendeurs, le nombre d'unités de valeur est fixé à 100 pour l'ensemble immobilier. Rendre compte à l'employeur de tout incident.	200 par chaufferie, 100 dans le cas de chauffage urbain.
c) Surveillance pendant l'exécution des tâches	
Assurer la surveillance générale relative à la bonne tenue de l'immeuble, à la propreté, à l'entretien des parties communes et à la sécurité ; application du règlement.	1 par local principal.
d) Contrôle et coordination de salariés de l'employeur.	
Contrôler et coordonner le travail des autres 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 valeurs prévues au § c sont nécessairement attribuées aux gardiens à service complet et/ou permanent. Les tâches prévues au paragraphe d ne peuvent être demandées qu'aux gardiens classés «d» ou «e» du critère de supervision visé à l'article 21.	1 par local principal.
II. - Tâches administratives	
a) Travaux courants	
Afficher ou transmettre les notes de services ou documents qui sont adressés par l'employeur. Remettre aux copropriétaires les convocations et procès-verbaux d'assemblée générale et leur faire émarger le bordereau correspondant. Tenir un cahier de conciergerie permettant à l'employeur d'effectuer à tout moment le contrôle des interventions d'ouvriers et d'entreprises chargés des réparations, des travaux d'entretien, des réclamations des occupants, de la mise en route et de l'arrêt du chauffage, de la quantité de combustible livré pour les différentes chaufferies.	3 par local principal.
b) Perception des loyers et/ou des charges	
Trimestriellement	2 par local principal
Mensuellement	6 par local principal
c) Visite des logements à louer ou à vendre	
	3 par local principal
d) État des lieux	
Au départ et à l'arrivée des locataires, établir les états des lieux et transmettre à l'employeur.	8 par local principal

Définition des tâches	Nb d'unités de valeurs (U.V.)
III. - Propreté et entretien des parties communes	
a) Ordures ménagères : (*)	
Remplacement des poubelles sous les orifices des gaines et ordures et manipulation des poubelles pour mise à la disposition des services chargés de la collecte des ordures ménagères, dans le cadre de la réglementation en vigueur. Nettoyage des poubelles, des locaux les abritant et du matériel.	25 par local principal.
Débouchage des gaines et vide-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 comme des parties communes de l'immeuble incombent exclusivement à l'entreprise ou au particulier concernés et ne peuvent être imposés au gardien, concierge ou employé d'immeuble (avenant n° 40 bis du 27 mars 1998 BO CC 98-21 étendu par arrêté du 17 juillet 1998 JORF 28 juillet 1998).	
b)(Avenant n° 94, 29 mai 2017, étendu) Courrier	
Qu'il s'agisse du service réduit, normal ou porté le salarié n'est pas tenu de prendre :	
- les courriers et/ou colis contre signature ;	
- les colis de plus de 30 kg et/ou dont la somme des côtés (L+I+h) est supérieure à 200 cm.	
Courrier service réduit Réception et distribution des colis et plis volumineux non recommandés ne pouvant entrer dans les boîtes aux lettres.	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 domicile du courrier des occupants.	30 par local principal.
c) Nettoyage des parties communes (*)	
1. Nettoyage des halls d'entrée, des tapis-brosses, des portes en glace, des parties communes, pour deux fois par semaine, mesures à prendre en cas de gel, arrêt d'eau, protection des canalisations.	15 par local principal
2. Nettoyage des autres parties communes : cages d'escalier, locaux communs et circulations diverses (couloirs de caves et des combles, paliers) pour une fois par semaine	25 par local principal
Remplacement des ampoules électriques hors d'usage et des fusibles accessibles. Remplacement des sels d'adoucisseurs d'eau et antitartre. Exécution des menus travaux, tels que graissage des gonds, serrures des portes des parties communes. Réglage des ferme-portes.	
3. Nettoyage des vitres, parois vitrées, appareils d'éclairage, boîtes aux lettres, battants de portes, règles de tapis, pour une fois par mois.	12 par local principal
(*) Si les fréquences demandées sont plus ou moins importantes que celles prévues ci-dessus, le nombre d'unités de valeur sera calculé proportionnellement au barème ci-dessus. Le barème tient compte des tâches accessoires dont la fréquence ne peut pas être déterminée.	
d) Nettoyages des ascenseurs	
Nettoyage des cabines, grilles et portes.	60 par ascenseur.
IV. - Entretien et propreté des espaces libres	
a) Nettoyage des cours et trottoirs	
Nettoyage des trottoirs des voies publiques dans le cadre de la réglementation locale en vigueur, notamment en cas de neige ou verglas, déblaiement des trottoirs publics, épandage de sel ou cendre. Nettoyage des cours et voies de circulation privées, aires de jeux, aires de circulation, parkings. Nettoyage des caniveaux, bouches siphoniques, grilles et puisards d'eau pluviale facilement accessibles ; nettoyage et entretien courants des bassins et piscines.	10 par tranches de 100 mètres carrés minimum de 20 unités

Définition des tâches	Nb d'unités de valeurs (U.V.)
b) Entretien de propreté des espaces verts	
Enlèvement des papiers et déchets divers sur les pelouses et plates-bandes ; arrosage et entretien sommaire des plantes et plates-bandes, ramassage des feuilles et propreté.	10 par tranches de 100 mètres carrés minimum de 20 unités
V. - Travaux spécialisés et qualifiés non prévus aux paragraphes I à IV	
<p>Lorsque la définition de l'une ou plusieurs des tâches données aux paragraphes I à IV ci-avant est inadaptée à la situation de l'immeuble, et sauf application d'un commun accord entre l'employeur et le salarié d'un nombre d'U.V. dérogatoire ou d'une ligne de tâches complémentaires, les tâches peuvent être définies en nombre d'heures de travaux spécialisés ou qualifiés.</p> <p>Les locaux commerciaux peuvent de même être exclus du nombre de locaux visé en préambule lorsque les tâches demandées dérogent manifestement à celles demandées pour les autres locaux.</p> <p>Ce dispositif est en outre utilisé pour le décompte des tâches accessoires suivantes :</p> <p>1° Travaux spécialisés : entretien complet d'espaces verts : tonte et arrosage des pelouses, massifs, jeunes arbres, arbustes, binage, désherbage, plantations diverses.</p> <p>Conduites d'installations de chaufferie : conditionnement de l'air, filtrage des eaux de piscine et bassin, etc. ;</p> <p>2° Travaux qualifiés : travaux qualifiés d'entretien : serrurerie, électricité, plomberie, peinture, etc..., et permanence du service de sécurité I.G.H.</p> <p>L'annexe au contrat de travail (modèle ci-après) fixe le détail de ces tâches et le nombre d'unités de valeur attribuées à raison de 60 U.V. par heure (ce taux étant porté à 70 pour les travaux qualifiés confiés à un salarié dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 620).</p>	
VI. - Permanence de jour	
<p>Le gardien totalisant entre 3.400 et 9.000 U.V. (y compris nécessairement U.V. pour surveillance pendant l'exécution des tâches - cf. paragraphe 1 c) et classé à service permanent dans les conditions prévues à l'article 18 b, reçoit pour la présence vigilante assurée hors exécution des tâches, inhérente à son emploi, 1.000 U.V. ou, si ce calcul est plus favorable, la moitié des unités de valeur comprises entre son décompte d'U.V. et 10.000.</p>	

Annexe II

Salaires et évaluation du salaire en nature logement

(Pour les salaires antérieurs à 2016, voir la rubrique «Salaires selon l'ancienne classification»)

(Pour les salaires postérieurs à 2016, voir la rubrique «Salaires»)

Mod. par Avenant n° 89, 11 janv. 2016, étendu par arr. 4 mai. 2017, JO 6 mai, applicable à compter du premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de l'avenant n° 88 du 11 janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s)

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

Article 1

Les valeurs permettant le calcul des salaires 2016 conformément au nouvel article 22 défini par avenant 87 sont les suivantes :

— Valeur du point catégorie A : 1,2650

— Valeur du point catégorie B : 1,4845

— Valeur fixe : 735,00 €

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

— Catégorie A : (coefficient hiérarchique × 1,2650) + 735 €

— Catégorie B : (coefficient hiérarchique × 1,4845) + 735 €

Article 2

Exemples de calculs :

Un salarié de catégorie A ayant un coefficient, selon la nouvelle classification, de 586 avec un contrat à temps complet aura un salaire minimum conventionnel de :

$$((586 \times 1,265) + 735) \times 151,67 / 151,67 = 1\,476,29 \text{ €}$$

Un salarié de catégorie B ayant un coefficient, selon la nouvelle classification, de 620 avec un contrat à service complet aura un salaire minimum conventionnel de :

$$((620 \times 1,4845) + 735) \times 10\,000 / 10\,000 = 1\,655,39 \text{ €}$$

Un salarié de catégorie A ayant un coefficient, selon la nouvelle classification, de 593 travaillant 15 heures par semaine et ayant 6 ans d'ancienneté aura un salaire global brut de :

$$(((593 \times 1,265) + 735) \times (65 / 151,67)) + 6 \% = 636,49 + 38,19 = 674,68 \text{ €}$$

Un salarié de catégorie B ayant un coefficient, selon la nouvelle classification, de 625 avec un contrat de 8 700 UV et 12 ans d'ancienneté aura un salaire global brut de :

$$(((625 \times 1,4845) + 735) \times (8\,700 / 10\,000)) + 12 \% = 1\,446,65 + 173,60 = 1\,620,24$$

Article 3

Conformément au nouvel article 23 défini par l'avenant n° 87, le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature est de 0,1537 € (TTC).

Les partenaires sociaux rappellent qu'en vertu de l'avenant n° 81 les valeurs des «m² logement» en fonction des trois catégories, définies à l'article 23, sont depuis l'apage de janvier 2016 :

— Catégorie 1 : 3,088 € / m²

— Catégorie 2 : 2,438 € / m²

— Catégorie 3 : 1,800 € / m²

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de l'avenant 88.

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

Annexe III

Dispositions transitoires

[Modifié en dernier lieu par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999]

Article 1

Conclusion des avenants locaux, départementaux ou régionaux

(Complété par avenant n° 3 du 22 juillet 1981, étendu par arrêté du 20 avril 1982, JO 2 mai 1982)

Pour l'application des derniers alinéas des articles 1 bis et 2 relatifs à la conclusion d'avenant locaux, départementaux ou régionaux à la convention nationale, il est expressément stipulé que les dispositions arrêtées dans ce cadre devront toujours être complémentaires, et non se substituer aux dispositions de la convention collective nationale.

Conformément à l'article 2, deuxième alinéa, de la convention, dès la signature de la présente convention, il sera institué dans chaque département ou région une commission paritaire départementale ou régionale composée des représentants des organisations syndicales et des chambres patronales d'employeurs. Ces commissions paritaires devront étudier les avantages acquis de la convention collective départementale ou régionale antérieurement à la mise en application de la convention collective nationale pour les rétablir s'il y a lieu par annexe à ladite convention, au plus tard dans un délai d'un an à la date du présent avenant.

Dans le cas où cette modification des avantages acquis au plan régional ou local n'aurait pu intervenir dans le délai d'un an, la commission de conciliation 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 signataires de la convention nationale.

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

Article 2

Avantages acquis

(Modifié par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

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 personnels logés par application du nouveau dispositif prévu (par application des articles 21 à 24) ne pourra être inférieure—sauf réduction corrélative des tâches et nouveau contrat de travail accepté par le salarié—à celle perçue antérieurement à la signature de ladite convention, la différence, si elle existe, constituant 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 avantage collectivement acquis et donc complément de salaire ⁽²⁸⁾. Les modalités d'attribution et de révision de ce complément de salaire à chaque qualification professionnelle devront faire l'objet d'un avenant local, départemental ou régional à la convention nationale dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 1

(28) Ce complément de salaire et cette indemnité différentielle ont été intégrés au salaire complémentaire institué par l'article 4, dernier paragraphe de l'avenant n° 22 du 27 juillet 1989 (voir article 22).

^{er} de ladite convention, sauf application d'une valeur de point locale, départementale ou régionale fixée dans les conditions prévues au deuxième alinéa, paragraphe 1, de l'article 22.

Lorsque cette différence résulte d'une situation générale dans l'entreprise, il y aura 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 du maintien par l'employeur du salaire ancien nonobstant une réduction éventuelle des tâches, il y a avantage individuellement acquis et donc indemnité différentielle ⁽²⁸⁾.

(28) Ce complément de salaire et cette indemnité différentielle ont été intégrés au salaire complémentaire institué par l'article 4, dernier paragraphe de l'avenant n° 22 du 27 juillet 1989 (voir article 22).

L'avenant au contrat de travail doit fixer le montant de cette indemnité différentielle et les conditions dans lesquelles elle peut être ou non révisée, et éventuellement progressivement résorbée, sans que toutefois elle puisse être réduite à l'occasion des révisions générales de la valeur du point effectuées au titre du maintien du pouvoir d'achat du salaire conventionnel.

Le salaire complémentaire et l'indemnité différentielle feront l'objet d'une rubrique particulière sur le bulletin de paie.

3° En outre, si l'application du système de rémunération prévu par la présente convention conduisait, au plan régional ou de l'entreprise (quel que soit le nombre de salariés), à un niveau de salaire en espèces généralement inférieur à celui résultant de l'application des barèmes en vigueur actuellement, ces barèmes resteraient en vigueur jusqu'au terme du délai d'un an prévu par l'article 2, deuxième paragraphe, de la convention.

b

Les mêmes dispositions s'appliquent aux personnels non logés.

Article 3

Date d'effet de la convention

(Modifié par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

Employeurs engagés par le syndicat des sociétés immobilières et le groupement des sociétés immobilières d'investissement, le 11 décembre 1979 ⁽²⁹⁾.

(29) Organisations patronales regroupées le 2 mars 1994 sous la dénomination Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF).

Aux termes de l'article 3 de la convention, celle-ci prendra effet à la date de sa signature.

Toutefois, étant donné les délais nécessaires à la mise en place du nouveau dispositif d'évaluation des tâches et de rémunération, il est convenu que les avenants aux contrats de travail pourront n'être établis et la rémunération nouvelle pourra n'être réglée qu'à partir du sixième mois suivant la signature de la convention, à charge pour les employeurs d'effectuer le rappel de traitement éventuellement dû, et notamment, au titre de l'exercice 1979, le prorata de la gratification acquise en application de l'article 26b, pour la période comprise entre la date de la signature de la convention et le 31 décembre du même exercice.

Article 3 bis
Employeurs engagés par l'U.N.P.I. le 1^{er} octobre 1980

(Avenant n° 2 du 15 décembre 1980, étendu par arrêté du 15 avril 1981, JO 16 mai 1981)

Compte tenu de la date à laquelle intervient la réunion de la commission mixte nationale demandée par suite de l'adhésion, le 15 octobre 1980, de l'U.N.P.I. à la convention nationale du 11 décembre 1979, le délai dont disposent les employeurs que l'U.N.P.I. engage, pour établir les avenants aux contrats de travail existants et régler les salaires sur les bases nouvelles, expirera le 30 juin 1981.

Les employeurs devront en tout état de cause effectuer le rappel de traitement éventuellement dû, et notamment, au titre de l'exercice 1980, régler le prorata de la gratification acquise en application de l'article 26 pour la période comprise entre le 1^{er} octobre 1980 (et non le 15 octobre 1980) et le 31 décembre 1980 (soit trois douzièmes du traitement global mensuel conventionnel de décembre 1980).

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

(Ajouté par avenant n° 4 du 29 octobre 1981, étendu par arrêté du 20 avril 1982, JO 2 mai 1982)

Compte tenu de la date à laquelle a été publié l'arrêté d'extension de la convention (J.O. du 16 mai 1981), les employeurs non visés aux articles 3 et 3 bis ci avant devront avoir établi avant le 17 novembre 1981 les avenants aux contrats de travail du personnel, à charge de régler en novembre au plus tard le rappel de traitement éventuellement dû depuis le 17 mai 1981.

En outre, la gratification due aux termes du paragraphe b de l'article 26 de la convention sera acquise pour l'année 1981 entière, sous déduction de l'acompte prévu au paragraphe c du même article 26 ; cet acompte étant réputé égal à la moitié de l'indemnité allouée au titre du remplacement si celle-ci a été réglée conformément à l'article L. 771-4, 2^e alinéa, du code du travail.

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

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 17 du 17 novembre 1987, étendu par arrêté du 18 février 1988, JO 25 février 1988)

Les augmentations de salaire résultant éventuellement de l'application des articles 2 (classement hiérarchique du personnel des services permanents de sécurité en I.G.H.), 3 (augmentation du plafond de la prime d'ancienneté), 4 (révision du calcul de la permanence) prendront effet au premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Ces augmentations (sauf celles résultant du complément au barème d'ancienneté) entraînent réduction à due proportion, ou suppression de l'indemnité différentielle éventuellement prévue par l'avenant au contrat de travail établi conformément à l'article 2, paragraphe a, 2^o, de la présente annexe n° 3.

Révision du calcul de la permanence prévue par avenant n° 17 du 17 novembre 1987 :

L'augmentation de salaire résultant éventuellement de l'application du nouveau mode de calcul de la permanence prévu par l'avenant n° 17 du 17 novembre 1987 prendra effet au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension dudit avenant.

Cette augmentation entraîne réduction à due proportion ou suppression de l'indemnité différentielle dont pouvait bénéficier le salarié jusqu'alors.

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

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 19-3 du 16 juin 1988, étendu par arrêté du 13 décembre 1988, JO 29 décembre 1988)

La nouvelle rédaction de l'article 1 de la convention entraîne son élargissement aux sociétés d'économie mixte, à l'origine exclues par le ministère du travail dans la perspective de l'élaboration d'une convention couvrant le secteur du logement social. En conséquence, les sociétés d'économie mixte non représentées par les organisations patronales signataires de la convention du 11 décembre 1979, mais dont l'activité de gestion immobilière implique l'emploi de personnel d'immeuble, seront tenues à l'application de l'ensemble des dispositions de ladite convention à partir du premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant, soit le 1^{er} novembre 1987.

En cas de négociation engagée dans l'entreprise dans les conditions visées aux articles 1 dernier alinéa), 21 (1^{er} alinéa) et 22 de la convention ou 2 (§ 1), dernier alinéa de l'annexe III, l'employeur disposera d'un délai expirant le 30 juin 1988 pour établir les avenants aux contrats de travail, le rappel de traitement éventuellement dû étant toutefois décompté du 1^{er} novembre 1987.

La lettre de régularisation d'engagement devra établir le salaire, dans la structure de rémunération conventionnelle, en valeur octobre 1987, de manière que le salarié bénéficie ensuite des augmentations par rubrique de paie prévues, notamment, par l'avenant n° 17 du 17 novembre 1987.

Article 4 **Généralisation de l'adhésion à la CRIP**

(Ancien article 5 bis renuméroté article 4 par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

(Remplacé par avenant n° 19-1 du 16 juin 1988 non étendu et complété par additif à l'avenant n° 41 du 25 juin 1998)

La nouvelle rédaction de l'article 32 de la convention collective entraîne l'obligation pour les entreprises adhérant jusqu'alors à une autre caisse de retraite d'adhérer à la C.R.I.P. (section professionnelle gardiens, concierges et employés d'immeubles). Cette obligation répond au souci de faire bénéficier l'ensemble des salariés relevant de la convention du 11 décembre 1979 et d'une législation particulière (art. 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 national du 14 juin 1973), et de centraliser sur le même organisme les renseignements permettant d'établir le rapport annuel sur la situation de l'emploi dans la branche et l'évolution des salaires effectifs (art. L. 132-12 du code du travail).

Les entreprises adhérant actuellement à une autre institution devront aviser cette institution, au plus tard dans le mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant n° 19-1, de l'obligation qui leur est faite d'adhérer à la C.R.I.P. Une copie de cette lettre devra être adressée à la C.R.I.P. (section professionnelle gardiens, concierges et employés d'immeubles), 50, route de la Reine, B.P. 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 C.R.I.P. et au plus tard au 1^{er} janvier 1999.

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

Mod. par Avenant n° 68, 23 mai 2007 étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 12 oct.

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 forfaitaire prévue à l'article 7, dernier alinéa, de la Convention est fixée 2007 à mille euros (1 000 €)

Article 6 **Démarches administratives**

(Ancien article 7 renuméroté article 6 par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

(Ajouté par avenant n° 33 du 29 juin 1995, étendu par arrêté du 15 janvier 1996, JO 24 janvier 1996)

En concluant la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles, les parties signataires ont manifesté leur volonté commune de créer un cadre nouveau et unique des personnels concernés tendant à substituer aux dispositions particulières régissant les concierges et gardiens (art.L. 771-1 et suivants du code du travail) les dispositions générales du code du travail.

Les dispositions adoptées impliquent une mise en harmonie des dispositions législatives et réglementaires régissant le statut des concierges (titre VII, chapitres I^{er} et II du livre VII du code du travail), avec les dispositions contractuelles adoptées, à savoir :

- suppression de l'évaluation forfaitaire logement ;
- suppression de l'assiette forfaitaire des cotisations sécurité sociale ;
- suppression de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature pendant les congés, qui deviennent sans objet,
- et modification de l'article L. 771-4 du code du travail sur le remplacement du salarié en congé, les parties étant expressément convenues que les dispositions de l'article 26 (Payement direct du remplaçant par l'employeur et gratification de fin d'année) se substituaient globalement à celles résultant dudit article L. 771-4 (Indemnité afférente au congé).

Les signataires de la convention engageront conjointement les démarches nécessaires auprès du ministère du travail pour assurer la mise en oeuvre des textes appropriés.

Annexe IV

Règlement intérieur de la Commission Paritaire Nationale d'Interprétation de la CCN des Gardiens Concierges et Employés d'Immeubles

(application de l'article 10 de la Convention)

[Ajoutée par avenant n° 33 du 29 juin 1995, étendu par arrêté du 15 janvier 1996, JO 24 janvier 1996]

Article 1

La composition de la Commission est fixée par annexe 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

Tout membre de la Commission empêché d'assister à une séance, peut donner pouvoir à un titulaire du même Collège.

Article 3

Toute présence à la réunion de la Commission, autre que celle des membres de droit, implique l'accord de la majorité des membres dans l'un et l'autre collège.

La Commission se réunit dans le délai de trois semaines sur demande adressée au Secrétariat de l'une des organisations patronales ou salariales participant aux réunions de la Commission Mixte même non signataire de la Convention, appuyée du dossier soumis à examen. Le procès verbal relatant la décision adoptée doit être notifié par le Secrétariat aux parties concernées dans le délai de dix jours suivant la réunion. Les convocations et procès verbaux de réunions sont communiqués par le Secrétariat pour information au représentant du Ministère du travail, Président de la Commission Paritaire Nationale.

Article 4

La réunion ne peut valablement être ouverte que si la moitié au moins des organisations dans chaque collège est représentée.

Si le quorum n'est pas atteint dans l'un ou l'autre collège, un procès-verbal de carence est établi par le Secrétariat auquel est jointe toute déclaration faite par un ou plusieurs membres de la Commission.

La liste d'émargement établie par le Secrétariat est annexée au procès-verbal de la réunion ou au procès-verbal de carence.

Article 5

La Commission est présidée alternativement, d'année en année civile, par un représentant des organisations salariales et un représentant des organisations patronales.

Le Président dirige les débats et signe le procès-verbal établi par le Secrétariat.

Article 6

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

La Commission peut adopter :

- a) Soit une déclaration d'incompétence, ou une décision de renvoi à une prochaine réunion ou en Commission paritaire régionale ou nationale, cette décision intervenant à la demande d'une majorité des organisations dans l'un et l'autre collège.
- b) Soit une décision d'application qui vaut interprétation définitive de la clause conventionnelle en cause. Cette décision ne peut être prise que si elle recueille une majorité de voix dans chacun des collèges.
- c) Soit une recommandation (à défaut de décision d'application) acquise par une majorité de voix dans chacun des collèges. En cas de rejet par l'un des collèges, il est établi un procès-verbal de désaccord. Le cas de partage égal des voix dans les deux collèges vaut décision de désaccord, mais non si ce partage intervient chez l'un des collèges seulement.

Article 7

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

Article 8

En cas de décision de renvoi, la Commission peut demander un complément d'information ou, éventuellement, à l'unanimité désigner un membre de chacune des délégations patronale et salariale pour instruire contradictoirement le dossier.

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

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

Article 9

Le présent règlement intérieur peut être dénoncé ou modifié dans les conditions prévues par l'article 3 de la CCN. Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les meilleurs délais du présent accord.

Annexe V

Accord national de retraite complémentaire par répartition des salariés des immeubles et ensembles immobiliers du 14 juin 1973

[Agréé par arrêté du 29 avril 1974 publié au *Journal officiel* du 18 mai 1974]

[Ajouté à la convention collective en annexe V par avenant n° 22 du 27 juillet 1989, étendu par arrêté du 4 décembre 1989, JO 14 décembre 1989]

[Modifié en dernier lieu par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999]

Le présent accord, qui prend effet le 1^{er} avril 1973 en application des dispositions de l'arrêté ministériel du 15 mars 1973, est conclu conformément à l'article No. 31 du livre I^{er} du code du travail entre :

L'union nationale de la propriété immobilière ;

Le syndicat des sociétés immobilières françaises,

D'une part, et

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

Le syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges C.F.T. ;

La fédération des personnels de commerce, de la distribution et des services C.G.T.,

D'autre part.

Article 1

Catégories de personnel assujetties

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

Article 2

Champ d'application

Les syndicats de copropriété ainsi que les personnes physiques et morales propriétaires d'immeubles ou ensembles immobiliers locatifs à usage d'habitation, bureaux, commerces, artisanat, employeurs de salariés visés à l'article 1 doivent être adhérents à une institution gérant un régime complémentaire de retraite par répartition autorisée par le ministère du travail.

Sont exclus du champ d'application du présent accord : l'État, les départements, les communes et les offices publics d'habitations à loyer modéré.

Article 3

Territorialité

Le présent accord est applicable dans la métropole.

Article 4

Régime de retraite

Le régime choisi est celui de la caisse de retraite interprofessionnelle C.R.I.P., dont le siège est 5, avenue du Général-de-Gaulle, 92 - Puteaux.

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

Article 5

Taux de cotisation

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 25 du 22 novembre 1990, étendu par arrêté du 8 avril 1991, JO 18 avril 1991 et complété par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999 et par avenant n° 46 du 7 mai 1999, non étendu)

Dans le cadre des dispositions prévues par l'accord A.R.R.C.O. du 29 juin 1988, le taux contractuel de base porté de 4 à 5 p. 100 au 1^{er} janvier 1990 et à 6,50 p. 100 au 1^{er} octobre 1990, est fixé à 8 p. 100 pour prendre effet au 1^{er} janvier 1991.

Ce taux étant porté pour la partie du salaire qui excède le plafond Sécurité sociale à

- 10% le 1^{er} janvier 2000 ;
- 12% le 1^{er} janvier 2002 ;
- 14% le 1^{er} janvier 2004 ;
- 16% le 1^{er} janvier 2005.

Le taux de 14% s'appliquant depuis le 1^{er} janvier 1997, (*celui de 15% depuis le 1^{er} janvier 1999*) et celui de 16% à dater du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises créées depuis le 1^{er} janvier 1997.

Article 6

Répartition des cotisations

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 41 du 25 juin 1998 étendu par arrêté du 20 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

Les taux de cotisation contractuels susvisés - après majoration selon taux d'appel ARRCO en vigueur - sont répartis :

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

Les taux de cotisation contractuels et les modalités de répartition de ces taux, ci-avant 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.

Article 7

Assiette de cotisation

L'assiette de cotisation est constituée par la rémunération brute de chaque participant servant de base à la déclaration des traitements et salaires fournie chaque année par l'employeur à l'administration des contributions directes en vue de l'établissement des impôts sur le revenu, avant toute déduction.

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

Article 8

Affiliation des salariés

Tous les salariés âgés de moins de soixante-cinq ans sont affiliés dès le premier jour de travail.

Article 9

Prise en charge des services passés

Les salariés ayant appartenu aux catégories professionnelles définies à l'article 1^{er} ci-dessus antérieurement au 1^{er} avril 1973 bénéficieront de droits attribués sur des bases fixées par le règlement de la C.R.I.P. :

Les intéressés devront justifier de leur affiliation aux assurances sociales du régime général de la sécurité sociale pour les périodes en cause.

Article 10

Commission paritaire

Une commission nationale paritaire est constituée pour l'interprétation et l'étude des problèmes d'orientation générale du présent accord.

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

Des suppléants, en nombre égal à celui des titulaires, seront appelés à les remplacer en cas de besoin.

Elle sera présidée alternativement par un représentant du collège des employeurs et du collège des salariés. Son

secrétaire sera obligatoirement choisi dans l'autre collège.

La commission nationale paritaire se réunira au siège de la C.R.I.P. à Puteaux et c'est à cette adresse que lui seront adressées toutes les correspondances.

Article 11 **Agrément**

Cet accord national fera l'objet d'un dépôt au conseil de prud'hommes par la partie la plus diligente et d'une demande d'extension à la commission supérieure des conventions collectives.

Décision du conseil d'administration C.R.I.P. du 15 juin 1993 portant mise à jour de la décision du 22 juin 1989 sur l'attribution d'une allocation de départ en retraite

Le conseil d'administration de la C.R.I.P. a décidé d'affecter dans les conditions et limites fixées par le conseil d'administration de l'Arrco, le 26 avril 1989, une partie des ressources du fonds social de la caisse, à l'attribution d'une indemnité de départ en retraite à une catégorie de participants, définie comme suit :

- gardiens et concierges de catégorie B, coefficient 143 à service permanent ou partiel (ce qui exclut les « services complets ») définis à l'article 21.B, paragraphe a, de la convention collective nationale du 11 décembre 1979 ;
- justifiant d'au moins dix ans de service dans l'emploi ci-dessus défini, validés par la C.R.I.P. au titre d'un ou plusieurs employeurs ;
- bénéficiant de la liquidation de leurs droits à retraite sécurité sociale sans abattement ;
- quittant leur logement de fonction à la date d'effet de cette liquidation des droits à retraite sécurité sociale et C.R.I.P.

A dater du 1^{er} avril 1993, l'indemnité de départ en retraite, allouée aux participants remplissant les conditions ci-dessus, est fixée à 15 110 F pour dix ans de services dans l'emploi susvisé ; cette somme étant majorée de 1 120 F par année complète de services en plus de 10 (soit par exemple une indemnité de 45 350 F après 37 ans et demi de services).

Ces sommes s'entendent sur la base de la valeur du point retraite C.R.I.P. en vigueur au 1^{er} avril 1993 (3,2536 F) et seront révisées parallèlement à la révision de la valeur du point.

La recherche des conditions d'attribution est assurée par la C.R.I.P. qui détecte donc le bénéficiaire. Il n'est pas demandé au bénéficiaire de présenter une demande d'allocation. Cette détection intervient dès que l'étude de la carrière de l'intéressé fournira les éléments suffisants pour apprécier les droits à l'allocation. Le versement de celle-ci n'est pas lié au montant de la retraite et sera effectué sans attendre la liquidation de cette dernière.

Avenant n° 60 du 24 mars 2005

[Étendu par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct.]

Article 1

(Voir l'article 17 des dispositions générales de la convention collective)

Article 2

Information à joindre suite à l'annexe V de la Convention Collective Nationale du 11 décembre 1979 (décision du Conseil d'administration de la CRIP du 22 juin 1989) ; rajouter la décision du CA CRIP du 18 mars 2003 portant extinction de l'allocation de départ en retraite.

Décision du conseil d'administration de la CRIP du 18 mars 2003 :

L'allocation de départ en retraite est supprimée à compter du 31 décembre 2003

Annexe VI - Régime de prévoyance **Protocole UNPI/CRI Prévoyance du 1^{er} avril 1981**

[Ajoutée par avenant n° 22 du 27 juillet 1989, étendu par arrêté du 4 décembre 1989, JO 14 décembre 1989]

Entre :

L'union nationale de la propriété immobilière (U.N.P.I.), D'une part, et

La CRI-Prévoyance, D'autre part,

1. Objet de l'accord

La CRI-Prévoyance s'engage à mettre à la disposition des employeurs de personnels chargés de la garde, de la sur-

veillance et de l'entretien des immeubles, un régime collectif destiné à couvrir l'indemnisation des salariés cessant leur activité pour cause de maladie ou d'accident, suivant les dispositions conventionnelles en vigueur dans la profession.

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

2. Définition des garanties

Les garanties offertes sont celles décrites à l'article 30-1 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 pris en 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, puis à 75 p. 100 pendant 1 mois ;
- après 8 ans d'ancienneté le salaire est maintenu à taux plein pendant 1 mois et demi, puis à 75 p. 100 pendant 1 mois et demi ;
- après 15 ans d'ancienneté le salaire est maintenu à taux plein pendant 2 mois et à 75 p. 100 pendant 2 mois.
- après 23 ans de présence : 60 jours à 100 p. 100, 10 jours à 90 p. 100, 50 jours à 75 p. 100 et 20 jours à 2/3 ⁽⁸⁾ ;

(8) Application de l'article 7 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

- après 28 ans de présence : 60 jours à 100 p. 100, 20 jours à 90 p. 100, 40 jours à 75 p. 100 et 40 jours à 2/3 ⁽⁸⁾ ;

(8) Application de l'article 7 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

- après 33 ans de présence : 60 jours à 100 p. 100, 30 jours à 90 p. 100, 30 jours à 75 p. 100 et 60 jours à 2/3 ⁽⁸⁾.

(8) Application de l'article 7 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation part du premier jour d'absence.

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

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

b) Accident de travail :

En cas d'accident du travail l'indemnisation s'effectue dans les mêmes conditions que ci-dessus, sans toutefois que l'ancienneté d'un an soit requise. Les périodes d'arrêts 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 prestations de la sécurité sociale. Lorsque celles-ci sont réduites du fait de l'hospitalisation, ou d'une sanction de la caisse de sécurité sociale pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

Le salaire mensuel servant de base à l'indemnisation est celui que l'intéressé aurait perçu en restant en activité dans les conditions contractuelles précédant l'arrêt de travail.

3. Exercice de la garantie

a) Sont indemnisés par la CRI-Prévoyance tous les arrêts de travail dont le départ est situé dans une période de garantie (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 survenus postérieurement à la résiliation ou à la suspension de l'adhésion n'ouvrent plus droit à garantie. Les bénéficiaires des droits antérieurs conservent leur indemnisation jusqu'à l'expiration contractuelle de celle-ci, telle que définie à l'article 2.

c) Forclusion : les demandes de prestations ne sont plus acceptées par la CRI-Prévoyance passé un délai de deux ans après l'ouverture des droits.

4. Cotisations

- a) La cotisation du présent régime est fixée à 0,50 p. 100 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 1^{er} janvier 1982, par accord entre l'U.N.P.I. et la CRI-Prévoyance. La nouvelle cotisation est proposée par la CRI-Prévoyance, sur la base des résultats constatés, au moins trois mois avant le 31 décembre.
- c) La cotisation est versée par l'adhérent trimestriellement et à terme échu. Le défaut de paiement entraîne la suspension et la résiliation éventuelle, trente jours après l'envoi par la CRI-Prévoyance d'une lettre recommandée.

5. Règlement des prestations

Les demandes, établies sur documents fournis par la CRI-Prévoyance, sont adressées à celle-ci par l'employeur, accompagnées éventuellement du ou des volets de décomptes correspondants de la sécurité sociale.

Les paiements sont effectués par chèque bancaire global adressé à l'employeur, accompagné d'un bordereau détaillant le versement par salarié.

6. Déclarations des personnels assurés

Si l'employeur est adhérent à la C.R.I.P. pour la retraite complémentaire, les états fournis à cette institution peuvent tenir lieu de déclarations pour le présent régime.

Si l'employeur n'est pas adhérent à la C.R.I.P., il envoie à la CRI-Prévoyance, au moment de l'adhésion et par la suite à la fin de chaque année, la liste nominative des salariés couverts avec l'indication du dernier salaire mensuel versé.

7. Option : charges sociales et fiscales

La CRI-Prévoyance offre, sur option au niveau de chaque employeur, d'assumer les charges sociales et fiscales (part employeur) afférentes à ses prestations, moyennant un complément de cotisation proportionnel au taux de charges pratiqué.

8. Effet et résiliation du protocole

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

Il est souscrit jusqu'au 31 décembre 1981. Il est par la suite reconduit d'année en année par tacite reconduction pour une durée d'un an. Chacune des parties signataires, l'U.N.P.I. et la CRI-Prévoyance, peut demander sa dénonciation tous les ans au 31 décembre, sous préavis d'un mois.

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

9. Effet et résiliation de l'adhésion individuelle de l'employeur

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

10. 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.

Accord du 6 décembre 2013

[Étendu par arr. 17 févr. 2015, JO 25 févr., applicable à la date de sa signature]

Mod. par Avenant n° 1, 2 juill. 2015, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. et pour les sinistres à compter de cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

*FS CFDT ;
CGT CDS ;
FEC FO ;
SNUHAB CGC.*

Mod. par Avenant n° 2, 30 juin 2016, étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 4 janv. 2017, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*UNPI ;
FSIF ;
ANCC ;
ARC ;
FEPL.*

Syndicat(s) de salariés :

*SNIGIC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC FO ;*

SNUHAB CGC.

Mod. par Avenant n° 3, 7 nov. 2017, étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*UNPI ;
ANCC ;
ARC ;
FEPL.*

Syndicat(s) de salariés :

*SNIGIC ;
FS CFDT ;
CGT CDS ;
FEC FO ;*

SNUHAB CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 3 bis, 8 oct. 2018, étendu par arr. 18 oct. 2019, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*ARC ;
FEPL.*

Syndicat(s) de salariés :

*SNIGIC ;
FS CFDT ;
CGT CSD ;
FEC FO.*

Mod. par Avenant n° 4, 7 oct. 2020, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*ARC ;
FEDEPL.*

Syndicat(s) de salariés :

*SNIGIC ;
FS CFDT ;
CGT CSD ;
FEC - FO.*

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;
FEPL ;
FSIF ;
ANCC ;

ARC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO-OSDD ;

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE CGC ;

CGT ;

SNIGIC.

Cet accord annule et remplace celui du 10 juin 2013 afin de se conformer à la décision du Conseil Constitutionnel du 13 juin 2013.

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place des régimes conventionnels de protection sociale complémentaire afin de permettre aux salariés de la branche des gardiens, concierges 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 collectives définies par le présent accord sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation des risques 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 frais de santé» s'agissant de la garantie de remboursement complémentaire des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

L'article 30-1 de la Convention Collective Nationale des Gardiens, concierges et employés d'immeubles du 27 avril 2009 est parallèlement modifié afin de tenir compte de la mise en place des régimes prévoyance et frais de santé par le présent accord.

Le présent accord a donc pour objet :

— d'une part, de modifier l'article 30-1 «régime de prévoyance» de la Convention Collective Nationale des Gardiens, concierges et employés d'immeubles (Partie 1) ;

— d'autre part, d'instaurer un «régime de prévoyance» et «un régime frais de santé» au bénéfice du personnel de la branche (Partie 2).

Partie 1

Modification de l'article 30 de la Convention Collective Nationale des Gardiens, concierges et employés d'immeubles

(Voir CCN, chap. VI, art. 30-1 et 30-2)

Partie 2

Régimes de prévoyance et de frais de santé

Titre 1

Dispositions communes

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice du personnel tel que défini à l'article 3 :

— d'un régime de prévoyance obligatoire couvrant les risques incapacité temporaire de travail, invalidité, décès ou invalidité permanente et absolue ;

— d'un régime frais de santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale.

L'efficacité de ces deux régimes nationaux est assurée par l'instauration d'un mécanisme de mutualisation des

risques. Les partenaires sociaux s'inscrivent dans une démarche globale visant à maîtriser tous les aspects de cette mutualisation, notamment en veillant à une totale transparence des relations avec les organismes assureurs.

Cette mutualisation est organisée à travers la conclusion de contrats de garanties collectives identiques pour tous les bénéficiaires visés à l'article 3. En vue de la souscription desdits contrats d'assurance, les partenaires sociaux de la branche donnent mandat au Président de la Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective Nationale des Gardiens, concierges et employés d'immeubles du 27 avril 2009 de procéder à la signature avec des organismes assureurs recommandés. Le dispositif contractuel est également complété par des protocoles techniques et financiers et des protocoles de gestion administrative, conclus dans les mêmes conditions.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs relevant de la Convention Collective Nationale des Gardiens, concierges et employés d'immeubles du 27 avril 2009.

Article 3

Salariés bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 1, 2 juill. 2015, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. et pour les sinistres à compter de cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

3.1

Définition des bénéficiaires

Le régime de prévoyance et le régime frais de santé institués par le présent accord bénéficient à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail relevant de la Convention Collective Nationale des Gardiens, concierges et employés d'immeubles.

(Avenant n° 1, 2 juill. 2015, étendu) Aucune condition d'ancienneté ne conditionne l'accès tant au régime de prévoyance qu'au régime de santé.

3.2

Suspension du contrat de travail

3.2.1

Suspensions rémunérées ou indemnisées

Le bénéfice des régimes de prévoyance et frais de santé est maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée, par l'employeur directement (en cas de maintien de salaire total ou partiel) ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires versées dans le cadre du présent régime (par exemple, arrêt maladie...), ou par la perception d'indemnités journalières de sécurité sociale.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

3.2.2

Suspensions non rémunérées ou indemnisées

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières complémentaires comme par exemple les salariés en congés sans solde (par exemple congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé de formation...) ou les salariés en état d'invalidité peuvent également continuer à adhérer au régime sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

3.3 Caractère obligatoire de l'adhésion

Sous réserve des dispositions de l'article 8 relatif au régime frais 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

4.1 Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance et de frais de santé dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois de couverture.

Ce maintien de garanties sera financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de prévoyance et du régime frais de santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir, en cas d'incapacité, des indemnités journalières complémentaires d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

4.2 Maintien de la couverture frais de santé en application de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «loi Evin», la couverture frais de santé instaurée par le présent accord sera maintenue :

— au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient dans les conditions prévues à l'article 4.1 du présent accord ;

— au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture frais de santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la «loi Evin» incombe à l'organisme assureur. Les parties ont néanmoins souhaité invoquer cette obligation dans le présent accord à titre d'information.

Titre 2 Régime de prévoyance

Article 5 Financement

Mod. par Avenant n° 4, 7 oct. 2020, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;

FEDEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

FS CFDT ;

5.1

Assiette de la cotisation

L'assiette de la cotisation au régime de prévoyance est constituée du salaire brut servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale dans la limite de la tranche B (à savoir 4 fois le plafond de la sécurité sociale).

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail, la cotisation est assise sur la moyenne du salaire brut des douze derniers mois au cours desquels 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 retraite...) sont exclues de l'assiette des cotisations.

5.2

(Avenant n° 4, 7 oct. 2020, étendu) - Taux de cotisation et répartition

Les cotisations sont prises en charge par l'employeur et le salarié dans la proportion minimale de 50 % pour l'employeur.

Article 6 Prestations

Mod. par Avenant n° 1, 2 juill. 2015, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. et pour les sinistres à compter de cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;
FSIF ;
ANCC ;
ARC ;
FEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
CGT CDS ;
FEC FO ;
SNUHAB CGC.

Mod. par Avenant n° 4, 7 oct. 2020, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;
FEDEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;
FS CFDT ;
CGT CSD ;
FEC - FO.

(Avenant n° 4, 7 oct. 2020, étendu) Les prestations faisant l'objet du présent accord sont regroupées dans les catégories suivantes :

- Incapacité temporaire (ces prestations viennent en relais des dispositions de l'article 30-1 de la Convention collective nationale des Gardiens, concierges et employés d'immeubles relatives au maintien de salaire),
- Invalidité permanente ;
- Capital décès ou Invalidité Permanente et Absolue (IPA), Rente d'éducation, Allocation frais d'obsèques.

6.1

Dispositions générales et définitions

6.1.1

Assiette

Les prestations hors allocation frais d'obsèques sont calculées sur la base du salaire de référence ci-dessous défini. La prestation frais d'obsèques est calculée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Le salaire de référence est égal au salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale au cours des douze mois

civils ayant précédé le mois du décès ou l'arrêt de travail ouvrant droit à prestation, limité à la tranche B (à savoir 4 fois le plafond de la sécurité sociale).

Par dérogation, pour les pensions d'invalidité, le salaire de référence est déterminé sur la base du salaire net.

Si le salarié ne compte pas douze mois de présence à la date de l'événement couvert, la rémunération brute est annualisée à partir de la moyenne mensuelle des rémunérations soumises à cotisations de sécurité sociale.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité, la période de référence est constituée des douze mois précédant le mois de la cessation du contrat de travail.

Les indemnités versées au salarié lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...) sont exclues de l'assiette des cotisations.

6.1.2

Enfants à charge pour les garanties décès et rente éducation (Avenant n° 1, 2 juill. 2015, étendu)

Sont réputés à charge du salarié, les enfants reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou s'il s'agit d'enfants du salarié que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent être :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de 18 ans et de moins de 26 ans :
 - s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au régime de Sécurité sociale des étudiants,
 - ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle Emploi ;
 - ou sont sous contrat d'apprentissage ;
 - ou s'ils se livrent à une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au Revenu de Solidarité Active mensuel.
- Quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18^{ème} anniversaire.
- nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié, si ce dernier est le parent légitime.

6.1.3

Conjoint (Avenant n° 1, 2 juill. 2015, étendu)

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation,
- le partenaire lié au salarié par un Pacte Civil de Solidarité (Pacs),
- le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus d'un an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée d'un an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle.

6.2

Garantie Décès

(Avenant n° 4, 7 oct. 2020, étendu)

Garanties	Prestations
Décès toutes causes ou Invalidité Permanente et Absolue Tout assuré :	100 % TA, TB
Décès simultané ou postérieur du conjoint de l'assuré (double effet) : Capital supplémentaire (si enfant à charge) :	100 % du capital décès toutes causes
Rente annuelle d'éducation versée à chaque enfant à charge de l'assuré en cas de décès de l'assuré ou d'invalidité permanente et absolue du Participant :	
- jusqu'au 12 ^{ème} anniversaire :	8 % TA, TB (avec une rente minimale de 1 700 € par bénéficiaire)
- du 12 ^{ème} au 19 ^{ème} anniversaire :	12 % TA, TB (avec une rente minimale de 2 500 € par bénéficiaire)

Garanties	Prestations
- du 19 ^{ème} au 26 ^{ème} anniversaire (s'il poursuit des études)	16 % TA, TB (avec une rente minimale de 3 300 € par bénéficiaire)
Le montant de la rente éducation est doublé pour les orphelins des deux parents.	
Allocation frais d'obsèques versée en cas de décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant à charge :	100 % PMSS (dans la limite des frais réels pour un enfant de moins de 12 ans)

6.3

Garantie Incapacité de travail et Invalidité (Avenant n° 1, 2 juill. 2015, étendu)

Garanties	Prestations
Incapacité temporaire	
Franchise :	En relais de la CCN de la Branche, dès la fin du maintien de salaire versé par l'entreprise
Prestations :	80 % du salaire brut TA, TB, sous déduction des versements SS
Invalidité permanente Y compris sécurité sociale nette et autres revenus éventuels nets	
- 1 ^{ère} catégorie SS - Taux d'incapacité permanente compris entre 33 % et 65 %	45 % du salaire net TA, TB
- 2 ^{ème} catégorie SS - Taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 66 %	100 % du salaire net TA, TB
- 3 ^{ème} catégorie SS	100 % du salaire net TA, TB

Article 7

Conséquences du changement d'organisme assureur

Mod. par Avenant n° 4, 7 oct. 2020, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;

FEDEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO.

En cas de dénonciation ou non renouvellement d'un régime en cours, les dispositions suivantes s'appliquent :

1° Les prestations en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rente éducation) continuent d'être versées par les organismes assureurs à leur niveau atteint à la date d'effet de la résiliation du contrat. La garantie incapacité de travail - invalidité est maintenue aux participants en arrêt de travail pour maladie accident, dès lors que les prestations immédiates ou différées, sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la résiliation.

2° En application de l'article 7-1 de la loi Evin, les organismes assureurs du régime en cours assurent le maintien des garanties décès au profit des bénéficiaires de rentes 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 revalorisation des prestations en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations décès étant précisé qu'elle devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié conformément à l'article L 912-3 du code de la sécurité sociale.

Titre 3

Régime de frais de santé

Article 8

Dispenses d'adhésion

Mod. par Avenant n° 2, 30 juin 2016, étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 4 janv. 2017, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

Mod. par Avenant n° 4, 7 oct. 2020, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;

FEDEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO.

Article 8.1

Cas de dispenses d'affiliation

L'adhésion des salariés visés à l'article 3 est obligatoire.

Toutefois, les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander, par écrit, à l'employeur, une dispense d'affiliation à l'assurance complémentaire Frais de Santé prévue au présent accord :

1. les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail ou de mission d'une durée inférieure à trois mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
2. les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail ou de mission dont la durée de couverture collective à adhésion obligatoire est inférieure à trois mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.
3. (Avenant n° 4, 7 oct. 2020, étendu) les salariés «bénéficiaires de la Complémentaire Santé Solidaire ou CSS» en application de l'article L. 861-3 du Code de la Sécurité Sociale ou de l'aide à l'Acquisition d'une Complémentaire Santé (ACS), en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;
4. les salariés couverts par une assurance individuelle Frais de Santé au moment de la mise en place des garanties ou au moment de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
5. les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective frais de santé, servie au titre d'un autre emploi, relevant de l'un des dispositifs suivants :
 - a — Contrat collectif à adhésion obligatoire, en matière de frais de santé, conformément aux dispositions de l'article L. 242-1 du CSS (cas notamment des salariés à employeurs multiples).
 - b — Contrat complémentaire des agents de la fonction publique d'état souscrit 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 participation (décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011).
 - c — Contrat d'assurance groupes, dits Madelin (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 industries électriques et gazières (décret n° 46-1541 du 22 juin 1946).

Ces salariés doivent formuler leur demande de dispense d'affiliation par écrit et l'employeur doit être en mesure de produire ces demandes.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion au régime.

L'affiliation prendra effet au 1^{er} jour du mois suivant la demande.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En cas de changement des dispositions légales ou réglementaires ainsi que de la doctrine fiscale ou sociale sur ces cas de dérogations au caractère obligatoire du régime expressément mentionnés dans le présent accord, ces modifications s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à être éligible aux avantages fiscaux et sociaux accordés par la loi.

Article 8.2

Cas particulier des salariés à employeurs multiples

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 régi comme suit :

Les salariés à employeurs multiples ont le choix de l'employeur auprès duquel leur couverture complémentaire Frais de Santé est mise en place.

L'appel des cotisations se fait auprès de l'employeur choisit par le salarié. L'employeur ne peut se soustraire à son obligation conventionnelle.

Le salarié à employeurs multiples doit fournir aux employeurs auprès desquels il souhaite être dispensé d'affiliation un justificatif de la couverture souscrite par ailleurs auprès d'un autre employeur.

À défaut, l'employeur aura l'obligation d'affilier le salarié.

Article 9

Financement

(Art. supprimé par Avenant n° 4,7 oct. 2020, étendu)

Mod. par Avenant n° 1, 2 juill. 2015, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. et pour les sinistres à compter de cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 30 juin 2016, étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 4 janv. 2017, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

Mod. par Avenant n° 4, 7 oct. 2020, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;

FEDEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

FS CFTD ;

CGT CSD ;

FEC - FO.

Article 10

Définition des ayants droit

Mod. par Avenant n° 1, 2 juill. 2015, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. et pour les sinistres à compter de cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

CGT CDS ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent accord relatives au régime frais de santé, les ayants droits des salariés sont définis de la manière suivante :

Conjoint

Est considéré comme conjoint :

— Le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation,

— Le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus d'un an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée d'un an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle.

— Le partenaire lié au salarié par un Pacte Civil de Solidarité (PACS).

Enfants à charge (Avenant n° 1, 2 juill. 2015, étendu)

Sont réputés à charge du salarié, les enfants reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou s'il s'agit d'enfants du salarié que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent être :

— âgés de moins de 18 ans ;

— âgés de 18 ans et de moins de 26 ans :

— s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au régime de Sécurité sociale des étudiants,

— ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle Emploi ;

— ou sont sous contrat d'apprentissage ;

— ou s'ils se livrent à une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au Revenu de Solidarité Active mensuel.

— Quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18^{ème} anniversaire.

— nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié, si ce dernier est le parent légitime.

Article 11

Prestations

Mod. par Avenant n° 1, 2 juill. 2015, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. et pour les sinistres à compter de cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

Mod. par Avenant n° 3, 7 nov. 2017, étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

ANCC ;

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 3 bis, 8 oct. 2018, étendu par arr. 18 oct. 2019, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC FO.

Mod. par Avenant n° 4, 7 oct. 2020, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;

FEDEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO.

11.1

Généralités

Le régime frais de santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la sécurité sociale.

11.2

(Avenant n° 3, 7 nov. 2017, étendu et Avenant n° 3 bis, 8 oct. 2018, étendu) Niveau des prestations du régime (Avenant n° 4, 7 oct. 2020, étendu)

Nature des actes indemnisés		Remboursements Dans la limite des frais engagés sous déduction de la Sécurité sociale (sauf indication contraire)
Hospitalisation	Hospitalisation (médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie) Hors chirurgie esthétique	
	Frais de Séjour (conventionnés)	100 % FR dans la limite de 230 % BR
	Frais de Séjour (non conventionnés)	80 % FR dans la limite de 230 % BR avec un minimum de 100 % BR
	Honoraires déclarés à la Sécurité sociale dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (conventionnés) (1)	100 % FR dans la limite de 230 % BR
	Honoraires déclarés à la Sécurité sociale dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (non conventionnés) (1)	80 % FR dans la limite de 230 % BR avec un minimum de 100 % BR
	Honoraires déclarés à la Sécurité sociale hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (conventionnés) (1)	100 % FR dans la limite de 200 % BR
	Honoraires déclarés à la Sécurité sociale hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (non conventionnés) (1)	80 % FR dans la limite de 200 % BR avec un minimum de 100 % BR
	Forfait journalier hospitalier	100 % FR sans limitation de durée
	Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire
	Chambre particulière (2)	2 % PMSS/jour
	Lit d'accompagnant (moins de 12 ans) (2)	1 % PMSS/jour
	Frais de transport remboursés par la Sécurité sociale : ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (8)	100 % BR
	Forfait nouvel enfant naissance ou adoption plénière (doublé en cas de naissance gémellaire)	20 % PMSS
Dentaire	Soins dentaires	
	Soins et prothèses dentaires 100 % Santé (**)	sans reste à payer (6)
	Soins dentaires	170 % BR
	Inlay/onlay remboursé par la Sécurité Sociale (3)	170 % BR
	Orthodontie	
	Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale (3)	300 % BR
	Prothèses dentaires	
	Prothèses dentaires, autre que 100 % Santé, à tarifs libres ou maîtrisés, remboursées par la Sécurité sociale (3)	370 % BR
	Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	270 €/acte dans la limite de 3 par an par bénéficiaire
	Inlay core remboursé par la Sécurité sociale (3)	250 % BR
	Implantologie	implant : 12 % PMSS pilier implantaire : 8 % PMSS dans la limite de 60 % PMSS/an/bénéficiaire

Nature des actes indemnités		Remboursements Dans la limite des frais engagés sous déduction de la Sécurité sociale (sauf indication contraire)
Optique - Prothèse (4)	Équipement verres - monture (5)	Un équipement (1 monture + 2 verres) tous les deux ans La prise en charge des montures au sein de l'équipement est limitée à 100 €
	Équipements optique 100 % Santé (**): lunettes (monture + 2 verres) de classe A	sans reste à payer (7)
	Lunettes (monture + 2 verres) de classe B	Les forfaits des équipements optique sont exprimés y compris les remboursements de la Sécurité Sociale
	Monture de lunettes	Selon la grille optique
	Verres	
	Lentille prescrite remboursée par la Sécurité sociale	6 % PMSS/an/bénéficiaire avec un minimum de 100 % BR
	Lentilles prescrites non remboursées par la Sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	7 % PMSS/an/bénéficiaire
	Autres garanties optique	
	Chirurgie optique réfractive (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie)	15 % PMSS/œil/an/bénéficiaire
	Autres prothèses	
	Orthopédie et prothèses médicales remboursées par la Sécurité sociale	160 % BR
	Jusqu'au 31 décembre 2020 :	
	Aides auditives	160 % BR
	Accessoires et fournitures	160 % BR
	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 : renouvellement par appareil tous les 4 ans	
	Équipement auditif 100 % Santé (**): aides auditives de classe I	Sans reste à payer (7)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe II): limité à 1 700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	
	Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité (***)	122 % BR
	Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	160 % BR
	Accessoires et fournitures	160 % BR

Nature des actes indemnisés		Remboursements Dans la limite des frais engagés sous déduction de la Sécurité sociale (sauf indication contraire)
Soins de ville	Consultations - Frais médicaux	
	Consultations/visites/consultations en ligne de généralistes dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	200 % BR
	Consultations/visites/consultations en ligne de généralistes hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (conventionnés et non conventionnés) (1)	180 % BR
	Consultations/visites/consultations en ligne de spécialistes dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	220 % BR
	Consultations/visites/consultations en ligne de spécialistes hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (conventionnés et non conventionnés) (1)	200 % BR
	Actes Techniques Médicaux (effectués en externat) dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	220 % BR
	Actes Techniques Médicaux (effectués en externat) hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (conventionnés et non conventionnés) (1)	200 % BR
	Imagerie médicale dans le cadre des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	190 % BR
	Imagerie médicale hors dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (conventionnés et non conventionnés) (1)	170 % BR
	Auxiliaires médicaux remboursés par la Sécurité sociale (infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes)	160 % BR
	Analyses - actes de biologie	160 % BR
	Médecine additionnelle non remboursée par la Sécurité sociale : ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur (5)	30 €/séance dans la limite de 4 séances/an/bénéficiaire
	Pharmacie	
	Médicaments remboursés par la Sécurité sociale	100 % BR ou TFR
	Vaccins prescrits non remboursés par la Sécurité sociale	5 % PMSS/an/bénéficiaire
	Traitement anti-tabac remboursé par la SS	100 €/an/bénéficiaire
	Cure thermale	
	Cure thermale en France remboursée par la Sécurité sociale. Forfait global annuel : honoraires, traitement thermal, hébergement et transport	10 % PMSS/an/bénéficiaire

Nature des actes indemnisés		Remboursements Dans la limite des frais engagés sous déduction de la Sécurité sociale (sauf indication contraire)
Prévention	Actes de prévention	
	Assistance	incluse
	Détartrage complet sus et sous gingival des dents	170 % BR dans la limite de 2 séances par an par bénéficiaire
	Dépistage de l'hépatite B	160 % BR
	Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien pour un enfant de moins de 12 ans	30 € maximum
	Examen de dépistage de l'ostéoporose passé entre 45 ans et 59 ans	50 €/an/bénéficiaire

(**) tels que définis réglementairement. Dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable, peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés

(***) La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20^e après correction.

(1) Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.

(2) Limitation de la prise en charge à 90 jours par an et par bénéficiaire en établissements spécialisés (psychiatrie).

(3) Pour les contrats complémentaires santé collectifs obligatoires, les garanties couvrent a minima le TM sur les actes concernés, avec en complément une prise en charge minimale de 25 % des dépassements sur les frais de soins dentaires prothétiques et de soins d'orthopédie dento-faciale. Cette règle s'applique également en cas de dépassement du plafond annuel pour les garanties qui y sont soumises.

(4) Optique :

Nous participons à la prise en charge d'un équipement optique, composé d'une monture et deux verres, tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les enfants de moins de 16 ans ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle. La période de 1 an n'est pas opposable, pour les verres, aux enfants de moins de 16 ans en cas d'évolution de la vue, ni à tout bénéficiaire quel que soit l'âge, en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières visées à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale. Pour les enfants de moins de 6 ans, renouvellement tous les 6 mois en cas d'adaptation de la monture à la morphologie du visage.

La périodicité de deux ans ou d'un an s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par votre contrat. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part la monture et d'autre part les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du 1^{er} élément de l'équipement (monture ou verres).

L'évolution de la vue permettant de renouveler l'équipement selon une fréquence annuelle s'apprécie, soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article L. 165-1 du Code de la sécurité sociale.

Les garanties Optique respectent les planchers par équipement imposés par l'article D. 911-1 4^o du Code de la sécurité sociale portant sur la couverture minimale.

(5) Sur facture détaillée.

(6) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales.

(7) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales.

(8) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.

Grille Optique ci-dessous

Grille Optique (équipements de classe B)	Adultes		Enfants de moins de 16 ans	
Type de Verre	Forfait par verre	2V + 1M	Forfait par verre	2V + 1M
Verres Simple Foyer, Sphérique				
sphère de – 6 à + 6	115 €	330 €	60 €	210 €
sphère < – 6 ou > + 6	145 €	390 €	90 €	270 €
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques				
sphère de – 6 à 0 et cylindre ≤ + 4	125 €	350 €	70 €	230 €
sphère > 0 et (sphère + cylindre) ≤ + 6	125 €	350 €	70 €	230 €
sphère > 0 et (sphère + cylindre) > + 6	165 €	430 €	110 €	310 €
sphère < – 6 et cylindre ≥ + 0,25	165 €	430 €	110 €	310 €

Grille Optique (équipements de classe B)	Adultes		Enfants de moins de 16 ans	
sphère de - 6 à 0 et cylindre > + 4	165 €	430 €	110 €	310 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques				
sphère de - 4 à + 4	275 €	650 €	170 €	430 €
sphère < - 4 ou > + 4	295 €	690 €	190 €	470 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques				
sphère de - 8 à 0 et cylindre ≤ + 4	325 €	750 €	200 €	490 €
sphère > 0 et (sphère + cylindre) ≤ + 8	325 €	750 €	200 €	490 €
sphère de - 8 à 0 et cylindre > + 4	345 €	790 €	220 €	530 €
sphère > 0 et (sphère + cylindre) > + 8	345 €	790 €	220 €	530 €
sphère < - 8 et cylindre ≥ + 0,25	345 €	790 €	220 €	530 €
Monture	100 €	100 €	90 €	90 €
2V + 1M (équipement) doivent s'entendre y compris la base de remboursement de la Sécurité Sociale La prise en charge est limitée à un équipement tous les deux ans, cette période est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.				

Frais couverts	Glossaire
<p>Les remboursements indiqués s'entendent en sous déduction de la Sécurité sociale dans la limite des frais engagés.</p> <p>Pour les garanties exprimées en forfait les remboursements sont en complément de la Sécurité sociale sauf pour les équipements optique.</p> <p>Les prestations sont exprimées sous déduction du remboursement effectué par le régime de base de la Sécurité sociale, étant précisé qu'elles sont ajustées pour le régime local Alsace Moselle, de sorte que tout assuré bénéficie globalement d'un niveau de couverture strictement identique.</p> <p>Les pénalités financières appliquées par la Sécurité sociale hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales, conformément à l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale, ne donnent pas lieu à remboursement complémentaire. La prise en charge des prestations indiquées, remboursées par la Sécurité sociale, est assurée a minima au TM. La prise en charge des dépassements est limitée aux dépassements autorisés par la Sécurité sociale.</p>	<p>FR : Montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale</p> <p>SS : Remboursement de la Sécurité sociale</p> <p>PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 1^{er} janvier 2019 : 3377 €)</p> <p>BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale</p> <p>TM : Différence entre la base de remboursement de la Sécurité sociale et le remboursement effectif de cet organisme à l'exclusion des pénalités financières, de la contribution forfaitaire et des franchises médicales</p>

Article 12 Fonds de solidarité

(Art. supprimé par Avenant n° 4,7 oct. 2020, étendu)

Mod. par Avenant n° 2, 30 juin 2016, étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 4 janv. 2017, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

Mod. par Avenant n° 3, 7 nov. 2017, étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;
ANCC ;
ARC ;
FEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;
FS CFDT ;
CGT CDS ;
FEC FO ;
SNUHAB CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 3 bis, 8 oct. 2018, étendu par arr. 18 oct. 2019, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;
FEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;
FS CFDT ;
CGT CSD ;
FEC FO.

Mod. par Avenant n° 4, 7 oct. 2020, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;
FEDEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;
FS CFDT ;
CGT CSD ;
FEC - FO.

Article 13

Organisme assureur recommandé

13.1

Recommandation de l'organisme assureur

Les partenaires sociaux recommandent en tant qu'assureur Humanis Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale, 139/147 rue Paul Vaillant Couturier 92240 Malakoff, pour garantir le régime frais de santé.

Une convention de gestion formalise les engagements des partenaires sociaux et de l'organisme assureur pour la gestion du régime conventionnel de frais de santé.

La recommandation peut être dénoncée par l'une ou l'autre partie au contrat d'assurance, à chaque échéance annuelle, sous réserve d'un préavis de 6 mois. La décision des partenaires sociaux de la branche de résilier le contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur ci-dessus recommandé ne requiert pas l'unanimité des parties signataires, mais sera prise conformément aux règles de droit commun régissant la révision des accords collectifs issues des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Les modalités d'organisation de la mutualisation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de Suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

13.2

Application obligatoire du régime pour les employeurs

— Dans un délai de 18 mois à compter de la date d'effet du présent accord, les employeurs relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Gardiens concierges et employés d'immeubles ont l'obligation d'appliquer les dispositions du présent régime pour le compte de leurs salariés. Pour ce faire, les partenaires sociaux signataires recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale auprès de l'organisme assureur mentionné à l'article précédent.

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et s'affilier à compter du 1^{er} jan-

vier 2014 au régime conventionnel de frais de santé auprès de l'organisme assureur recommandé, notamment si l'échéance du contrat souscrit antérieurement par les employeurs afin de couvrir tout ou partie de leur personnel intervient avant le terme du délai de 18 mois précité.

Les employeurs entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord, par suite d'un élargissement du champ d'application de la convention collective ou par suite d'un changement d'activité (notamment lors d'opérations de fusion ou de restructuration) doivent appliquer le présent accord, le cas échéant, auprès de l'organisme assureur recommandé, à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle l'employeur entre dans le champ d'application du présent accord.

En cas de création d'une nouvelle entité, les employeurs ont l'obligation d'appliquer le régime dans le mois de l'embauche (ou du transfert) du premier salarié.

— **Rappels :**

— Les sociétés entrant dans le champ d'application professionnel du présent accord et soumises aux dispositions de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics et ses décrets d'application devront, du fait des obligations de transparence et de mise en concurrence auxquelles elles sont soumises, réétudier le choix de leur organisme assureur aux échéances qui les concernent compte tenu de leur statut.

Tous les employeurs devront couvrir, au plus tard au terme du délai précité de 18 mois, les mêmes risques à un égal ou supérieur à celui défini par le présent accord.

Titre 4

Dispositions finales

Article 14

Commission Paritaire Nationale de Suivi (CPNS)

Les partenaires sociaux signataires décident d'instituer une Commission Paritaire Nationale de Suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé (CPNS).

— La Commission aura pour mission générale de contribuer à la promotion et à la gestion de la protection sociale des personnels relevant de la Convention Collective Nationale des Gardiens, concierges et employés d'immeubles du 27 avril 2009.

La Commission est notamment chargée des missions suivantes :

- communication spécifique vers les employeurs et leurs salariés par des documents uniformes et harmonisés,
- développement et maintenance d'une base de données statistiques sur l'absentéisme afin d'améliorer le pilotage du régime,
- développement d'un site internet spécifique à destination des employeurs et des salariés de la branche,
- gestion ou aide à gestion d'un fonds social spécifique pour les salariés de la branche,
- information sur les régimes.

— La Commission est composée de représentants des organisations représentatives dans la branche, à raison de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la profession et d'un nombre égal de représentants des organismes employeurs.

Un Président et un Secrétaire appartenant, l'un au collège des employeurs, l'autre au collège des salariés, sont désignés pour un an et en alternance de collège. Ces désignations prennent effet au 1^{er} janvier suivant.

La composition et le fonctionnement de la CPNS est précisée par un Règlement intérieur.

Article 15

Information des salariés

Une notice d'information établie par l'organisme assureur, conformément à l'article L. 932-6 du Code de la sécurité sociale, pour chaque régime conventionnel, sera remise à chaque salarié par son employeur. Il en sera de même en cas de modification du régime.

Article 16

Révision et dénonciation

— Les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et au Président de la Commission Paritaire Nationale de Suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé, accompagnée du projet de révision envisagé.

En accord avec le Secrétaire, le Président convoque la Commission Paritaire Nationale de Suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé pour examiner cette proposition dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande. Après avis de la CPNS, son Président convoque les partenaires sociaux en vue d'une négociation. L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le Code du travail.

— Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer, dans les conditions prévues par le Code du travail, moyennant un préavis de 12 mois. Cette dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et au Président de la CPNS.

En accord avec le Secrétaire, le Président de la Commission convoque les partenaires sociaux dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation afin d'envisager la conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis.

Selon les mêmes formalités et délais, les parties pourront décider de dénoncer uniquement les dispositions de l'accord relatives au régime de prévoyance ou celles relatives au régime frais de santé, les autres dispositions n'étant pas affectées par cette dénonciation partielle.

Article 17

Date d'effet, durée de l'accord et formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

Annexe VII - Formation professionnelle

Avenant n° 66 du 27 juin 2006

[Étendu par arr. 12 févr. 2007, JO 25 févr.]

Mod. par Avenant n° 77, 9 nov. 2010, étendu par arr. 17 mai 2011, JO 24 mai

Titre I

Formation professionnelle

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles signataires de la convention collective nationale du 11 décembre 1979 réaffirment que la formation professionnelle issue de la loi du 4 mai 2004 constitue une priorité pour la branche et une valorisation pour la profession. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles souhaitent en conséquence :

— Réaffirmer le rôle de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles (CEGI) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche,

— Confirmer AGEFOS PME comme OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) dans son rôle de collecte et de gestion des fonds de la formation,

— Dans l'attente de créer un observatoire des métiers des gardiens concierges et employés d'immeubles pour préconiser les évolutions de l'emploi et de la formation, la branche utilisera les données du contrat d'étude prospective (CEP) qui est en cours de réalisation.

— Inciter les employeurs à anticiper leur besoin en compétence et les salariés à mettre en œuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche.

Article 1

Plan de formation

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 dernier trimestre avec le comité d'entreprise ou à défaut, avec les délégués du personnel, lorsqu'ils existent ou lors

de l'assemblée annuelle des copropriétaires dans le cadre de ses décisions de gestion courante, avec l'avis du conseil syndical.

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

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

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

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

1.2

Catégorisation des actions de formation et rémunération

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

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

— l'objectif de la formation

— la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation

a - Catégorie 1 : Les actions d'adaptation au poste de travail

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

Elles doivent obligatoirement être organisées par l'employeur.

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

b - Catégorie 2 : Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi

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

Elles correspondent à une anticipation, à une évolution et/ou une modification prévue dans l'emploi.

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

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien de la rémunération et sont considérées comme un temps de travail effectif ou de présence.

Elles peuvent également conduire à dépasser la durée légale, conventionnelle ou contractuelle du travail dans la limite de 50 heures par an et par salarié de catégorie A, sans que ce dépassement ne s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires, et dans la limite d'un forfait de 7 jours pour les salariés de catégorie B sans donner lieu à une majoration du salaire ou à l'attribution de repos compensateurs.

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

c - Catégorie 3 : Les actions de développement des compétences

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

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

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

L'employeur définit avec le salarié les conditions dans lesquelles sa candidature, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises, pourra être examinée en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation

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

motif de licenciement.

1.3

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

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

Toute 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 des conditions définies par l'instance paritaire compétente de la branche au sein d'AGEFOS-PME.

Article 2

Droit Individuel à la Formation (D.I.F)

2.1

Actions éligibles au titre du DIF

Le DIF a notamment pour premier objectif d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion professionnelle ou personnelle (bilan de compétences, VAE...), pour second objectif de permettre l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement de ses connaissances, et pour troisième objectif l'acquisition de compétences ou d'une qualification plus élevée.

2.2

Acquisition du DIF

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

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

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

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

2.2.5 Les salariés catégorie A à temps partiel verront leur droit calculé prorata temporis. Les salariés catégorie B qui ne sont pas à service complet verront leur droit calculé au prorata du taux d'emploi.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé au prorata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins quatre mois dans la même entreprise.

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

— Au 31 janvier de l'année N+1, les droits sont notifiés à hauteur du prorata mensuel 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. Avant ou pendant la procédure, le salarié s'il le désire, peut être assisté d'un représentant du personnel ou à défaut par un représentant syndical d'une organisation signataire de la convention collective nationale du 11 décembre 1979.

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

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

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

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

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

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

2.4

Transférabilité du DIF

Aux vues des spécificités de la branche, les partenaires sociaux souhaitent se réunir ultérieurement pour définir les modalités de mise en œuvre de la transférabilité.

2.5

DIF prioritaire

Chaque année la CEGI 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 d'un mois pour répondre en le notifiant par écrit au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation (L. 933-3).

En cas de refus, le salarié peut effectuer une nouvelle demande. Si le désaccord se prolonge sur deux exercices civils consécutifs, le salarié pourra bénéficier d'une prise en charge financière par l'Organisme Paritaire Agréé au titre du CIF (OPACIF).

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

Article 3

Congé Individuel de Formation (C.I.F)

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 stages compris 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 plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF - C.D.D. 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 cinq dernières années ;
- dont quatre mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée au cours des douze 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

4.1

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée,

associant, dans le cadre d'une action de professionnalisation, des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

4.2

Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

1/ de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle

2/ de préparer à l'obtention d'une qualification professionnelle

2-1 de préparer l'obtention d'un titre ou diplôme d'État inscrit au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) utilisable dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles ;

2-2 de préparer l'obtention d'un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) de la branche ;

2-3 de préparer l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue par la CEGI et/ou correspondant à un niveau de la convention collective.

4.3

Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 4-2, est ouvert :

a) aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;

b) aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

4.4

Modalités

4.4.1

Durée

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée (CDI) est d'une durée comprise entre six ou douze mois.

Cette durée peut être portée à vingt quatre mois pour les publics sans qualification professionnelle reconnue ou souhaitant obtenir une des qualifications professionnelles visées à l'article 4-2, lorsque la durée de la formation le nécessite.

Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard à l'échéance du deuxième mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

Dans le cadre de l'action de professionnalisation, réalisée en CDD ou CDI, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans 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 professionnalisation du CDI, pour les certifications prioritaires mentionnées ci-dessus.

4.4.2

Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance 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 titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche.

4.4.3

Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incitent donc les employeurs à valoriser la fonc-

tion tutorale exercée par les salariés.

Pour permettre au salarié tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que celui-ci :

- peut suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus,
- doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique,
- doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation.

Article 5

Périodes de professionnalisation

La branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles souhaite pouvoir favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisant, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la Branche respectent les principes suivants :

- le suivi de l'alternance peut être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 4.4.3 et par un formateur dans le cadre d'action d'accompagnement,
- elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur à l'initiative du salarié.

5.1

Salariés prioritaires

Les signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard du poste ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation, notamment les salariés ayant les premiers niveaux de qualification, ou ayant occupé durablement des emplois à temps partiel ;
- les salariés handicapés ;
- les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé maladie d'au moins 6 mois ou un congé parental ;
- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle.

5.2

Action de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir une qualification :

- soit validée par un diplôme, un titre ou une certification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, en recourant si possible à la V.A.E ;
- soit reconnue par la branche.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivantes :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- actions de développement des compétences ou d'acquisition d'une qualification plus élevée.

Quand une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquelles la candidature du salarié est examinée en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

Article 6

Contributions

Mod. par Avenant n° 77, 9 nov. 2010, étendu par arr. 17 mai 2011, JO 24 mai

6.1 Répartition des fonds

6.1.1 Entreprises de 20 salariés et plus

- 0.20 % au titre du CIF
- 0.50 % au titre de la professionnalisation et DIF prioritaire
- 0.90 % au titre du plan de formation et DIF

6.1.2 Entreprises de 10 à 19 salariés

- 0.15 % au titre de la professionnalisation et DIF prioritaire
- 0.90 % au titre du plan de formation et DIF

6.1.3 Entreprise de moins de 10 salariés

- 0.15 % au titre de la professionnalisation et DIF prioritaire
- 0.40 % au titre du plan de formation et DIF

6.2 Obligation conventionnelle de versement (Avenant n° 77, 9 nov. 2010, étendu)

Les entreprises sont tenues de verser à l'AGEFOS PME, désigné OPCA de branche, les contributions suivantes :

- la professionnalisation et le DIF prioritaire ;
- le 0,40 % dû par les entreprises employant moins de 10 salariés au titre du plan de formation et du DIF, avec un minimum de 15 €.

6.3 CIF - CDD

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une cotisation de 1 p. 100 assise sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du C.I.F.-C.D.D.

Cette somme est versée à OPACIF compétent.

Ne doivent toutefois pas être pris en compte :

- les salariés dont le CDD s'est poursuivi par un CDI
- les apprentis, les salariés en contrat de professionnalisation
- les jeunes étudiants recrutés en CDD pendant leur cursus scolaire ou universitaire.

Article 7 Répartition de la contribution professionnalisation

L'ensemble des sommes collectées par AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation et du DIF prioritaire financera les actions définies ci-dessous :

- Contrats et périodes de professionnalisation
- Financement des DIF prioritaires
- Fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 8.

Chaque année, une délibération de l'instance paritaire compétente de la branche au sein d'AGEFOS-PME fixera la part de la collecte affectée à chacun des objectifs ci-dessus.

La CEGI établira la liste des actions de formation pouvant entrer dans la catégorie des «DIF prioritaires» et pouvant être financées par AGEFOS-PME avec les fonds collectés ci-dessus.

Article 8 Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

8.1 Dispositions générales

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles est un outil au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle. Il doit accompagner les employeurs dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Les travaux accomplis par l'Observatoire viennent en appui des réflexions menées au sein de la CEGI à laquelle ils sont régulièrement communiqués.

L'Observatoire s'inscrit dans une démarche globale et permanente, impliquant les divers partenaires concernés par les questions d'emploi et de formation dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Les modalités de mise en place et de fonctionnement de l'observatoire sont confiées à la CEGI.

8.2 Objet

L'Observatoire doit apporter :

- Les informations quantitatives et qualitatives permettant d'identifier et de mesurer les évolutions des métiers ainsi que les compétences et formations nécessaires à leur exercice.
- Son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquences les besoins de formation.

Article 9 Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Direction des Relations du Travail, et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

Avenant n° 90 du 25 avril 2016

[Étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 3 janv. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;
FSIF ;
ANCC ;
ARC ;
FEPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNIGIC ;
CFTC CSFV ;
FEC FO ;
SNUHAB CGC.

Préambule

Vu l'avenant n° 66 2006-06-27 BO conventions collectives 2006-37 étendu par arrêté du 12 février 2007 JORF 25 février 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 partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles signataires de la convention collective nationale du 11 décembre 1979 réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour la branche et un outil de valorisation pour la profession. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale emploi-formation professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles (CEGI) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
- confirmer AGEFOS PME comme OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) dans son rôle de collecte et de gestion des fonds de la formation ;
- s'appuyer sur les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications des gardiens, concierges et employés d'immeubles portant sur les évolutions de l'emploi et de la formation, pour aider la CEGI à définir et adapter sa politique de branche, aid - inciter les employeurs à anticiper leur besoin en compétences
- promouvoir auprès des salariés le compte personnel de formation.

Article 1er **Plan de formation**

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 existent ou lors de l'assemblée annuelle des copropriétaires dans le cadre de ses décisions de gestion courante, avec l'avis du conseil syndical.

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

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

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

1.2 **Catégorisation des actions de formation et rémunération**

Le plan de formation comporte 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 participent 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 directement requises dans le cadre du poste qu'il occupe,
- Soit les compétences requises dans leur emploi et correspondent à une anticipation, à une évolution et/ou une modification prévue dans l'emploi.

Elles doivent obligatoirement être organisées par l'employeur.

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

b **Catégorie 2 : les actions de développement des compétences**

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

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

Dans ce dernier cas, un accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Outre la durée, le lieu, la nature de la formation et les conditions de réalisation de cette dernière (montant de l'allocation de formation, frais annexes).

Les actions de développement des compétences doivent donner lieu, avant le départ en formation, à la définition d'engagements, si le salarié la suit avec assiduité et satisfait aux obligations prévues.

Ces engagements portent sur :

- les conditions dans lesquelles sa candidature, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances 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 classification correspondante,
- Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur

de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

1.3

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

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

Article 2

Compte personnel de formation

2.1

Ouverture du compte

À compter du 1^{er} janvier 2015, chaque personne âgée d'au moins 16 ans qu'elle soit salariée, demandeur d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation ou d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail, dispose d'un Compte Personnel de Formation (CPF) disponible à l'adresse www.mon-compteformation.gouv.fr.

Par dérogation, ce compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, s'il justifie avoir accompli 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 individuel à la formation (DIF).

2.2

Alimentation du compte

La Caisse des dépôts et consignations alimente, chaque année, les comptes des personnes sur la base suivante :

— Pour un salarié à temps plein, 24 h par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 h, puis de 12 h par année de travail dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

— Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée à proportion du temps de travail effectué.

Les abondements n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel du salarié chaque année et ainsi que dans le mode du calcul du plafond de 150 h.

Afin de permettre l'utilisation du solde DIF par les salariés, les employeurs ont informé les salariés avant le 31 janvier 2015 du solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 et non utilisés.

Conformément à l'article L. 6323-23 du Code du travail, le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est utilisable sur le régime du compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2015 et jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Il peut se cumuler avec le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat

2.3

Modalités de mise en œuvre

Le compte personnel de formation est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi pour suivre une action de formation à son initiative.

Sur le temps de travail

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation.

Le salarié doit solliciter l'employeur :

— 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois

— 120 jours avant le début de la formation pour une formation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur, donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

En dehors du temps de travail

La mobilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation.

2.4

Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont :

- D'une part, les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE. Ces deux formations sont éligibles de droit sur le temps de travail, sous réserve d'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation.
- D'autre part, les formations figurant sur une des listes établies par les partenaires sociaux, à partir du Répertoire national des certifications professionnelles, des CQP de branches professionnelles et de l'inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle, à savoir :
 - la liste élaborée et actualisée par la CPNE de la branche,
 - la liste nationale interprofessionnelle et les listes régionales interprofessionnelles.

L'information sur les formations éligibles au compte figure sur www.moncompteformation.gouv.fr.

2.5

Financement du CPF

Les frais liés au Compte personnel de formation sont pris en charge par l'OPCA de la Branche ou par l'entreprise en application d'un accord d'entreprise portant gestion en interne du compte personnel de formation, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

2.6

Abondement du CPF

Les partenaires sociaux confient à la CPNE le soin de fixer et mettre à jour régulièrement la politique d'abondement de la branche en matière de compte personnel de formation, et plus particulièrement de définir les certifications prioritaires parmi la liste de branche et le cas échéant, les publics concernés et la durée de l'abondement.

Ils confient à la SPP le soin de fixer le budget afférent.

Article 3

Congé individuel de formation (CIF)

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 stages compris 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 plus largement 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 contrats à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

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

Article 4

Contrats de professionnalisation

4.1

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant, dans le cadre d'une action de professionnalisation, des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

4.2

Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

1. De préparer l'obtention d'un titre ou diplôme d'État inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) utilisables dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles ;
- 2.2. De préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche ;
- 2.3. De préparer l'obtention d'une qualification professionnelle correspondant à un niveau de la convention collective.

4.3

Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 4.2, est ouvert :

- a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- c) aux bénéficiaires de minimas sociaux ou d'un contrat unique d'insertion.

4.4

Modalités

4.4.1

Durée

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée déterminée (CDI) est d'une durée comprise entre 6 mois et 12 mois.

Cette durée peut être portée à 24 mois pour les publics sans qualification professionnelle reconnue ou souhaitant obtenir une des qualifications professionnelles visées à l'article 4.2, lorsque la durée de la formation le nécessite.

Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard à l'échéance du deuxième mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

Dans le cadre de l'action de professionnalisation, réalisée en CDD ou CDI, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans 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 professionnalisation du CDI, pour les certifications prioritaires mentionnées ci-dessus.

4.4.2

Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance 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 titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche.

4.4.3 Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incitent donc les employeurs à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

Pour permettre au salarié tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que celui-ci :

- peut suivre 3 salariés au plus, tous contrats confondus ;
- doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation.

La désignation d'un tuteur volontaire est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Article 5 Périodes de professionnalisation

La branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles souhaite pouvoir favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisant, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche respectent les principes suivants :

- le suivi de l'alternance peut être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 4.4.3 et par un formateur dans le cadre d'action d'accompagnement ;
- elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié.

5.1 Salariés prioritaires

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés en CDI, aux salariés en contrats aidés en CDD ou CDI.

Les parties signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard du poste ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation, notamment les salariés ayant les premiers niveaux de qualification, ou ayant occupé durablement des emplois à temps partiel ;
- les salariés handicapés ;
- les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle 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 professionnelle,
- aux salariés n'ayant pas bénéficié d'une formation depuis plus de 4 ans.

5.2 Action de formation

Les périodes de professionnalisation 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 recourant si possible à la VAE ;
- le socle de connaissances et de compétences ;
- une certification inscrite à l'inventaire de la Commission Nationale de la Certification professionnelle.

Quand une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquelles la candidature du salarié est examinée en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

5.3 Politique d'abondement du CPF

La CEGI établira la liste des actions de formation et des publics pouvant bénéficier des fonds de la période de pro-

professionnalisation au titre de la politique d'abondement définie par la branche.

Article 6 **Contribution légale**

6.1 **Pour les entreprises de moins de 10 salariés**

Les entreprises de moins de 10 salariés doivent verser, tous les ans, à l'OPCA désigné par la branche AGEFOS PME, une contribution légale au développement de la formation professionnelle continue de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours répartie comme suit :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation
- 0,40 % au titre du plan de formation.

(Al. exclu de l'extension par arr. 27 déc. 2016, JO 3 janv. 2017) Les parties signataires conviennent de fixer un plafond de versement de 15 €.

6.2 **Pour les entreprises d'au moins 10 salariés**

Les entreprises d'au moins 10 salariés doivent verser, tous les ans, à l'OPCA désigné par la branche AGEFOS PME, une contribution légale au développement de la formation professionnelle continue de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises d'au moins 10 salariés.

Ces taux de contribution légale s'appliquent à compter du versement 2016 sur les rémunérations 2015.

6.3 **CIF-CDD**

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une cotisation de 1 % assise sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du CIF-CDD.

Cette somme est versée à l'OPCA désigné par la branche AGEFOS PME/

Ne doivent toutefois pas être pris en compte :

- les salariés dont le CDD s'est poursuivi par un CDI ;
- les apprentis, les salariés en contrat de professionnalisation ;
- les jeunes étudiants recrutés en CDD pendant leur cursus scolaire ou universitaire.

Article 7 **Répartition de la contribution professionnalisation**

L'ensemble des sommes collectées par AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation pourra financer les actions définies ci-dessous :

- contrats et périodes de professionnalisation ;
- formation de tuteur et des maîtres d'apprentissage ;
- abondement du CPF par la période de professionnalisation ;
- préparation opérationnelle à l'emploi.

Chaque année, une délibération de l'instance paritaire compétente de la branche au sein d'AGEFOS-PME fixera la part de la collecte affectée à chacun des objectifs ci-dessus.

Article 8 **Contributions volontaires**

Les entreprises peuvent verser à l'OPCA des contributions volontaires au-delà de l'obligation légale pour bénéficier de l'offre de services de l'OPCA.

Article 9 **Commission paritaire nationale emploi-formation professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles (CEGI)**

Les partenaires sociaux confient à la CEGI le soin :

- d'élaborer et mettre à jour la liste de branche de formations éligibles au CPF ;
- de définir et mettre à jour la politique d'abondement de la branche en matière de CPF.

Article 10 **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

10.1 **Dispositions générales**

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles est un outil au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle. Il doit accompagner les employeurs dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels. Les travaux accomplis par l'observatoire viennent en appui des réflexions menées au sein de la CEGI à laquelle ils sont régulièrement communiqués.

L'observatoire s'inscrit dans une démarche globale et permanente, impliquant les divers partenaires concernés par les questions d'emploi et de formation dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Les modalités de mise en place et de fonctionnement de l'observatoire sont confiées à la CEGI.

10.2 **Objet**

L'observatoire doit apporter :

- les informations quantitatives et qualitatives permettant d'identifier et de mesurer les évolutions des métiers ainsi que les compétences et formations nécessaires à leur exercice ;
- son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquences les besoins de formation.

Article 11 **Financement des frais de jury**

Les partenaires sociaux entendent favoriser la participation des salariés de la branche aux jurys d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, en particulier pour le(s) CQP de la branche.

Pour cela, et conformément aux dispositions légales, ils rappellent que lorsque le jury intervient pour délivrer une certification inscrite au RNCP, les frais résultant de la participation au jury sont considérés comme des dépenses de formation.

Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié et les cotisations sociales obligatoires qui s'y rattachent.

Les partenaires sociaux prévoient une prise en charge de ces frais par l'OPCA selon les modalités et les critères qui seront proposés par la section professionnelle paritaire au CA de l'OPCA.

Article 12 **Dépôt et Extension**

Le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Accord du 14 janvier 1994 portant révision de la classification des emplois et des dispositions relatives aux conditions de travail et de rémunération

[Étendu par arrêté du 19 septembre 1994, JO 25 septembre 1994 et rectifié par accord du 15 juin 1994, étendu par arrêté du 17 janvier 1995, JO 27 janvier 1995]

A. Préambule

En concluant le présent accord, les parties signataires confirment leur volonté de moderniser par la négociation, et en référence au relevé des conclusions établi à l'issue des réunions des 8 et 26 juin 1990 de la commission nationale de la négociation collective, les conditions d'emploi et de rémunération des personnels couverts par la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979.

Le présent accord :

- met en oeuvre une nouvelle classification fondée sur le principe de niveaux définis en associant les critères appréciant les différents aspects du travail compte tenu de l'activité, autonomie et initiative, technicité, ... et validant les qualités humaines, la formation et l'expérience requises des personnels ;
- et corrélativement aménage certaines dispositions de la convention relatives aux conditions de travail et de rémunération.

Les parties signataires considèrent que cette classification modernisée et adaptée aux nouvelles réalités techniques et sociales de la profession doit permettre :

— de reconnaître et de valider la diversité et la polyvalence, de plus en plus demandée, des fonctions exercées dans un secteur d'activité à fort potentiel de développement (services notamment) ;

— d'apprécier les capacités humaines et techniques des personnels, et de favoriser leur déroulement de carrière et le développement de leurs compétences, ce qui implique toutefois une prise en compte accrue par la profession des impératifs de formation, initiale et continue.

B. Les articles 18, 19, 21, 22 et 24 et les annexes I et II de la convention nationale du 11 décembre 1979 sont modifiés comme suit, pour prendre effet dans les conditions prévues au chapitre c du présent accord(*se reporter aux articles 18, 19, 21, 22 et 24, aux annexes I et II et au chapitre C ci-dessous.*)

C. Modalités de mise en oeuvre des dispositions fixées au chapitre B

1) Avenants régionaux et accords d'entreprises

Les parties aux avenants régionaux et accords d'entreprises visés à l'article 1^{er} bis de la convention collective nationale engageront au plus tard le mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord, s'il y a lieu, les négociations nécessaires pour assurer la mise en conformité des dispositions additives ou dérogatoires adoptées par ces textes avec les dispositions conventionnelles nationales nouvelles.

Ces négociations se traduiront par la conclusion, dans un délai de trois mois (courant également de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension), au niveau de la région, d'un avenant (ou, à défaut d'accord, par un acte de dénonciation des dispositions incompatibles), et, au niveau de l'entreprise, d'un accord d'entreprise (ou d'un avenant à l'accord d'entreprise) ou, à défaut d'accord, par l'établissement du procès-verbal prévu par l'article L. 132-29 du code du travail. Un additif aux engagements collectifs pris par l'employeur (ou une note d'information au personnel) pourra être établi dans les mêmes délais, en cas de non-représentation syndicale dans l'entreprise.

2) Contrats de travail

Au plus tard dans un délai de six mois courant de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord, mais pour prendre effet au premier jour du quatrième mois suivant cette date, chaque salarié recevra notification de son classement et du détail de sa rémunération, en référence aux dispositions du chapitre B ci avant. Trois modèles de notification étant joints au présent accord :

— pages 15-16, concernant le personnel logé (sauf gardien à service permanent porté de 2 400 à 3 400 U.V. de base) ;

— pages 17-18, pour le gardien à service permanent totalisant moins de 3 400 U.V. avant l'application du présent accord ;

— pages 19-20, pour le personnel non logé.

Ce classement s'effectuera (sauf attribution d'un niveau plus favorable si l'emploi occupé l'exigeait par appréciation des critères de définition du niveau considéré) par application de la grille de translation suivante :

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

3) La rémunération globale brute mensuelle contractuelle⁽⁹⁾ nouvelle, déduction faite du salaire en nature logement

nouveau, ne pourra être inférieure à la rémunération contractuelle

(9) Rappel fait que cette rémunération inclut la prime d'ancienneté et le salaire complémentaire (indemnité différentielle incluse), mais exclut les indemnités de permanence des dimanches et jours fériés et toutes indemnités allouées pour des tâches occasionnelles éventuellement dérogatoires aux conditions de travail légales.

⁽⁹⁾acquise par application de l'accord salarial du 15 juin 1994, déduction faite également du salaire en nature logement antérieur et de la rémunération antérieure

(9) Rappel fait que cette rémunération inclut la prime d'ancienneté et le salaire complémentaire (indemnité différentielle incluse), mais exclut les indemnités de permanence des dimanches et jours fériés et toutes indemnités allouées pour des tâches occasionnelles éventuellement dérogatoires aux conditions de travail légales.

⁽¹⁰⁾ de l'astreinte (500 U.V. + 80 F). Si nécessaire, le salaire complémentaire devra être augmenté pour assurer le maintien de l'avantage individuel acquis.

(10) Désormais rémunérée par l'indemnité fixée à l'article 18.5 de la convention.

4) La commission de conciliation-interprétation, fonctionnant dans les conditions fixées par l'article 10 de la convention, se réunira au cours du troisième mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension susvisé pour faire le point des difficultés éventuelles rencontrées dans l'application du présent accord.

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

ANNEXES

Annexe visée au chapitre C (2^o) de l'accord du 14 janvier 1994

Modèle « salarié logé »

(Sauf gardien à service permanent porté de 2 400 à 3 400 U.V. de base.)

Notification de l'application du nouveau système de classification et de rémunération institué par l'accord du 14 janvier 1994

M...,

Nous vous rappelons que votre contrat de travail s'exécute aux conditions générales fixées par la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles (brochure J.O. n° 3144) qui, par accord du 14 janvier 1994, institue un nouveau système de classification et de rémunération.

Dans ce cadre conventionnel nouveau, étant précisé que :

- votre engagement : à durée indéterminée * déterminée, en catégorie A * B ;
- votre qualification professionnelle : à temps complet * partiel à service complet * permanent * partiel ;
- vos conditions de travail : heures par mois * U.V. hors astreinte de nuit * soit un taux d'emploi de ...%⁽¹¹⁾ ; ne sont pas modifiés et que votre ancienneté de services reste, à tous égards, décomptée du ...

(11) .../169 ou .../10 000 = ...%.

(12) ;

(12) Soit ... années de services au ... ; taux ancienneté : ...%

— vous êtes classé au niveau ..., coefficient hiérarchique ... (C.H.) ;

— votre rémunération s'établissant dès lors comme suit :

Salaire de base 21⁽¹³⁾ x (C.H.) x ...%

(13) Valeur point en vigueur au

(11) (S.B.)

(11) .../169 ou .../10 000 = ...%.

Prime d'ancienneté (S.B.) x ...⁽¹²⁾

(12) Soit ... années de services au ... ; taux ancienneté : ...%

Salaire complémentaire ... x ...%⁽¹¹⁾

(11) .../169 ou .../10 000 = ...%.

soit une rémunération globale brute mensuelle contractuelle de F⁽¹⁴⁾

(14) Constituant assiette de vos droits sécurité sociale, retraite complémentaire, et indemnités diverses.

d'où à déduire la valeur :

— du salaire en nature logement⁽¹⁵⁾ ... x ... m

(15) Valeur au mètre carré en catégorie 1 (18 F) ; 2 (14 F) ; 3 (10 F).

2

— et du salaire en nature complémentaire : électricité, gaz, chauffage, eau chaude

0,8804 x ... kWh⁽¹⁶⁾ soit, hors astreinte de nuit et déduction faite du salaire en nature logement et accessoires :
... F

(16) A savoir, jusqu'à prise en charge directe des consommations réelles sur compteur : 55 kWh pour l'électricité, 92 kWh pour le gaz, 120 kWh pour le chauffage et 98 kWh pour l'eau chaude.

(17)

(17) Cette somme ne pouvant être inférieure à 101 p. 100 de celle exprimée en (18) (voir note 18 ci-après)

au lieu de ... F actuellement⁽¹⁸⁾.

(18) Savoir :

Salaire de base + ancienneté + salaire complémentaire		= (A)
moins salaire en nature logement et complémentaire		= (B)
moins valeur astreinte de nuit : 38,67 x 143 x 5%	= **	
majoration uniforme	= 80,000	
** x% (taux d'ancienneté)	=	= (C)

Salaire brut actuel hors astreinte de nuit et déduction faite du salaire en nature (A) - (B + C)	F
--------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------	---

Nous vous informons (*) que vous percevrez chaque mois, en sus de la rémunération contractuelle susvisée, une indemnité au titre de l'astreinte de nuit définie à l'article 18.5 *nouveau* de la convention collective⁽¹¹⁾ et assurée par roulement avec M..., fixée à ...F (valeur 21 x 23/ ...).

(11) .../169 ou .../10 000 = ...%.

(*) ou que vous n'êtes plus assujetti à l'astreinte nuit.

Nous vous invitons à nous renvoyer le double ci-joint de la présente notification, valant avenant à votre contrat de travail du ..., revêtu de la mention manuscrite « *Lu et approuvé* » suivie de la date et de votre signature.

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

(* Rayer les mentions inutiles ou adapter le texte.

Annexe visée au chapitre C (2°) de l'accord du 14 janvier 1994

Modèle « gardien à service permanent concerné par l'augmentation du plancher d'U.V. (3 400 au lieu de 2 400)

Notification de l'application du nouveau système de classification et de rémunération institué par l'accord du 14 janvier 1994

M...,

Nous vous rappelons que votre contrat de travail s'exécute aux conditions générales fixées par la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles (brochure J.O. n° 3144) qui, par accord du 14 janvier 1994, institue un nouveau système de classification et de rémunération.

Dans ce cadre conventionnel nouveau, étant précisé que :

— votre engagement à durée indéterminée (*) déterminée, en catégorie A (*) B ;

— votre qualification professionnelle : gardien concierge à service permanent ;

— ne sont modifiés : le décompte de vos tâches étant porté selon annexe jointe de U.V. - hors astreinte de nuit - soit un taux d'emploi de ...% ⁽¹⁹⁾ ;

(19) 10 000 = ...%

— votre ancienneté de service reste, à tous égards, décomptée du⁽¹²⁾ ... ;

(12) Soit ... années de services au ... ; taux ancienneté : ...%

— vous êtes classé au niveau ... ; coefficient hiérarchique ... (C.H.) ;

— votre rémunération s'établissant dès lors comme suit :

Salaire de base 21⁽¹³⁾ x (C.H.) x%

(13) Valeur point en vigueur au

(19) (S.B.)

(19) 10 000 = ...%

Prime d'ancienneté(S.B.) x (2)

Salaire complémentaire ... x% ⁽¹⁹⁾

(19) 10 000 = ...%

soit une rémunération globale brute mensuelle contractuelle de F⁽¹⁴⁾

(14) Constituant assiette de vos droits sécurité sociale, retraite complémentaire, et indemnités diverses.

d'où à déduire la valeur :

— du salaire en nature logement⁽¹⁵⁾ ... x m

(15) Valeur au mètre carré en catégorie 1 (18 F) ; 2 (14 F) ; 3 (10 F).

2

— et du salaire en nature complémentaire électricité, gaz, chauffage, eau chaude

0,8804 x ... kWh⁽¹⁶⁾

(16) A savoir, jusqu'à prise en charge directe des consommations réelles sur compteur : 55 kWh pour l'électricité, 92 kWh pour le gaz, 120 kWh pour le chauffage et 98 kWh pour l'eau chaude.

soit hors astreinte de nuit et déduction faire du salaire en nature logement et accessoires F⁽¹⁷⁾

(17) Cette somme ne pouvant être inférieure à 101 p. 100 de celle exprimée en (18) (voir note 18 ci-après)

(18)

(18) *Savoir :*

Salaire de base + ancienneté + salaire complémentaire		= (A)
moins salaire en nature logement et complémentaire		= (B)
moins valeur astreinte de nuit : 38,67 x 143 x 5%	= **	
majoration uniforme	= 80,000	= (C)
** x% (taux d'ancienneté)	=	
Salaire brut actuel hors astreinte de nuit et déduction faite du salaire en nature (A) - (B + C)	<hr/> F

au lieu de ... F actuellement⁽¹⁸⁾.

(18) *Savoir :*

Salaire de base + ancienneté + salaire complémentaire		= (A)
moins salaire en nature logement et complémentaire		= (B)
moins valeur astreinte de nuit : 38,67 x 143 x 5%	= **	
majoration uniforme	= 80,000	= (C)
** x% (taux d'ancienneté)	=	
Salaire brut actuel hors astreinte de nuit et déduction faite du salaire en nature (A) - (B + C)	<hr/> F

Nous vous informons (*) que vous percevrez chaque mois en sus de la rémunération contractuelle susvisée, une indemnité au titre de l'astreinte de nuit définie à l'article 18.5 nouveau de la convention⁽¹⁹⁾ et assurée par roulement avec M..., fixée à ... F (valeur 21 x 23/ ...).

(19) 10 000 = ...%

(*) ou que vous n'êtes plus assujetti à l'astreinte nuit.

Nous vous invitons à nous renvoyer le double ci-joint de la présente notification, valant avenant à votre contrat de travail du ..., revêtu de la mention manuscrite « *Lu et approuvé* » suivie de la date et de votre signature.

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

(*) Rayer les mentions inutiles ou adapter le texte.

Annexe visée au chapitre C (2^o) de l'accord du 14 janvier 1994

Modèle « salarié non logé »

Notification de l'application du nouveau système de classification et de rémunération institué par l'accord du 14 janvier 1994

M...,

Nous vous rappelons que votre contrat de travail s'exécute aux conditions générales fixées par la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles (brochure *J.O.* n° 3144) qui, par accord du 14 janvier 1994, institue un nouveau système de classification et de rémunération.

Dans ce cadre conventionnel nouveau, étant précisé que :

- votre engagement à durée indéterminée (*) déterminée, en catégorie A ;
- votre qualification professionnelle ;
- vos conditions de travail : heures par mois ;
- soit un taux d'emploi de : ...% ⁽²⁰⁾ ;

(20) /69 = ...% ;

— ne sont pas modifiés et que votre ancienneté de services reste, à tous égards, décomptée du ...⁽¹²⁾ ;

(12) Soit ... années de services au ... ; taux ancienneté : ...%

— vous êtes classé au niveau ... ; coefficient hiérarchique ... (C.H.) ;

— votre rémunération s'établissant dès lors comme suit :

Salaire de base 21⁽¹³⁾ x (C.H.) x%

(13) Valeur point en vigueur au

⁽²⁰⁾ (S.B.)

(20) /69 = ...% ;

Prime d'ancienneté (S.B.) x⁽¹²⁾

(12) Soit ... années de services au ... ; taux ancienneté : ...%

Salaire complémentaire ... x% ⁽²⁰⁾

(20) /69 = ...% ;

soit une rémunération globale brute mensuelle contractuelle de F⁽¹⁷⁾

(17) Cette somme ne pouvant être inférieure à 101 p. 100 de celle exprimée en (18) (voir note 18 ci-après)

(18)

(18) Savoir :

Salaire de base + ancienneté + salaire complémentaire		= (A)
moins salaire en nature logement et complémentaire		= (B)
moins valeur astreinte de nuit :		
38,67 x 143 x 5%	= **	
majoration uniforme	= 80,000	= (C)
** x% (taux d'ancienneté)	=	
Salaire brut actuel hors astreinte de nuit et déduction faite du salaire en nature (A) - (B + C)	F

au lieu de ... F actuellement⁽²¹⁾.

(21) Se détaillant comme suit :

— Salaire de base : F

— Prime d'ancienneté : F

— Salaire complémentaire : F

— : F

Nous vous rappelons que⁽²²⁾.

(22) Dispositions particulières à rappeler éventuellement.

Nous vous invitons à nous renvoyer le double ci-joint de la présente notification, valant avenant à votre contrat de travail du ..., revêtu de la mention manuscrite « lu et approuvé » suivie de la date et de votre signature.

Veillez agréer, M. ..., l'expression de nos sentiments distingués.

(*) Rayer les mentions inutiles ou adapter le texte.

Annexe IX Nouvelle classification

(Voir également l'article 21 des Dispositions générales)

Mod. par Avenant n° 86, 12 févr. 2015, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 11 nov., applicable à compter de la date de l'avenant «salaire 2016» modifiant l'article 22 de la présente convention collective et au plus tôt au 1^{er} mars 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC FO ;
SNUHAB CGC.

Préambule

Afin de permettre la pesée du poste de travail dans la nouvelle grille de classification, les partenaires sociaux ont retenu les définitions, ci-après reprises, des trois premiers niveaux de la norme AFNOR NF X 60-010 telle que révisée à la date (12 février 2015) de signature par les partenaires sociaux de la modification de l'article 21 de la convention collective.

Ces éléments n'ont de valeur que pour peser le poste et permettre le classement du salarié suivant la grille de classification.

En aucun cas ces éléments n'exonèrent l'employeur de s'assurer que le salarié travaille dans des conditions de sécurité définies par les normes AFNOR en vigueur.

Les différents niveaux de maintenance

1^{er} niveau de maintenance

Actions simples nécessaires à l'exploitation et réalisées sur des éléments facilement accessibles en toute sécurité à l'aide d'équipements de soutien intégrés au bien. Ce type d'opération peut être effectué par l'utilisateur du bien avec, le cas échéant, les équipements de soutien intégrés au bien et à l'aide des instructions d'utilisation.

Exemples :

Maintenance préventive

Utilités et process	Maintenance de patrimoine immobilier
<ul style="list-style-type: none">- Ronde de surveillance d'état- Graissages journaliers- Manœuvre manuelle d'organes mécaniques- Relevés de valeurs d'état ou d'unités d'usage- Test de lampes sur pupitre- Purge d'éléments filtrants- Contrôle d'encrassement des filtres	<ul style="list-style-type: none">- Ronde de vérification des états et de bon fonctionnement : éclairage, ouvrants, plomberie, revêtements, étanchéité- Certains graissages, lubrifications (paumelles des portes, fenêtres, etc.,...)

(Dans certains cas, certaines actions de maintenance correctives peuvent relever du niveau 1)

Exemples :

Maintenance corrective

Utilisés et process	Maintenance de patrimoine immobilier
<ul style="list-style-type: none">- Remplacement des ampoules- Opérations de serrurerie courantes sur caractérisation, racleurs, bavettes, frotteurs- Ajustage, remplacement d'éléments d'usure ou détériorés, sur des éléments composants simples et accessibles	

2^{ème} niveau de maintenance

Actions qui nécessitent des procédures simples et/ou des équipements de soutien (intégrés au bien ou extérieurs) d'utilisation ou de mise en œuvre simple. Ce type d'actions de maintenance est effectué par un personnel qualifié avec les procédures détaillées et les équipements de soutien définis dans les instructions de maintenance.

Un personnel est qualifié lorsqu'il a reçu une formation lui permettant de travailler en sécurité sur un bien présentant certains risques potentiels, et est reconnu apte pour l'exécution des travaux qui lui sont confiés, compte tenu de ses connaissances et de ses aptitudes.

Exemples :

Maintenance préventive

Utilités et process	Maintenance de patrimoine immobilier
<ul style="list-style-type: none"> - Contrôle de paramètres sur équipements en fonctionnement, à l'aide de moyens de mesure intégrés au bien - Réglages simples (alignement de poulies, alignement pompe-moteur, etc.) - Contrôle des organes de coupure (capteurs, disjoncteurs, fusibles), de sécurité, etc. - Détartrage de surface de ruissellement (tour aérorefrigérante) - Graissage à faible périodicité (hebdomadaire, mensuelle) <ul style="list-style-type: none"> - Remplacement de filtres difficiles d'accès 	<ul style="list-style-type: none"> - Vérification des réseaux eau - Vanne (EV) et eau usée (EU) <ul style="list-style-type: none"> - Contrôle de la robinetterie - Vérification des mises à la terre - Contrôle de fissuration et d'étanchéité des terrasses - Nettoyage des descentes des eaux pluviales (EP) désherbage des terrasses - Curage de canalisation (hors réseaux)

Exemples :

Maintenance corrective

Utilités et process	Maintenance de patrimoine immobilier
<ul style="list-style-type: none"> - Remplacement par échange standard de pièces : fusibles, courroies, filtres à air, etc. <ul style="list-style-type: none"> - Remplacement de tresses, de presse-étoupe, etc. - Lecture de logigrammes de dépannage pour remise en cycle - Remplacement de composants individuels d'usure ou détériorés par échange standard (rail, glissière, galet, rouleaux, chaîne, fusible, courroie,...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Réparations par échange standard et réglages simples d'équipements tels que : chasse d'eau, poignées de porte et d'ouvrants, plaque de faux plafond - Remplacement de sources lumineuses - Retouche de peinture et de revêtements - Remplacement des prises électriques et interrupteurs détériorés - Dégorgement de canalisation avec matériel léger, etc.

3^{ème} niveau de maintenance

Opérations qui nécessitent des procédures complexes et/ou des équipements de soutien portatifs, d'utilisation ou de mise en œuvre complexes.

Ce type d'opération de maintenance peut être effectué par un technicien qualifié, à l'aide de procédures détaillées et des équipements de soutien prévus dans les instructions de maintenance.

Exemples :

Maintenance préventive

Utilités et process	Maintenance de patrimoine immobilier
<ul style="list-style-type: none"> - Contrôle et réglages impliquant l'utilisation d'appareils de mesure externes aux biens - Visite de maintenance préventive sur les équipements complexes <ul style="list-style-type: none"> - Contrôle d'allumage et de combustion (chaudières) - Intervention de maintenance préventive intrusive - Relevé de paramètres techniques d'état de biens à l'aide de mesures effectuées d'équipements de mesure individuels (prélèvement de fluides ou de matière,...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrôle étanchéité des baies vitrées en façade, des terrasses - Repérage des fissurations, pose de témoins.

Exemples :

Maintenance corrective

Utilités et process	Maintenance de patrimoine immobilier
<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostic - Réparation d'une fuite de fluide frigorigène (groupe de froid) - Reprise de calorifuge - Diagnostic d'état avec usage d'équipements de soutien portatifs et individuels (pocket automate, multimètre) - Remplacement d'organes et de composants par échange standard de technicité générale, sans usage de moyens de soutien communs ou [spécialisés (carte automate, vérin, pompe, moteurs, engrenage, roulement,...)] - Dépannage de moyens de production par usage de moyens de mesure et de diagnostics individuels 	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostic d'état avec usage d'équipements de soutien portatifs (usage de terminaux portables d'interrogation d'automates) - Remplacement de sous-ensembles et réglages : serrures, ferme portes, robinetteries, d'éclairage,... - Remplacement de vitrerie simple ou panneau de mur rideau < 1 m² - Reprise de dégradation partielle sur porte, fenêtre, plinthe.

Application des «nouvelles» classifications dans le calcul du salaire brut

Avenant n° 97 du 8 octobre 2018

[Étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter du 1^{er} juin 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNIGI ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO.

Préambule

Les classifications des salariés de la branche visées à l'article 21 de la convention collective, modifié par l'avenant n° 86, génèrent un coefficient hiérarchique attribué à chaque salarié après la pesée de son poste, lequel détermine son salaire en fonction des différents avenants fixant la valeur des salaires minimums conventionnels.

Les partenaires sociaux précisent dans le présent avenant le mode de calcul à retenir pour l'établissement des salaires 2017 à la suite de l'extension des avenants 89 et 92 étendus par l'arrêté du 4 mai 2017 et applicables à compter du 1^{er} juin 2017.

Ils précisent en outre que l'avenant 89 du 11 janvier 2016, étendu le 6 mai 2017 et portant sur les salaires 2016, n'a jamais trouvé à s'appliquer puisque son entrée en vigueur a coïncidé avec l'avenant salaire suivant (avenant n°92 à la CCNG).

Ils indiquent enfin le calcul de l'indemnité différentielle conventionnelle éventuelle générée par l'application des dispositions de l'avenant 92 susvisé et son devenir dans le temps.

Article 1

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 constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif à l'application du calcul des salaires à tous les salariés de la branche, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 2

Mode de calcul

1^{er} exemple : un employé d'immeuble effectuant 35 heures hebdomadaires avec cinq ans d'ancienneté au niveau 5 et un coefficient de 395 au 31 mai 2017, sans salaire supplémentaire contractuel, affecté d'un coefficient hiérar-

chique de 668 applicable au 1^{er} juin 2017.

Calcul avant entrée en vigueur de l'avenant 92

Salaire conventionnel minimum	$1\,647,00 \text{ €} / 151,67 \times 151,67 =$	1 647,00 €
Prime d'ancienneté	$1\,647,00 \times 3 \% =$	49,41 €
Salaire global brut mensuel contractuel		1 696,41 €

Calcul après entrée en vigueur de l'avenant 92 (juin 2017)

Salaire conventionnel minimum	$735,00 \text{ €} + (1,2777 \times 668) / 151,67 \times 151,67 =$	1 588,50 €
Prime d'ancienneté	$1\,588,50 \times 3 \% =$	47,66 €
Indemnité différentielle conventionnelle		60,25 €
Salaire global brut mensuel contractuel		1 696,41 €

La perte de rémunération doit être compensée, à l'euro près, par une indemnité différentielle conventionnelle, ici de 60,25 €.

Le salaire global brut mensuel reste donc inchangé à 1 696,41 €.

2^{ème} exemple : un employé d'immeuble effectuant 35 heures hebdomadaires avec cinq ans d'ancienneté au niveau 5 et un coefficient de 395 au 31 mai 2017, avec un salaire supplémentaire contractuel de 150,00 €, affecté d'un coefficient hiérarchique de 668 applicable au 1^{er} juin 2017.

Calcul avant entrée en vigueur de l'avenant 92

Salaire conventionnel minimum	$1\,647,00 \text{ €} / 151,67 \times 151,67 =$	1 647,00 €
Prime d'ancienneté	$1\,647,00 \times 3 \% =$	49,41 €
Salaire supplémentaire contractuel		150,00 €
Salaire global brut mensuel contractuel		1 846,41 €

Calcul après entrée en vigueur de l'avenant 92 (juin 2017)

Salaire conventionnel minimum	$735,00 \text{ €} + (1,2777 \times 668) / 151,67 \times 151,67 =$	1 588,50 €
Prime d'ancienneté	$1\,588,50 \times 3 \% =$	47,66 €
Salaire supplémentaire contractuel		150,00 €
Indemnité différentielle conventionnelle		60,25 €
Salaire global brut mensuel contractuel		1 846,41 €

Remarque :

Comme dans le premier exemple, l'indemnité différentielle conventionnelle est de 60,25 € car le salaire supplémentaire contractuel de 150,00 € n'est pas modifié, s'agissant d'un droit acquis à titre personnel. Ce salaire supplémentaire contractuel n'entre pas dans la comparaison du salaire avant et après juin 2017.

3^{ème} exemple : un gardien à 10 000 unités de valeur avec quatre ans d'ancienneté au niveau 3 et un coefficient de 275 au 31 mai 2017, avec un salaire supplémentaire contractuel de 100,00 €, affecté d'un coefficient hiérarchique de 637 applicable au 1^{er} juin 2017.

Calcul avant entrée en vigueur de l'avenant 92

Salaire conventionnel minimum	$1\,657,00 \text{ €} / 151,67 \times 151,67 =$	1 657,00 €
Prime d'ancienneté	$1\,657,00 \times 3 \% =$	49,71 €
Salaire supplémentaire contractuel		100,00 €
Salaire global brut mensuel contractuel		1 806,71 €

Calcul après entrée en vigueur de l'avenant 92 (juin 2017)

Salaire conventionnel minimum	$735,00 \text{ €} + (1,4993 \times 637) / 151,67 \times 151,67 =$	1 690,05 €
Prime d'ancienneté	$1\,690,05 \times 3 \% =$	50,70 €
Salaire supplémentaire contractuel		100,00 €
Salaire global brut mensuel contractuel		1 840,75 €

Comme dans l'exemple précédent, le salaire supplémentaire contractuel de 100,00 € n'est pas modifié, s'agissant d'un droit acquis à titre personnel.

Le salaire global brut mensuel est augmenté de 34,04 € compte tenu du nouveau coefficient faisant passer la rémunération de 1 806,71 € à 1 840,75 €.

Article 3

L'indemnité différentielle complémentaire telle qu'exprimée dans les exemples un et deux ci-dessus est un montant calculé au 1^{er} juin 2017, Conformément aux dispositions combinées des articles 12 et 22 de la convention collective, ce montant est fixe, n'évoluera pas dans le temps et aura vocation à être intégré au salaire supplémentaire contractuel qui apparaît sur une ligne du bulletin de salaire.

Dans un premier temps, c'est une démarche pédagogique que de faire apparaître cette indemnité complémentaire conventionnelle sur une ligne à part entière afin que le salarié comprenne qu'il n'est pas lésé.

Article 4

Le présent avenant permet de porter à la connaissance de tous les employeurs et de tous les salariés de la branche les modalités de calcul du salaire compte tenu des nouvelles classifications, Lesdites modalités sont donc à respecter depuis l'entrée en vigueur de l'avenant 92 c'est-à-dire depuis le 1^{er} juin 2017.

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

Salaires selon l'ancienne classification

Avenant n° 79 du 5 septembre 2011

[Étendu par arr. 29 déc. 2011, JO 5 janv. 2012]

Article 1

Grille de salaire pour les personnels de la catégorie A, pour 151.67 heures :

Niveau	Coeff.	Salaire Minimum Conventionnel
1	235	1 410,00
2	255	1 440,00
3	275	1 470,00
4	340	1 490,00
5	395	1 620,00
6	410	1 680,00

Grille de salaire pour les salariés catégorie B (base 10.000 UV) :

Niveau	Coeff.	Salaire Minimum Conventionnel
1	Ce niveau ne s'applique pas aux salariés de cette catégorie	
2	255	1 590,00
3	275	1 615,00
4	340	1 640,00
5	395	1 795,00
6	410	1 855,00

Article 2

La prime tri sélectif est portée à 0,90 par lot principal avec un minimum de 18,00 et un maximum de 144,00. Les autres termes de l'avenant ayant mis en place cette prime restent inchangés à savoir qu'elle est partagée entre les gardiens de catégorie B qui effectuent la tâche de sortie et rentrée des conteneurs de tri sélectif.

Article 3

Ces grilles de salaires, ainsi que l'augmentation de la prime «tri sélectif», entreront en application le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 4

Les parties signataires conviennent d'engager une renégociation des salaires si la conjoncture économique la rendait nécessaire.

Article 5

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

Avenant n° 81 du 6 novembre 2012

[Étendu par arr. 24 mai 2013, JO 1^{er} juin , applicable à compter du premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FEPL ;

ANCC ;

ARC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC-FO OSDD ;

CFTC CSFV.

Article 1

Grille de salaire pour les personnels de la catégorie A, pour 151.67 heures

Niveau	Coeff.	Salaire Minimum Conventionnel
1	235	1 440,00
2	255	1 460,00
3	275	1 480,00
4	340	1 500,00

Niveau	Coeff.	Salaire Minimum Conventionnel
5	395	1 630,00
6	410	1 690,00

Grille de salaire pour les salariés catégorie B (base 10.000 UV)

Niveau	Coeff.	Salaire Minimum Conventionnel
1	Ce niveau ne s'applique pas aux salariés de cette catégorie	
2	255	1 615,00
3	275	1 640,00
4	340	1 665,00
5	395	1 815,00
6	410	1 875,00

Article 2

Le montant du salaire en nature logement évoluera à partir du pourcentage de variation de l'Indice de Révision des Loyers (IRL) sur une année, ou tout indice qui viendrait s'y substituer. Cette révision interviendra tous les ans. Elle sera applicable dès la paie de janvier. La variation applicable sera celle correspondant au dernier indice connu au moment de l'établissement de la paie de janvier.

Rappel : en 2012 les valeurs au mètre carré sont pour la cat. 1 : 3,00, pour la cat. 2 : 2,37 et 1,75 pour la cat. 3.

À titre d'exemple :

cat. 1, valeur 2012 : 3,00, IRL annuel au 3^{ème} trim. 2012 : 2,15 % ; valeur 2013 : 3,06

Article 3

Ces grilles de salaires entreront en application le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Par exception, la revalorisation de l'avantage en nature logement s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension sur la base de la variation de l'IRL du 4^{ème} trimestre 2012.

Pour les années suivantes, la revalorisation s'appliquera en janvier comme explicité à l'article 2.

Article 4

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

Avenant n° 85 du 1^{er} octobre 2014

[Étendu par arr. 11 mars 2015, JO 19 mars, applicable le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, et au plus tôt au mois de janvier 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNIGIC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC FO ;

Article 1

Grille de salaire pour les personnels de la catégorie A, pour 151.67 heures

Niveau	Coeff.	Salaire Minimum Conventionnel
1	235	1 457,00
2	255	1 477,00
3	275	1 497,00
4	340	1 517,00
5	395	1 647,00
6	410	1 707,00

Grille de salaire pour les salariés catégorie B (base 10.000 UV) :

Niveau	Coeff.	Salaire Minimum Conventionnel
1	Ce niveau ne s'applique pas aux salariés de cette catégorie	
2	255	1 632,00
3	275	1 657,00
4	340	1 682,00
5	395	1 832,00
6	410	1 892,00

Article 2

La prime d'astreinte de nuit, pour les contrats antérieurs au 1^{er} janvier 2003, est portée à 150,00.

Article 3

La prime tri sélectif est portée à 1,00 par lot principal avec un minimum de 20,00 et un maximum de 160,00. Les autres termes de l'avenant ayant mis en place cette prime restent inchangés à savoir qu'elle est partagée entre les gardiens de catégorie B qui effectuent la tâche de sortie et rentrée des conteneurs de tri sélectif.

Article 4

Ces grilles de salaires, ainsi que les nouvelles valeurs des primes d'astreinte de nuit et de tri sélectif entreront en application le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, et au plus tôt au mois de janvier 2015.

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

Salaires

(Voir également l'annexe II de la convention)

Avenant n° 92 du 17 octobre 2016

[Étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tard le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'avenant n° 88 du 11 janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

FS CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que l'application des avenants 86, 88 & 89 doit respecter l'article 12 de la convention collective de la branche. En conséquence un salaire brut, suite à l'application de la nouvelle classification ne peut, avant l'application du présent avenant, être inférieur à celui versé au salarié avant l'entrée en application des nouvelles classifications.

Article 1

Les valeurs permettant le calcul des salaires 2017 conformément au nouvel article 22 défini par avenant 88 sont les suivantes :

— Valeur du point catégorie A : 1,2777

— Valeur du point catégorie B : 1,4993

— Valeur fixe : 735,00 €

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

— Catégorie A : (coefficient hiérarchique × 1,2777) + 735 €

— Catégorie B : (coefficient hiérarchique × 1,4993) + 735 €

Article 2

Conformément au nouvel article 23 défini par l'avenant n° 88, le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature est de 0,1491 € (TTC).

Les partenaires sociaux rappellent qu'en vertu de l'avenant n° 81 les valeurs des «m² logement» en fonction des trois catégories, définies à l'article 23, sont calculé sur la base du dernier IRL connu 1^{er} janvier de chaque année. Pour 2017 l'IRL applicable sera celui du 3^{ème} trimestre 2016 soit 125,33, en conséquence les valeurs «m² logement» seront :

— Catégorie 1 : 3,090 € / m²

— Catégorie 2 : 2,439 € / m²

— Catégorie 3 : 1,801 € / m²

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra sa publication au Journal Officiel et au plus tard le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de l'avenant 88.

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

Avenant n° 95 du 6 octobre 2017

[Étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra sa publication au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

ARC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNIGIC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE CGC.

Article 1

Les valeurs permettant le calcul des salaires 2018 conformément à l'article 22 sont les suivantes :

— Valeur du point catégorie A : 1,2905

— Valeur du point catégorie B : 1,5143

— Valeur fixe : 745,00 €

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

— Catégorie A : (coefficient hiérarchique × 1,2905) + 745 €

— Catégorie B : (coefficient hiérarchique × 1,5143) + 745 €

Article 2

La valeur de l'indemnité de l'astreinte de nuit, pour les contrats antérieurs au 1^{er} janvier 2003, est portée à 155,00 €

Article 3

Conformément à l'article 23 ; le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,1491 € (TTC).

Il est rappelé que le montant du salaire en nature logement est fixé à partir de l'indice de révision des loyers (IRL) connu en janvier 2018, soit celui du quatrième trimestre 2017. Ainsi, les formules de calcul seront les suivantes, arrondies à trois décimales, pour déterminer les montants à retenir par mètre carré du logement de fonction selon sa catégorie :

— catégorie 1 : $3,090 \text{ €} \div 125,33^* \times \text{IRL}^{**}$

— catégorie 2 : $2,439 \text{ €} \div 125,33^* \times \text{IRL}^{**}$

— catégorie 3 : $1,801 \text{ €} \div 125,33^* \times \text{IRL}^{**}$

*125,33 = IRL retenu dans l'avenant 92 (salaires 2017)

**IRL = IRL 2017-T4 à paraître en janvier 2018

Il est rappelé également que le montant du salaire en nature logement maximum correspond à une surface de 60 m² et qu'il ne peut être inférieur au montant fixé par l'URSSAF pour la plus faible tranche de rémunération et pour une pièce.

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra sa publication au Journal Officiel.

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

Avenant n° 98 du 8 octobre 2018

[Étendu par arr. 6 sept. 2019, JO 12 sept., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNIGIC ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles, réunies en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation se sont accordées sur de nouvelles valeurs relatives aux minima conventionnels et sur le principe d'une prime exceptionnelle liée à la non extension de l'avenant «salaires 2018».

Article 1

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 constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
 - aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif d'une part aux valeurs minimum conventionnelles permettant de calculer les salaires 2019 et d'autre part à l'attribution d'une prime exceptionnelle, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 2

Les valeurs permettant le calcul des salaires 2019, conformément à l'article 22, sont les suivantes :

- Valeur du point catégorie A : 1,3099
- Valeur du point catégorie B : 1,5370
- Valeur fixe : 760,00 €

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

Catégorie A : $((\text{coefficient hiérarchique} \times 1,3099) + 760 \text{ €}) \times \text{nombre d'heures contractuelles} / 151,67$

Catégorie B : $((\text{coefficient hiérarchique} \times 1,5370) + 760 \text{ €}) \times \text{nombre d'unités de valeur} / 10\,000$

Article 3

La valeur de l'indemnité de l'astreinte de nuit, pour les contrats antérieurs au 1^{er} janvier 2003, est portée à 155,00 €.

Article 4

Conformément à l'article 23, le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,1410 € (TTC).

Il est rappelé que le montant du salaire en nature logement sera fixé, dès la paye du mois de janvier 2019, à partir de l'indice de révision des loyers (IRL) connu en janvier 2019, soit celui du quatrième trimestre 2018. Ainsi, les formules de calcul seront les suivantes, arrondies à trois décimales, pour déterminer les montants à retenir par mètre carré du logement de fonction selon sa catégorie :

— catégorie 1 : $3,127^* \text{ €} \div 126,82^{**} \times \text{IRL}^{***}$

— catégorie 2 : $2,468^* \text{ €} \div 126,82^{**} \times \text{IRL}^{***}$

— catégorie 3 : $1,822^* \text{ €} \div 126,82^{**} \times \text{IRL}^{***}$

*valeur de l'avantage nature logement de 2018

**126,82 = IRL du 4^{ème} trimestre 2017

***IRL = IRL du 4^{ème} trimestre 2018, à paraître en janvier 2019

Il est rappelé également que le montant du salaire en nature logement maximum correspond à une surface de 60 m² et qu'il ne peut être inférieur au montant fixé par l'URSSAF pour la plus faible tranche de rémunération et pour une pièce. Il était de 69,20 € en 2018.

Article 5

Les partenaires sociaux, connaissance prise en septembre 2018 de la décision de la Direction Générale du Travail de ne pas étendre l'avenant 95 du 6 octobre 2017 portant sur les salaires 2018 pour des raisons de forme liées à l'art. L2261-23-1 du Code du travail, ont décidé d'attribuer une prime exceptionnelle aux salariés pour compenser tout ou partie de la perte salariale qui en a découlé.

Pour les salariés appartenant à l'effectif le 1^{er} janvier 2018, qui n'en sont pas sorti au cours de l'année 2018 et qui n'auront pas bénéficié, entre le 1^{er} janvier et le 30 septembre 2018, d'une augmentation du salaire brut (hors revalorisation liée à la hausse du SMIC, à un changement de catégorie ou de taux d'emploi), il est alloué une prime exceptionnelle qui sera versée, au prorata du taux d'emploi du salarié, le mois qui suivra la publication du présent avenant au Journal Officiel.

Cette mesure ne bénéficie pas aux salariés dont l'employeur a appliqué volontairement l'avenant 95 susvisé ou qui ont bénéficié au cours de l'année 2018 d'une mesure de revalorisation salariale au moins équivalente en application d'un accord d'entreprise, d'un accord établissement ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Les valeurs de la prime exceptionnelle sont :

- Pour les salariés de Cat. A : 210,00 €
- Pour les salariés de Cat. B : 230,00 €

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

Catégorie A : 210,00 € × nombre d'heures contractuelles / 151,67

Catégorie B : 230,00 € × nombre d'unités de valeur / 10 000

Article 6

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se revoir, si nécessaire, en février 2019 à la suite de la publication des différents indicateurs et indices de décembre 2018 et janvier 2019.

Ils conviennent également que les négociations salariales interviendront désormais en février de chaque année N à la suite de la publication des différents indicateurs et indices de décembre N – 1 et janvier N.

Article 7

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra sa publication au Journal Officiel.

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

Avenant n° 100 du 10 février 2020

[Étendu par arr. 22 juill. 2020, JO 1^{er} août, applicable à compter du premier jour du mois qui suivra son dépôt auprès de la Direction Générale du Travail, soit le 1^{er} avril 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FEC - FO.

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles, réunies en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation se sont accordées sur de nouvelles valeurs relatives aux minima conventionnels

Article 1

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 constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif d'une part aux valeurs minimum conventionnelles permettant de calculer les salaires 2020 et d'autre part à la prime de tri sélectif, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans 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 classifications égales, étaient égales entre les hommes et les femmes. Il est bien entendu que parallèlement à cette égalité salariale acquise dans notre branche une meilleure représentation des femmes dans les classifications les plus élevées doit être constatée dans les prochaines études que la Branche lancera sur le sujet.

Article 2

Les valeurs permettant le calcul des salaires 2020, conformément à l'article 22, sont les suivantes :

- Valeur du point catégorie A : 1,3266
- Valeur du point catégorie B : 1,5567
- Valeur fixe : 770,00 €

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

Catégorie A : ((coefficient hiérarchique × 1,3266) + 770 €) × nombre d'heures contractuelles / 151,67

Catégorie B : ((coefficient hiérarchique × 1,5567) + 770 €) × nombre d'unités de valeur / 10 000

Article 3

Prime mensuelle pour la sortie des poubelles

Les partenaires sociaux, considérant que :

- Le traitement des poubelles sélectives a évolué depuis son origine tout en étant susceptible d'évoluer à court et moyen terme ;
- Les manipulations de conteneurs augmentent avec la distinction des déchets, dans un volume total de déchets quasi-constant;

Décident :

1. Le tri sélectif en vigueur dans les immeubles consiste à présenter les différents conteneurs aux collectes correspondantes 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 gardiens d'immeubles (catégorie B) qui sont chargés de ces tâches faisant partie de la tâche générale du traitement des ordures ménagères perçoivent une prime, dite «prime de tri sélectif»
4. Le nombre de conteneurs nécessaire à ce tri sélectif n'intervient pas dans l'attribution de la prime.
5. Le montant 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 toutefois répartie au prorata du nombre de lots principaux attribué à chaque gardien entre tous les gardiens qui assurent ce service au sein de l'ensemble immobilier.
7. Cette prime doit figurer sur le bulletin de salaire et est incluse dans l'indemnité de congés payés, mais est exclue de la gratification de «treizième mois».
8. Si une disposition plus favorable avait été prise par accord d'entreprise portant sur le même objet, elle s'appliquerait et se substituerait à cette prime.
9. Les présentes dispositions annulent et remplacent toute disposition conventionnelle précédente traitant de la prime de tri sélectif ou de la sortie des poubelles sélectives.

Article 4

Conformément à l'article 23, le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,1605 € (TTC).

Il est rappelé que le montant du salaire en nature logement sera fixé dès la paye du mois de janvier 2020, à partir de l'indice de révision des loyers (IRL) connu en janvier 2020, soit celui du quatrième trimestre 2019. Ainsi, les formules de calcul seront les suivantes, arrondies à trois décimales, pour déterminer les montants à retenir par mètre carré du logement de fonction selon sa catégorie :

catégorie 1 : $3,181^* \text{ €} \div 129,03^{**} \times 130,26^{***} = 3,211 \text{ €}$

catégorie 2 : $2,511^* \text{ €} \div 129,03^{**} \times 130,26^{***} = 2,535 \text{ €}$

catégorie 3 : $1,854^* \text{ €} \div 129,03^{**} \times 130,26^{***} = 1,872 \text{ €}$

* valeur de l'avantage nature logement de 2019

** 129,03 = IRL du 4^{ème} trimestre 2018

*** 130,26 = IRL du 4^{ème} trimestre 2019.

Il est rappelé également que le montant du salaire en nature logement maximum correspond à une surface de 60 m² et qu'il ne peut être inférieur au montant fixé par l'URSSAF pour la plus faible tranche de rémunération et pour une pièce. Il est de 70,80 € au 1^{er} janvier 2020.

Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra son dépôt auprès de la Direction Générale du Travail, soit le 1^{er} avril 2020.

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

Avenant n° 105 du 4 février 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNIGIC ;

FS CFTD ;

FEC FO Services.

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles, réunies en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation se sont accordées sur de nouvelles valeurs relatives aux minima conventionnels.

Article 1

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 constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux valeurs minimales conventionnelles permettant de calculer les salaires 2022, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans 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 classifications égales, étaient égales entre les hommes et les femmes. Il est bien entendu que parallèlement à cette égalité salariale acquise dans notre branche une meilleure représentation des femmes dans les classifications les plus élevées doit être constatée dans les prochaines études que la branche lancera sur le sujet.

Article 2

Les valeurs permettant le calcul des salaires 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, respectivement les calculs suivants :

Catégorie A : ((coefficient hiérarchique × 1,4000) + 800 €) × nombre d'heures contractuelles ÷ 151,67

Catégorie B : ((coefficient hiérarchique × 1,6147) + 800 €) × nombre d'unités de valeur ÷ 10 000

Article 3

Les parties signataires conviennent de l'augmentation de la prime d'astreinte de nuit qui est portée à 170,00 € par mois.

Article 4

Les parties signataires conviennent de l'augmentation de la prime de tri sélectif qui est portée à 1,20 € par lot principal et par mois, avec un minimum de 24,00 € par mois et un maximum de 192,00 € par mois.

Article 5

En ce qui concerne le calcul de l'avantage en nature pour le logement, à compter du 1^{er} janvier 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 1^{er} 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 : $ANm^2 N = 3,217^* \div 130,52^{**} \times IRL\ 4^{ème}\ trimestre\ N - 1$

• Catégorie 2 : $ANm^2 N = 2,540^* \div 130,52^{**} \times IRL\ 4^{ème}\ trimestre\ N - 1$

• Catégorie 3 : $ANm^2 N = 1,876^* \div 130,52^{**} \times IRL\ 4^{ème}\ trimestre\ N - 1$

* il s'agit de la valeur de ANm² au 1^{er} janvier 2021, prise comme référence

** il s'agit de la valeur de l'IRL du 4^{ème} trimestre 2020 prise comme référence

L'application de cette formule au 1^{er} janvier 2022 pour l'année 2022 donne les résultats suivants, avec l'IRL du 4^{ème} trimestre 2021 à 132,62 :

- Catégorie 1 : ANm^2 2022 = 3,269 €
- Catégorie 2 : ANm^2 2022 = 2,581 €
- Catégorie 3 : ANm^2 2022 = 1,906 €

Indépendamment de la catégorie et de la surface du logement, la valeur minimale de l'avantage en nature logement par mois est la valeur fixée par l'URSSAF au 1^{er} janvier de l'année N pour la plus faible tranche de rémunération mensuelle et pour une pièce unique, et la valeur maximale est calculée sur une surface limitée à 60 mètres carrés. Les valeurs minimales à prendre en considération sont ainsi de 71,20 € en 2021 et de 72,30 € en 2022.

Article 6

Conformément à l'article 23, le prix du kilowattheure d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,1740 € (TTC).

Article 7

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

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de la République Française.

Avenant n° 106 du 31 août 2022

[Étendu par arr. du 28 nov. 2022, JO 10 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNIGIC ;

FS CFDT.

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles, réunies en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, par suite de la hausse du SMIC au 1^{er} août dernier, se sont accordées sur de nouvelles valeurs relatives aux minima conventionnels.

Article 1

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 constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux valeurs minimales conventionnelles permettant de calculer les salaires 2022, après la revalorisation du SMIC du 1^{er} août dernier, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans 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 classifications égales, étaient égales entre les hommes et les femmes. Il est bien entendu que parallèlement à cette égalité salariale acquise dans notre branche une meilleure représentation des femmes dans les classifications les plus élevées doit être constatée dans les prochaines études que la branche lancera sur le sujet.

Article 2

Les valeurs permettant le calcul des salaires, conformément à l'article 22, sont les suivantes :

- Valeur du point catégorie A : 1,490
- Valeur du point catégorie B : 1,630
- Valeur fixe : 850,00 €

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

Catégorie A : $((\text{coefficient hiérarchique} \times 1,490) + 850 \text{ €}) \times \text{nombre d'heures contractuelles} \div 151,67$

Catégorie B : $((\text{coefficient hiérarchique} \times 1,630) + 850 \text{ €}) \times \text{nombre d'unités de valeur} \div 10\,000$

Article 3

Les parties signataires conviennent de l'augmentation de la prime d'astreinte de nuit qui est portée à 200,00 € par mois.

Article 4

Les parties signataires conviennent de l'augmentation de la prime de tri sélectif qui est portée à 1,30 € par lot principal et par mois, avec un minimum de 26,00 € par mois et un maximum de 208,00 € par mois.

Article 5

Conformément à l'article 23, le prix du kilowattheure d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,1819 € (TTC).

Article 6

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

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de la République Française.

Avenant n° 107 du 18 janvier 2023

[Étendu par arr. 23 mars 2023, JO 5 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNIGIC ;

FS CFDT ;

FEC FO Services.

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles, réunies en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, se sont accordées sur de nouvelles valeurs relatives aux minima conventionnels.

Article 1

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 constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux valeurs minimales conventionnelles permettant de calculer les salaires 2023, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans 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 classifications égales, étaient égales entre les hommes et les femmes. Il est bien entendu que paral-

lèvement à cette égalité salariale acquise dans notre branche une meilleure représentation des femmes dans les classifications les plus élevées doit être constatée dans les prochaines études que la branche lancera sur le sujet.

Article 2

Les valeurs permettant le calcul des salaires, conformément à l'article 22, sont les suivantes :

- Valeur du point catégorie A : 1,54
- Valeur du point catégorie B : 1,67
- Valeur fixe : 870,00 €

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

Catégorie A : $((\text{coefficient hiérarchique} \times 1,540) + 870 \text{ €}) \times \text{nombre d'heures contractuelles} \div 151,67$

Catégorie B : $((\text{coefficient hiérarchique} \times 1,670) + 870 \text{ €}) \times \text{nombre d'unités de valeur} \div 10\,000$

Article 3

Conformément à l'article 23, le prix du kilowattheure d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,1785 € (TTC).

Article 4

En ce qui concerne le calcul de l'avantage en nature pour le logement, à compter du 1^{er} 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 1^{er} janvier de l'année N, la formule pour le calcul du montant de l'avantage en nature par mètre carré du logement (ANm^2) est la suivante, avec le résultat arrondi à trois décimales :

- Catégorie 1 : $ANm^2 N = 3,269^* \div 132,62$

** il s'agit de la valeur de ANm^2 au 1^{er} janvier 2022, prise comme référence*

*** \times IRL 4*

*** il s'agit de la valeur de l'IRL du 4^{ème} trimestre 2021 prise comme référence*
ème trimestre N - 1

- Catégorie 2 : $ANm^2 N = 2,581^* \div 132,62$

** il s'agit de la valeur de ANm^2 au 1^{er} janvier 2022, prise comme référence*

*** \times IRL 4*

*** il s'agit de la valeur de l'IRL du 4^{ème} trimestre 2021 prise comme référence*
ème trimestre N - 1

- Catégorie 3 : $ANm^2 N = 1,906^* \div 132,62$

** il s'agit de la valeur de ANm^2 au 1^{er} janvier 2022, prise comme référence*

*** \times IRL 4*

*** il s'agit de la valeur de l'IRL du 4^{ème} trimestre 2021 prise comme référence*
ème trimestre N - 1

L'application de cette formule au 1^{er} janvier 2023 pour l'année 2023 donne les résultats suivants, avec l'IRL du 4^{ème} trimestre 2022 à 137,26, à la suite du plafonnement de la variation en glissement annuel à 3,5 %, institué par l'article 12 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat :

- Catégorie 1 : $ANm^2 2023 = 3,383 \text{ €}$
- Catégorie 2 : $ANm^2 2023 = 2,671 \text{ €}$
- Catégorie 3 : $ANm^2 2023 = 1,973 \text{ €}$

Indépendamment de la catégorie et de la surface du logement, la valeur minimale de l'avantage en nature pour le logement par mois est la valeur fixée par l'URSSAF au 1^{er} janvier de l'année N pour la plus faible tranche de rémunération mensuelle et pour une pièce unique, et la valeur maximale est calculée sur une surface limitée à 60 mètres carrés.

Les valeurs minimales à prendre en considération sont ainsi de 72,30 € en 2022 et de 75,40 € en 2023.

Article 5

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

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Avenant n° 108 du 22 janvier 2024

[Étendu par arr. 15 avr. 2024, JO 26 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNIGIC ;

UNSA ;

FS CFTD ;

FEC FO Services.

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles, réunies en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, se sont accordées sur de nouvelles valeurs relatives aux minima conventionnels.

Article 1

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 constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux valeurs minimales conventionnelles permettant de calculer les salaires 2024, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans 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 classifications 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 classifications en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Article 2

Les valeurs permettant 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 : $((\text{coefficient hiérarchique} \times 1,593) + 890 \text{ €}) \times \text{nombre d'heures contractuelles} \div 151,67$

Catégorie B : $((\text{coefficient hiérarchique} \times 1,728) + 890 \text{ €}) \times \text{nombre d'unités de valeur} \div 10\,000$

Article 3

Conformément à l'article 23, le prix du kilowattheure d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,2347 € (TTC).

Article 4

En ce qui concerne le calcul de l'avantage en nature pour le logement, à compter du 1^{er} 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 1^{er} janvier de l'année N, la formule pour le calcul du montant de l'avantage en nature par mètre carré du logement (ANm^2) est la suivante, avec le résultat arrondi à trois décimales :

- Catégorie 1 : $ANm^2 \text{ N} = 3,269^* \div 132,62^{**} \times \text{IRL } 4^{\text{ème}} \text{ trimestre N} - 1$

• Catégorie 2 : $ANm^2 \text{ N} = 2,581^* \div 132,62^{**} \times \text{IRL } 4^{\text{ème}} \text{ trimestre N} - 1$

• Catégorie 3 : $ANm^2 \text{ N} = 1,906^* \div 132,62^{**} \times \text{IRL } 4^{\text{ème}} \text{ trimestre N} - 1$

* il s'agit de la valeur de ANm^2 au 1^{er} janvier 2022, prise comme référence

** il s'agit de la valeur de l'IRL du 4^{ème} trimestre 2021 prise comme référence

L'application de cette formule au 1^{er} janvier 2024 pour l'année 2024 donne les résultats suivants, avec l'IRL du 4^{ème} trimestre 2022 à 142,06 :

• Catégorie 1 : $ANm^2 \text{ 2023} = 3,502 \text{ €}$

• Catégorie 2 : $ANm^2 \text{ 2023} = 2,765 \text{ €}$

• Catégorie 3 : $ANm^2 \text{ 2023} = 2,042 \text{ €}$

Indépendamment de la catégorie et de la surface du logement, la valeur minimale de l'avantage en nature pour le logement par mois est la valeur fixée par l'URSSAF au 1^{er} janvier de l'année N pour la plus faible tranche de rémunération mensuelle et pour une pièce unique, et la valeur maximale est calculée sur une surface limitée à 60 mètres carrés.

Les valeurs minimales à prendre en considération sont ainsi de 75,40 € en 2023 et de 77,30 € en 2024.

Article 5

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

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Avenant n° 110 du 17 janvier 2025

[Étendu par arr. 9 avr. 2025, JO 26 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNIGIC ;

FEC FO ;

CFDT ;

UNSA.

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles, réunies en Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur de nouvelles valeurs relatives aux minima conventionnels.

Article 1

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 constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux valeurs minimales conventionnelles permettant de calculer les salaires de 2025, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans 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 classifications égales, étaient égales entre les hommes et les femmes. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir, au quatrième trimestre 2024, une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les classifications en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

et de mixité des emplois.

Article 2

Les valeurs permettant le calcul des salaires, conformément à l'article 22, sont 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 calculs suivants :

Catégorie A : $((\text{coefficient hiérarchique} \times 1,62) + 915 \text{ €}) \times \text{nombre d'heures contractuelles} \div 151,67$

Catégorie B : $((\text{coefficient hiérarchique} \times 1,76) + 915 \text{ €}) \times \text{nombre d'unités de valeur} \div 10\,000$

Article 3

Le montant de la prime dite «prime de tri sélectif» (cf. avenant 100, art. 3 de la présente CCN) est porté à 1,40 € brut par lot principal avec un minimum de 28,00 € brut et un maximum de 224,00 € brut.

Article 4

Conformément à l'article 23, le prix du kilowattheure d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,2516 € (TTC).

Article 5

En ce qui concerne le calcul de l'avantage en nature pour le logement, à compter du 1^{er} 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 1^{er} 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 : $\text{ANm}^2 \text{ N} = 3,269^* \div 132,62^{**} \times 144,64^{***} = 3,565 \text{ €}$ à compter du 1^{er} janvier 2025
- Catégorie 2 : $\text{ANm}^2 \text{ N} = 2,581^* \div 132,62^{**} \times 144,64^{***} = 2,815 \text{ €}$ à compter du 1^{er} janvier 2025
- Catégorie 3 : $\text{ANm}^2 \text{ N} = 1,906^* \div 132,62^{**} \times 144,64^{***} = 2,079 \text{ €}$ à compter du 1^{er} janvier 2025

* il s'agit de la valeur de ANm² au 1^{er} janvier 2022, prise comme référence

** il s'agit de la valeur de l'IRL du 4^{ème} trimestre 2021 prise comme référence

*** il s'agit de la valeur de l'IRL du 4^{ème} trimestre 2024

Indépendamment de la catégorie et de la surface du logement, la valeur minimale de l'avantage en nature pour le logement par mois est la valeur fixée par l'URSSAF au 1^{er} janvier de l'année N. pour la plus faible tranche de rémunération mensuelle et pour une pièce unique, et la valeur maximale est calculée sur une surface limitée à 60 mètres carrés. La valeur minimale à prendre en considération dès janvier 2025 est de 78,70 €.

Article 6

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

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République

Primes

Prime mensuelle pour la sortie des poubelles sélectives Avenant n° 50 du 16 juin 2000

[Étendu par arrêté du 6 décembre 2000, JO 15 décembre 2000]

Mod. par Avenant n° 75, 16 nov. 2009, Étendu par arr. 29 mars 2010, JO 3 avr.

Article premier

Lorsque le personnel de catégorie B est chargé d'assurer la sortie et la rentrée des poubelles sélectives, il percevra une prime de 5 francs par lot principal (la définition du lot principal étant donné au paragraphe 1 de l'Annexe I à la CCN du 11 décembre 1979), avec un minimum de 100 francs et un maximum de 800 francs. Cette prime sera divisée par le nombre de salariés se partageant le même service.

(Avenant n° 75, 16 nov. 2009, étendu) La prime est portée à 0,80 euros par lot principal, avec un minimum de 16 euros et un maximum de 128 euros.

Article deuxième

Si une disposition plus favorable avait été prise par accord d'entreprise portant sur le même objet, elle s'appliquerait et se substituerait à cette prime nouvellement créée.

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

Prime exceptionnelle Avenant n° 91 du 17 octobre 2016

[Étendu par arr. 21 mars 2017, JO 1^{er} avr., applicable le premier jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel pour une durée de 5 ans à défaut de précision dans l'accord]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FEC FO.

Préambule

Les partenaires sociaux ont décidé, pour les salariés appartenant à l'effectif le 1^{er} janvier 2016, qui n'en sont pas sorti au cours de l'année 2016 et qui n'auront pas bénéficié entre le 1^{er} janvier et le 30 septembre 2016, d'une augmentation du salaire brut (hors revalorisation lié à la hausse du SMIC) d'allouer une prime exceptionnelle qui sera versée, au prorata du taux d'emploi ou du nombre d'heures contractuelles du salarié, le mois qui suivra la publication du présent avenant au journal officiel.

Article 1

Les valeurs de la prime exceptionnelle sont :

— Pour les salariés de Cat. A : 90,00 €

— Pour les salariés de Cat. B : 120,00 €

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

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

Avenant n° 101 du 3 novembre 2020

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai, applicable au premier jour du mois qui suivra celui de la date de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNIGIC ;

CGT CSD.

Préambule

L'avenant 100 fixant les salaires pour l'année 2020 prévoyait une application pour tous les salariés au 1^{er} avril 2020. La publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel le 1^{er} août 2020 a généré une disparité de la situation des salariés de la branche, puisque certains employeurs ont appliqué les nouveaux salaires au 1^{er} avril 2020 tandis que

d'autres ne l'ont fait qu'au 1^{er} août seulement.

Afin de corriger cette situation, les partenaires sociaux ont décidé d'accorder une prime compensatrice 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 100.

Article 1

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 constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif à une prime de salaire destinée à tous les salariés de la branche, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 2

Pour un traitement 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 1^{er} avril et le 31 juillet 2020, d'une augmentation du salaire brut (hors revalorisation liée à la hausse du SMIC, à un changement de catégorie ou de taux d'emploi), percevra une prime exceptionnelle, au prorata du taux d'emploi du salarié, le mois qui suivra la publication de l'extension du présent avenant au Journal officiel.

Cette mesure ne bénéficie pas aux salariés dont l'employeur a appliqué volontairement l'avenant 100 susvisé ou qui ont bénéficié sur la période considérée d'une mesure de revalorisation salariale au moins équivalente en application d'un accord d'entreprise, d'un accord établissement ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Les valeurs de la prime exceptionnelle sont :

- Pour les salariés de catégorie A : 80,00 €
- Pour les salariés de catégorie B : 120,00 €

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

Catégorie A : 80,00 € × nombre d'heures contractuelles ÷ 151,67

Catégorie B : 120,00 € × nombre d'unités de valeur ÷ 10 000

Article 3

Le présent avenant s'appliquera le premier jour du mois qui suivra celui de la date de son extension

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

Avenants départementaux ou régionaux

Alpes-Maritimes

Avenant départemental n° 1 du 26 novembre 1981 à la convention nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles

[Étendu par arrêté du 25 février 1983, J.O.-N.C. du 10 mars 1983, et par arrêté du 4 mars 1986, J.O. du 14 mars 1986; modifié par avenant n° 6 du 13 décembre 2002 non étendu]

Article 1

Commission paritaire

(modifié par accord du 12 janvier 1995, étendu par arrêté du 26 mars 1996, JO 4 avril 1996 et par avenant n° 6 du 13 décembre 2002 non étendu)

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 ;
- d'étudier les éventuels cas particuliers de désaccord entre employeurs et employés soumis à son examen, afin de proposer une solution équitable conforme 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 national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges - SNIGIC-UFT.

(Alinéa précédent remplacé par avenant n° 6 du 13 décembre 2002, non étendu) Son secrétariat sera assuré à tour de rôle pour une période de trois ans par les organisations syndicales volontaires membres de la commission.

Article 2

Suppression de l'aide bénévole du conjoint

En application du principe 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

Si le roulement prévu à l'article 19 de la convention collective nationale ne peut être assuré, l'employeur pourra pourvoir au remplacement du personnel assurant une permanence complète, tout au moins en ce qui concerne le service des ordures ménagères.

Dans le cas où cela ne se ferait pas, le personnel concerné, qui est obligé de faire ce travail les lendemains des jours de repos, est dispensé de tout autre travail dans le cadre du temps nécessaire pour accomplir cette tâche.

Article 4

Définition des tâches

La hauteur maximale des lampes à remplacer et des vitres à laver est fixée à trois mètres par rapport au sol.

Article 5

Taxe d'habitation

(voir aussi article 2 de l'accord départemental "diverses clauses" du 12 janvier 1995)

Il est reconnu pour la partie contractante que les dispositions de l'article 13-11 de l'ancienne convention collective des concierges d'immeubles à usage d'habitation des Alpes-Maritimes constituent un avantage acquis.

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

Avenant départemental n° 2 du 30 mai 1983

[Étendu par arrêté du 20 mars 1985, J.O. du 29 mars 1985]

Article 1

Conditions générales de travail

Dans le cadre de l'amplitude de la journée de travail, les syndicats patronaux s'engagent à conseiller à leurs adhérents, sauf cas particuliers, de ne pas inclure dans les trois heures de pause la période de 12 à 13 heures⁽²³⁾.

(23)(Voir article 18 de la convention collective nationale).

Article 2

Prime d'ancienneté

(voir aussi article 1 de l'accord départemental "diverses clauses" du 12 janvier 1995)

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

La prime d'ancienneté calculée sur le nouveau salaire ne s'impute pas sur l'éventuelle indemnité différentielle.

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

Article 3

Remboursement de frais

Dans le cas où le salarié utilise pour son service de l'eau chaude facturée au compteur particulier de la loge, cette consommation lui sera remboursée au même titre que les fournitures dans les conditions à fixer au contrat de travail.

Article 4

Litiges

Les organisations syndicales représentant les employeurs d'une part, les organisations syndicales représentant les employés, d'autre part, acceptent que tous les litiges individuels leur soient soumis afin de tenter un règlement de ceux-ci par voie amiable.

Accord départemental "Diverses clauses" du 12 janvier 1995

[Étendu par arrêté du 26 mars 1996, JO 4 avril 1996]

Article 1 Prime d'ancienneté

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant 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.

Article 2 Taxe d'habitation

La prise en charge par l'employeur de la taxe d'habitation constitue un avantage en nature qui figurera sur le bulletin de paye un autre mois que celui du 13^e mois ou des congés payés.

Article 3 Commission paritaire

(Intégré au dernier alinéa de l'article 1 de l'avenant départemental n° 1 du 26 novembre 1981)

Article 4 Salaires

Le paiement du salaire est effectué le dernier jour du mois.

Accord du 26 janvier 1993 relatif au statut des représentants des salariés siégeant aux commissions mixtes paritaires

[Étendu par arrêté du 14 juin 1994, JO 24 juin 1994, modifié par avenant n° 7 du 11 février 2004, étendu par arrêté du 8 juin 2004, JO 18 juin 2004]

Protection des salariés

(Résultant de l'avenant n° 7 du 11 février 2004, étendu par arrêté du 8 juin 2004, JO 18 juin 2004)

Hors le cas de licenciement pour motif économique d'ordre structurel ou conjoncturel⁽¹⁾, pour motif disciplinaire ayant pour cause une faute lourde, ou pour cas de force majeure, les salariés, à raison de trois au plus par organisation syndicale, qui siégeront à la commission départementale paritaire ne pourront être licenciés sans qu'un avis préalable ait été donné par cette commission.

(1) Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux.

(alinéa exclu de l'extension par arrêté du 8 juin 2004, JO 18 juin 2004) En cas de désaccord, le licenciement pourra intervenir sur autorisation de l'inspecteur du travail. Au cas où le désaccord persisterait, les parties pourront se pourvoir en justice.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres du bureau dudit syndicat ou de la commission paritaire pendant une durée de six mois après l'expiration de la cessation de leurs fonctions au sein de ces institutions. Une liste des membres de chaque délégation, patronale et salariale, devra être déposée par les parties concernées auprès des organisations d'employeurs et du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ne seront considérés comme bénéficiant de la protection spéciale ci-dessus prévue que les salariés figurant effectivement sur l'état ainsi déposé.

Crédit d'heures

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

Le salaire sera maintenu dans les limites prévues ci-dessus.

Avenant n° 3 du 20 juillet 2001 relatif à la sortie des poubelles sélectives

[Étendu par arrêté du 11 janvier 2002, JO 24 janvier 2002]

Article 1 Sortie des poubelles sélectives

L'avenant n° 50 à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 16 juin 2000 relatif à la rémunération mensuelle pour la sortie des poubelles sélectives est ainsi complété :

« En ce qui concerne le personnel de catégorie A travaillant dans un cadre horaire, s'il est chargé d'assurer la sortie et la rentrée des poubelles sélectives, il percevra un supplément de salaire mensuel calculé sur la base de 1 heure par tranche de 10 appartements, avec un maximum de 800 F et un minimum de 100 F.

Ce supplément de salaire sera éventuellement divisé par le nombre de salariés se partageant le même service.

En aucun cas l'employeur ne pourra imposer à ce personnel de faire lui-même le tri sélectif dans les conteneurs installés sous les gaines de vide-ordures ou dans les locaux communs, ses tâches se limitant à la sortie, la rentrée et le nettoyage des poubelles et conteneurs. »

Article 2

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

Avenant n° 4 du 20 juillet 2001 relatif aux congés pour événements personnels

[Étendu par arrêté du 24 décembre 2001, JO 5 janvier 2002]

Article 1 Congés pour événements personnels

L'article 27 de la convention collective nationale est ainsi complété.

Il est accordé au salarié 1 jour de congé supplémentaire pour événements personnels lorsque ceux-ci ont lieu hors du département de résidence du salarié.

Article 2

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

Avenant n° 5 du 20 juillet 2001 relatif aux salaires 2001

[Étendu par arrêté du 11 janvier 2002, JO 24 janvier 2002]

Article 1

Sont attribuées, à tous les salariés des catégories A et B du département des Alpes-Maritimes qui n'ont pas subi les augmentations salariales instituées par l'avenant n° 51 du 24 octobre 2000, les dispositions suivantes, à compter du 1^{er} septembre 2001.

Article 2

La valeur du point prévue aux paragraphes 1 A et 2 A de l'article 22 de la convention collective est portée de 22,23 F (valeur applicable depuis le 1^{er} janvier 2000) à 22,67 F au 1^{er} janvier 2001 (majoration de 2 %).

Par ailleurs, le salaire complémentaire est majoré de 50 F au niveau 2.

En conséquence, les appointements mensuels conventionnels (salaire en nature inclus) pour un emploi à temps permanent (catégorie A : 169 heures par mois) ou à service complet (catégorie B : 10 000 unités de valeur) s'établiront à dater du 1^{er} septembre 2001 comme suit (sous réserve de l'application de l'augmentation du SMIC au 1^{er} juillet 2001) :

Niveau	Coef.	Salaire base (en francs)	Salaire complémentaire (en francs)	Salaire conventionnel (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

Niveau	Coef.	Salaire base (en francs)	Salaire complémentaire (en francs)	Salaire conventionnel (en francs)
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

Article 3

La nouvelle valeur de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18.5 de la convention collective, passe de 666,90 F à 680,10 F (30 × 22,67) au 1^{er} janvier 2001.

Article 4

Tout salarié présent avant le 1^{er} janvier 2001 ou depuis cette date percevra sur le salaire de septembre une indemnité exceptionnelle égale à :

- pour le coefficient 235 : 827,20 F ;
- pour le coefficient 255 : 1 297,60 F ;
- pour le coefficient 275 : 968,00 F ;
- pour le coefficient 340 : 1 196,80 F ;
- pour le coefficient 395 : 1 390,40 F ;
- pour le coefficient 410 : 1 443,20 F.

Cette indemnité mensuelle est calculée au prorata du taux d'emploi ou du nombre d'heures mensuel du salarié concerné.

Pour le coefficient 255, les salaires qui ont subi seulement l'augmentation du point au 1^{er} janvier 2001 percevront une indemnité égale à : coefficient 255 = 400 F.

Article 5

Les parties conviennent de demander l'extension de cet avenant.

Avenant n° 8 du 5 mai 2004 relatif à l'encadrement des pratiques d'assermentation

[Étendu par arrêté du 22 octobre 2004, JO 5 novembre 2004]

La commission mixte paritaire des gardiens, concierges et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes constate :

- que les fonctions de garde assermenté ne figurent pas dans la classification des emplois de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (chapitre V, art. 21) ;
- que, néanmoins, certaines copropriétés ont fait assermenter leurs gardiens-concierges ou emploient des personnes assermentées, éventuellement logées, destinées à assurer la garde et la surveillance de l'immeuble ou de l'ensemble immobilier à l'exclusion de toute autre fonction ;
- que l'article 1^{er} de la convention collective nationale stipule que la convention s'applique au « personnel chargé d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien - ou une partie de ces fonctions seulement - des immeubles ou ensembles immobiliers » et qu'en conséquence ces gardes assermentés exclusifs relèvent bien de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles ;
- qu'il convient de rappeler qu'en vertu des dispositions de l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 58/1296 du 23 décembre 1958 « les gardes particuliers assermentés constatent par procès-verbal tous délits et contraventions portant atteinte aux propriétés dont ils ont la garde », qu'il en résulte qu'ils ne sont compétents que pour constater des « 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 copropriété pourra être assermentée.

Il a donc été convenu ce qui suit :

Article 1er

Encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens-concierges

Lorsqu'une personne au service d'une copropriété est assermentée :

— soit elle est exclusivement 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 particulier» et la rémunération correspondante ;

— soit elle exerce en outre les fonctions d'entretien prévues par l'article 21 de la convention. Dans ce cas, un avenant à son contrat de travail devra être établi, précisant :

- l'objet de l'assermentation ;
- les modalités d'exécution de cette fonction de garde assermenté ;
- le complément de salaire correspondant à cette charge particulière.

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

La copropriété devra assurer le respect dû à la personne assermentée dans l'exercice de cette fonction particulière vis-à-vis des tiers, et particulièrement prendre en charge sa défense 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

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

Accord du 9 novembre 2005

[Étendu par arr. 23 mars 2006, JO 1^{er} avr]

Article 1er

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

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

Avenant n° 9 du 11 janvier 2006 relatif à la détermination des éléments constitutifs du salaire

[Étendu par arr. 26 déc. 2006, JO 4 janv. 2007]

Article 1er

Détermination des éléments constitutifs du salaire minimum

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

Dès lors, toute augmentation de salaire destinée à rattraper celle du salaire minimum interprofessionnel de croissance doit se traduire plutôt par une évolution du salaire de base que par celle du salaire complémentaire.

Article 2

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

Avenant départemental n° 10 du 9 mai 2006 relatif à l'assermentation des gardiens-concierges

[Étendu par arr. 9 févr. 2007, JO 20 févr.]

La Commission mixte paritaire des gardiens, concierges et employés d'immeuble des Alpes-Maritimes constate :

- Que les fonctions de garde assermenté ne figurent pas dans la classification des emplois de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeuble (Chapitre 5 article 21) ;
- Que néanmoins certaines copropriétés ont fait assermenter leurs gardiens-concierges ou emploient des personnes assermentées, éventuellement logées, destinées à assurer la garde et la surveillance de l'immeuble ou de l'ensemble immobilier à l'exclusion de toute autre fonction ;
- Que l'article premier de la convention collective nationale stipule que la convention s'applique au «personnel chargé d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien - ou une partie de ces fonctions seulement - des immeubles

ou ensembles immobiliers» et qu'en conséquence, ces gardes assermentés exclusifs relèvent bien de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeuble ;

— Qu'il convient de rappeler qu'en vertu des dispositions de l'article premier de l'ordonnance n° 58/1296 du 23 décembre 1958, «les gardes particuliers assermentés constatent par procès-verbal tous délits et contraventions portant atteinte aux propriétés dont ils ont la garde», qu'il en résulte qu'ils ne sont compétents que pour constater des «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 copropriété pourra être assermentée ;

Il a donc été convenu ce qui suit :

Article 1er

Encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens - concierges

Lorsqu'une personne au service d'une copropriété est assermentée :

— Soit elle est exclusivement affectée à la garde et la surveillance, à l'exclusion de tout autre fonction. Dans ce cas, un contrat spécifique devra être établi précisant les modalités d'exécution de la fonction de «garde particulier» et la rémunération correspondante.

— Soit elle exerce en outre les fonctions d'entretien prévues par l'article 21 de la convention. Dans ce cas, un avenant à son contrat de travail devra être établi, précisant :

— L'objet de l'assermentation

— Les modalités d'exécution de cette fonction de garde-assermenté

— Le complément de salaire correspondant à cette charge particulière sera de 0,76 € par lot principal, soit un minimum de 15 € et un maximum de 125 €.

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

La copropriété devra assurer le respect dû à la personne assermentée dans l'exercice de cette fonction particulière vis à vis des tiers, et particulièrement prendre en charge sa défense 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

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

Avenant départemental n° 11 du 5 juillet 2006 relatif aux salaires

[Étendu par arr. 3 janv. 2007, JO 12 janv., applicable à compter du 1^{er} juill. 2006]

Article 1er

Revalorisation du salaire de base des gardiens-concierges

À partir du 1^{er} juillet 2006, et pour tenir compte de la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance, il a été convenu de geler le salaire complémentaire.

L'augmentation du salaire minimum interprofessionnel de croissance est répercutée sur le salaire de base des gardiens concierges et employés d'immeuble ce qui porte la valeur du point de 3,61 € à 3,79 € soit :

— Pour le coefficient 235 de la Convention collective, un nouveau salaire de base qui s'élève à 890,65 €

— Pour le coefficient 255, à 966,45 €

— Pour le coefficient 275, à 1042,25 €

Les autres coefficients ne sont pas concernés puisque les rémunérations sont supérieures au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

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

Loire-Atlantique

Avenant départemental n° 1 du 18 janvier 1985

[Étendu par arrêté du 23 juillet 1985, JO du 30 juillet 1985]

Article 1

Il est constitué, dans le département de la Loire-Atlantique, une commission départementale paritaire de conciliation

qui aura pour rôle :

- de résoudre les problèmes généraux d'interprétation et d'application de la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 ;
- d'étudier les éventuels cas particuliers de désaccord entre employeurs et employés, soumis à son examen, afin de proposer une solution équitable, conforme aux textes en vigueur.

Cette commission fonctionnera conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention collective nationale. Son secrétariat sera assuré alternativement d'année en année par la délégation patronale et la délégation syndicale et pour la première fois par la chambre syndicale de la propriété immobilière de Nantes-Loire-Atlantique.

Article 2

Par dérogation aux dispositions de l'article 14, 7^e et 8^e alinéas, de la convention collective nationale, lesquels disposent concernant les préavis dus en cas de démission :

- alinéa 7 : « Personnel de catégorie A dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 135 : un mois » ;
- alinéa 8 : « Personnel de catégorie B : un mois »,

il est convenu que les employés démissionnaires de ces catégories ne seront astreints qu'à un préavis de quinze jours.

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

Article 3

(complété par accord du 16 février 1995, étendu par arrêté du 26 mars 1996, JO 4 avril 1996)

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

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

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

Article 4

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

Dans le cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité, l'employé doit percevoir 50 p. 100 du salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé, cette somme s'ajoutant aux prestations versées par la sécurité sociale et ce pendant :

- un mois par année civile pour une ancienneté comprise entre trois et douze mois ;
- deux mois par année civile pour une ancienneté de plus d'un an ;
- trois mois par année civile pour une ancienneté de plus de cinq ans ;
- trois mois au taux plein, outre un mois à 75 p. 100 du salaire par année civile pour une ancienneté de plus de quinze ans.

Il demeure convenu toutefois qu'en aucun cas le salarié ne pourra recevoir une indemnité totale supérieure au montant de son salaire normal.

Article 5

En application de l'article 32 de la convention collective nationale, les parties contractantes conviennent de reconduire purement et simplement les dispositions de l'article 21 de l'ancienne convention collective départementale ainsi conçue :

- « Article 21 : les parties signataires conviennent d'affilier le personnel à un régime de retraite complémentaire.
- « Elles décident de choisir le régime de retraite complémentaire de la caisse de retraite interprofessionnelle C.R.I.P., dont le siège régional est à Cholet (Maine-et-Loire).
- « La cotisation est supportée à raison de 40 p. 100 par le salarié et de 60 p. 100 par l'employeur.
- « Les dispositions relatives au service des prestations sont celles définies par le règlement de la caisse de retraite

interprofessionnelle. »

Article 6

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

Article 7

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

Avenant départemental n° 2 du 28 février 1985

[Étendu par arrêté du 4 novembre 1985, J.O. du 17 novembre 1985]

Article 1

Règlement intérieur

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 demeurera annexé au présent avenant.

Article 2

Protection des salariés

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

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

Article 3

Crédit d'heures

(modifié par accord du 16 février 1995, étendu par arrêté du 26 mars 1996, JO 4 avril 1996)

En application des dispositions de l'article L. 132-17 du code du travail, les salariés membres de la délégation salariale à la commission départementale paritaire, à raison de trois au plus par organisation 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 deux jours par an à prendre par journée ou demi-journée, pour préparer les réunions de la commission.

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

Article 4

Dispositions particulières aux stations balnéaires de la Loire-Atlantique

Les salariés assurant le service des ordures ménagères les dimanches et jours fériés dans les communes du littoral ayant la qualité reconnue de station balnéaire, et sous réserve de l'autorisation préalable de l'autorité administrative compétente, bénéficieront :

- soit d'un repos compensatoire majoré de 100 p. 100, calculé *pro rata temporis*, pris en dehors de la saison ;
- soit de l'application des dispositions de l'article 19 de la convention collective nationale.

Article 5

Débouchage des vide-ordures

(complété par accord du 16 février 1995, étendu par arrêté du 26 mars 1996, JO 4 avril 1996)

Si ce type de tâche n'est pas prévu au contrat de travail avec affectation correspondante soit d'unités de valeur, soit d'un horaire mensuel et, même en ce cas, si la fréquence des interventions nécessaires s'avérait 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 intervention par mois pour déboucher un vide-ordures est considérée comme anormale. Dans ce cas, il convient de prévoir l'intervention d'une entreprise spécialisée.

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

Article 6
Extension

Les parties signataires demandent l'extension sans délai du présent avenant.

ANNEXE À L'AVENANT N° 2 DU 28 FÉVRIER 1985

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

Article 1 Objet de la commission

La commission a un double objet :

- a) Négocier toutes modifications ou adjonctions apportées à la convention collective nationale devant faire l'objet d'avenants départementaux ;
- b) Veiller à la bonne application de la convention collective nationale, résoudre les problèmes généraux relatifs à son interprétation, étudier les cas particuliers de désaccord entre employeur et employé soumis à son examen afin de proposer une solution équitable.

Article 2 Fonctionnement de la commission

a Dans le cas visé à l'article 1a ci avant :

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

Dans le cadre départemental, la convocation est obligatoire si elle est demandée par une organisation représentative. Les accords intervenus donnent lieu à la rédaction d'un avenant soumis à la signature des organisations représentatives.

b Dans le cas visé à l'article 1b ci avant :

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

La condition obligatoire requise pour la validité de telles réunions est qu'y soient convoquées toutes les organisations représentatives.

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

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

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

Article 3 Composition de la commission

(modifié par accord du 16 février 1995, étendu par arrêté du 26 mars 1996, JO 4 avril 1996)

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

Organisation patronale :

Chambre syndicale de la propriété immobilière.

Organisations ouvrières :

C.G.T. ;

C.G.T.-F.O. ;

C.F.T.C. ;

C.F.D.T. ;

S.N.I.G.I.C.

Article 4 Méthode de travail

La commission ne pourra être saisie d'un sujet à examiner 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 partenaires sociaux que tous les documents utiles pour délibérer sur l'ordre du jour seront communiqués préalablement par la partie concernée aux autres parties, dans un délai raisonnable pour en per-

mettre l'examen. Très particulièrement, toute organisation représentative désirant apporter une modification au texte de la convention collective nationale formulera sa proposition sous forme de projet d'avenant.

Article 5

Modification du règlement intérieur

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

Accord départemental "Diverses clauses" du 16 février 1995

[Étendu par arrêté du 26 mars 1996, JO 4 avril 1996]

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.

Accord

1. L'heure de repos supplémentaire définie par l'article 18 de l'accord du 14 janvier 1994 (se reporter à l'article 18 de la convention collective nationale) ne pourra être positionnée en début ou en fin de service.
2. L'employeur remboursera le salarié qui paye la taxe d'habitation pour son logement de fonction.
3. En matière d'entretien et petites interventions l'employeur fera appel 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 recevoir les clés. S'il accepte de les prendre, c'est sous la responsabilité du propriétaire des clés.

Nota : les paragraphes 5., 6., 7. et 8. sont respectivement intégrés :

à l'article 3 paragraphe 2 de l'avenant départemental n° 1 du 18 janvier 1985,

à l'article 3 paragraphe 2 de l'avenant départemental n° 2 du 28 février 1985,

à l'article 5 de l'avenant départemental n° 2 du 28 février 1985,

à l'article 3 de l'annexe de l'avenant départemental n° 2 du 28 février 1985.

9. Les parties signataires demandent l'extension sans délai du présent accord.

Loiret

Avenant départemental n° 1 du 10 juin 1983 concernant le département du Loiret relatif à l'institution d'une commission départementale paritaire de conciliation

[Étendu par arrêté du 11 mai 1984, J.O. - N. C. du 23 mai 1984]

unique

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

- de résoudre les problèmes généraux d'interprétation et d'application de la convention collective nationale du travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles en date du 11 décembre 1979 ;
- d'étudier les éventuels cas particuliers de désaccord entre employeurs et employés, soumis à son examen, afin de proposer une solution équitable conforme aux textes en vigueur.

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

Pour la première session, la présidence sera tirée au sort entre les deux collèges ; après la durée de celle-ci, la présidence sera assurée alternativement entre les collèges. Le secrétariat sera toujours occupé par un membre du collège opposé à celui du président.

Le président et le secrétaire seront désignés, à la suite d'un vote, parmi les candidatures présentées par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Seul le collège intéressé prendra part au vote. La durée de leur mandat sera identique.

Région Parisienne

Avenant régional du 19 octobre 1984

[Étendu par arrêté du 7 février 1991, JO 20 février 1991]

Article 1 A

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant 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, constituant la région parisienne.

Article 10 A

Commission paritaire de conciliation

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 siégera à Paris au siège de l'une des organisations signataires.

La chambre syndicale parisienne des propriétaires d'immeubles ou d'appartements, 274, boulevard Saint germain, à Paris, assurera le secrétariat de cette commission.

Rhône

Avenant départemental du 18 novembre 1981 intervenu dans le cadre de la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979

[Étendu par arrêté du 4 juin 1982, J.O.- N.C. du 22 juillet 1982]

Article 1

En référence à l'article 1 de la convention collective nationale :

Champ d'application

« Le champ d'application géographique du présent avenant comprend le département du Rhône. »

Article 2

En référence à l'article 10 de la convention collective nationale :

Commission paritaire de conciliation

L'article 10 de la convention collective nationale est complété ainsi qu'il suit :

« Une commission départementale paritaire siégera à Lyon dans les bureaux de la direction départementale du travail. Elle aura pour mission l'examen des différends nés de l'application de la convention.

« Elle comprendra en nombre égal, d'une part, des représentants des organismes d'employeurs signataires, d'autre part, des représentants des syndicats de salariés signataires. Elle sera présidée par le directeur départemental du travail ou son représentant. Elle se réunira au moins une fois par trimestre sur convocation du président.

« La commission paritaire pourra connaître également des litiges particuliers avant toute instance et désignera à cet effet certains de ses membres en qualité de conciliateurs. »

Article 3

En référence à l'article 14 de la convention collective nationale :

Rupture du contrat de travail

Le dernier paragraphe de l'article 14 de la convention collective nationale est modifié ainsi qu'il suit :

« Si le salarié trouve un nouvel emploi pendant la période de préavis, il pourra quitter son poste sous réserve d'en aviser l'employeur au moins un mois à l'avance. En cas de licenciement, ce délai est ramené à quinze jours. Ainsi ce dernier est dérogé... » (Le reste sans changement.)

Article 4

En référence à l'article 15 de la convention collective nationale :

Absence pour recherche d'emploi

Le premier paragraphe de l'article 15 est ainsi complété :

« Toutefois la durée de l'absence est portée à soixante heures dans le cas d'un préavis de trois mois. »

Article 5

(Complété par avenant du 31 décembre 1989, étendu par arrêté du 25 avril 1991, JO 8 mai 1991)

En référence à l'article 18 de la convention collective nationale :

NDLR : dispositions complétant l'article 18 dans sa rédaction de 1981.

Conditions générales de travail

La phrase suivante est ajoutée après le troisième paragraphe :

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

Le dernier paragraphe est modifié comme suit :

« Dans le cadre de l'amplitude de la journée de travail de treize heures, le salarié bénéficiera d'un temps de pause minimum de trois heures. Pendant 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 placer sur la porte de leur logement une note indiquant l'heure de leur retour ainsi que les noms, adresses et numéros de téléphone des entreprises qui auraient à intervenir en cas d'urgence ; ascenseurs, chaufferie, canalisations rompues, etc.

« Si l'emploi est confié à un couple, les deux époux bénéficieront ensemble 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 contrat de travail. »

Les organisations patronales s'engagent à conseiller à leurs adhérents d'inclure, sauf cas particulier, dans les heures d'ouverture de la loge fixées par le contrat de travail, la période de 12 heures à 13 h 30.

Article 6

Avenant du 11 février 1985, non étendu :

En référence à l'article 23 de la convention collective nationale :

Après l'avant-dernier paragraphe, ajouter :

« Évaluation forfaitaire des fournitures, électricité, gaz, eau chaude ; le prix du kilowattheure sera fixé avant le début de chaque année par la commission paritaire. »

Décision de la commission paritaire du 20 décembre 1990

Avenant du 18 janvier 1991, non étendu :

Le montant des indemnités constituant le salaire en nature est modifié, à compter du 1^{er} janvier 1991, soit :

1^o La valeur du kilowattheure passe à 0,8328 F, d'où les évaluations suivantes des salaires en nature :

— électricité : 55 kilowatts	45,80 F
— gaz : équivalent de 92 kilowattheures d'électricité	76,61 F
— chauffage : équivalent de 120 kilowattheures d'électricité	99,93 F
— eau chaude : équivalent de 98 kilowattheures d'électricité	81,61 F

2^o Le remboursement de la fourniture d'eau chaude s'effectue à raison de 47 F le mètre cube d'eau chaude.

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

Article 7

En référence à l'article 25 de la convention collective nationale :

NDLR : disposition désuète complétant l'article 25 dans sa rédaction de 1981.

Congés payés

La phrase suivante est ajoutée avant le premier paragraphe :

« L'octroi du congé est obligatoire pour l'employeur. »

Article 8

En référence à l'article 26 de la convention collective nationale :

NDLR : disposition désuète complétant l'article 26 dans sa rédaction de 1981.

Remplacement du salarié logé et gratification annuelle

Les deuxième et troisième alinéas du paragraphe *a* 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 logement de fonction du salarié en congé soit mis à la disposition du remplaçant. Toutefois, la partie du logement 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 huit jours le remplaçant présenté, il lui appartient de pourvoir lui-même au remplacement. »

Article 9

En référence à l'article 27 de la convention collective nationale :

Congés pour événements personnels

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

.....

« 2° Décès du conjoint, d'ascendant ou descendant en ligne directe : trois jours ouvrables.

« 3° Naissance ou adoption d'un enfant du salarié : un jour ouvrable de congé en supplément du congé légal soit au total quatre jours ouvrables. »

Article 10

En référence à l'article 28 de la convention collective nationale :

Suspension du contrat de travail, maladie, accidents du travail

Le dernier alinéa du paragraphe 1^{er} est modifié de la façon suivante :

« Six mois pour les salariés dont l'ancienneté est supérieure à quinze ans, décomptés sur une période de douze mois consécutifs. »

Article 11

Mod. par Avenant du 21 juillet 2006, étendu par arr. 28 mars 2007, JO 7 avr.

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

Indemnité de grève des éboueurs

« En cas de grève des éboueurs se prolongeant au-delà de cinq jours, il est attribué une indemnité. Cette indemnité ne sera versée qu'au salarié effectuant personnellement la manipulation des poubelles et sous réserve que les tâches supplémentaires soient effectivement 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. »

(Avenant 21 juill. 2006, étendu) « À compter du 5 décembre 2005, l'indemnité est fixée à 0.10 euros par lot principal. »

Article 12

Mod. par Avenant 21 sept. 1983, étendu par arr. 17 févr. 1984, JO 2 mars

Avenant du 21 juillet 2006, étendu par arr. 28 mars 2007, JO 7 avr.

Un article 35 est ajouté à la convention collective nationale et s'intitule :

Fournitures

« Eau froide. Pour le cas où l'immeuble ne dispose pas de poste d'eau dans les parties communes et où le gardien concierge doit utiliser, pour le service de l'immeuble, le poste d'eau de son appartement sur son compteur, une indemnité forfaitaire mensuelle sera versée correspondant au douzième d'un forfait annuel correspondant au prix d'un mètre cube par an et par local principal avec un maximum de 100 mètres cubes. Le montant de ce forfait sera fixé avant le début de chaque année par la commission paritaire.

« Eau chaude. Pour le cas où l'immeuble ne dispose pas de poste d'eau chaude pour les parties communes et où

le gardien concierge doit utiliser, pour le service de l'immeuble, le poste de son appartement ou procéder lui-même au chauffage de l'eau, il lui sera versé une indemnité forfaitaire correspondant au prix d'un mètre cube par an et pour cinq locaux au maximum de 20 mètres cubes. Le montant de ce forfait sera fixé avant le début de chaque année par la commission paritaire.

(Avenant 21 juill. 2006, étendu) « À compter du 1^{er} mai 2006, le prix de l'eau chaude est fixé à 8,75 euros le m³ »

« Fourniture d'un bleu de travail pour les hommes, d'une blouse pour les femmes. Ces vêtements seront remis à l'expiration de la période d'essai et ensuite une fois par an et également en cas d'accident.

« Fourniture suivant les besoins d'une veste imperméable, d'une paire de gants industriels pour la manipulation des poubelles et d'une paire de bottes ou chaussures de sécurité. »

Article 13 **Taxe d'habitation**

(Ajouté par l'avenant du 30 janvier 2002 étendu par arrêté du 11 juin 2002, JO 16 juin 2002)

À compter du 1^{er} janvier 2002, la taxe d'habitation sera remboursée par l'employeur à la hauteur de 60 % à tout salarié bénéficiant d'un logement de fonction accessoire au contrat de travail. Cette disposition ne remet pas en cause les avantages individuels acquis, les dispositions contractuelles ou les accords d'entreprise plus favorables prévoyant ce remboursement.

La quote-part de la taxe d'habitation relative à la partie du logement qui sert à accueillir du public, à entreposer du matériel, à installer les systèmes de sécurité, est remboursée intégralement par l'employeur.

Ces nouvelles dispositions négociées par les parties se substituent à l'usage dans le département du Rhône dénoncé par les employeurs les 18 et 21 octobre 1993.

Savoie **Avenant départemental du 3 mars 1982**

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale des agents immobiliers de la Savoie (F.N.A.I.M.) ;

Chambre syndicale des propriétaires immobiliers de la Savoie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat C.F.D.T. des concierges et employés d'immeubles de la Savoie.

Article 1

(Annexe au chapitre II de la C.C.N.)

Si un litige survient dans une copropriété entre un ou plusieurs propriétaires et un ou plusieurs préposés, ces derniers pourront, sur leur demande, être entendu par le conseil syndical de la copropriété, voire l'assemblée générale, en présence des parties intéressées.

Article 2

(Annexe à l'article 10 de la C.C.N.)

Il sera constitué d'un commun accord une commission paritaire départementale permanente chargée de veiller à l'application de la présente convention, d'en interpréter objectivement les clauses, de régler les conflits nés de l'application de cette convention, ou de recevoir les doléances des parties en ce qui concerne les problèmes du travail ou de sa rémunération.

Cette commission sera composée de quatre salariés représentant les organisations de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants employeurs.

Ces membres seront désignés par les parties, au siège des autres signataires dès le dépôt légal de la convention, pour une durée d'un an, ce mandat étant renouvelable. La présidence reviendra alternativement à chacune des parties, l'autre ayant automatiquement le secrétariat de séance.

La réunion de la commission paritaire de conciliation se fera sur convocation de la partie la plus diligente, dès que les membres seront saisis d'une requête, au plus tard dans les deux semaines qui suivent cette convocation dans un local choisi par le président en fonction pour cette réunion.

En cas de carence de l'une des parties, la convocation sera adressée par l'inspecteur du travail qui présidera aux travaux de la commission pour ce qui concerne le problème évoqué ayant fait l'objet de cette carence. Dans tous

les cas, les membres de la commission peuvent demander l'assistance de l'inspecteur du travail.

La commission établit un procès-verbal de sa délibération, qui sera communiqué aux parties signataires.

Lorsque la commission aura émis un avis à la majorité de ses membres présents, le procès-verbal deviendra partie intégrante du présent avenant et modifiera de facto la ou les clauses objet de ce procès-verbal, dans la mesure où les conditions de parité ont été remplies lors de ces délibérations.

Article 3

(Annexe à l'article 11 de la C.C.N.)

En ce qui concerne les personnels saisonniers, le contrat individuel devra mentionner la date du début et de la fin de saison et chaque interruption constituera une suspension du contrat de travail, automatiquement terminée à la date de reprise de la saison suivante.

Article 4

(Annexe à l'article 11 de la C.C.N.)

L'employeur ayant recruté du personnel hors de la localité où le salarié devra exercer ses fonctions sera tenu de régler au salarié :

a) Le coût du transport aller et, dans le cas de retour du salarié à sa localité d'origine, le coût du transport retour, y compris pendant la période d'essai, dans la mesure où l'initiative de la rupture incombe à l'employeur, hormis le cas de faute lourde ;

b) Le salaire en espèces des journées de déplacement et les frais de nourriture et d'hébergement afférents à ces journées.

Article 5

(Annexe à l'article 14, 1^{er} §, de la C.C.N.)

La demande par le salarié de la réunion de la commission paritaire départementale prévue à l'article 2 ci-dessus pour entendre les parties en conflit suspendrait de facto, sauf en cas de faute grave, la procédure prévue aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail. Cette procédure ne recommencerait qu'après les délibérations de ladite commission.

Article 6

(Annexe à l'article 18 de la C.C.N.)

Les vêtements et accessoires exigés par le travail tels que bottes, gants, blouses, livrées, bleus de chauffe, etc., feront l'objet de bons d'achat annuels dont le montant sera fixé en même temps que la valeur du point et ne pourront être déduits du salaire, sous quelque forme que ce soit.

Le matériel nécessaire à l'exécution des tâches fixées par le contrat de travail tel que récipients, détergents, outillage, tondeuses à gazon, matériel de déneigement, etc., sera fourni et entretenu par l'employeur, le préposé ayant la responsabilité du maintien en bon état de fonctionnement et de propreté.

Article 7

(Annexe à l'article 19 de la C.C.N.)

Dans les immeubles situés en stations de vacances et où les salariés ne sont pas assez nombreux pour permettre l'organisation de permanences par roulement, le repos hebdomadaire des dimanches et jours fériés pourra être différé pendant une période de trois mois au maximum. Dans ce cas, le salarié aura droit à deux jours de congés pris en dehors de la saison d'ouverture de la station. Cette dérogation ne pourra être appliquée que dans la mesure où l'employeur en obtiendra des autorités compétentes.

Dans les autres immeubles et dans le cas où le remplacement d'un salarié un jour férié s'avérerait impossible et si celui-ci n'a pu bénéficier de cette journée du fait des contraintes du travail, cette sujétion lui ouvrira le droit à autant de jours de congés supplémentaires, qui pourront, sur sa demande, être accolés au congé principal, qu'il aura travaillé de jours fériés depuis son dernier congé.

Article 8

(Annexe à l'article 22, § 1, de la C.C.N.)

La commission paritaire de la Savoie prévue à l'article 2 ci-dessus sera réunie à l'initiative de la partie soussignée la plus diligente pour fixer, à titre provisoire, une nouvelle valeur du point chaque fois qu'une réunion sur le plan national prévue à cet effet dans le cadre de la Convention nationale n'aura pas été tenue depuis plus de douze mois.

Article 9

(Annexe à l'article 22, § 2, de la C.C.N.)

Pour tenir compte du surcroît de travail occasionné par les arrivées massives de nouveaux occupants dans les immeubles des stations thermales ou des stations de sports d'hiver et d'été, il sera attribué un supplément de 5 p. 100 sur le salaire global des préposés de ces stations pendant la période d'occupation maximale des immeubles, ces périodes étant obligatoirement mentionnées dans le contrat individuel des intéressés.

On entend par périodes d'occupation maximale les mois de décembre, janvier, février, mars, avril, juillet et août pour les stations de sports d'hiver et les mois d'avril, mai, juin, juillet, août, septembre et octobre pour les stations thermales.

Par ailleurs, pour tenir compte du coût de la vie dans les stations de sports d'hiver, la base de calcul des salaires des préposés de ces stations sera majorée de 15 p. 100.

Article 10

(Annexe à l'article 23 de la C.C.N.)

Un abattement de 15 p. 100 sera appliqué sur le montant de l'avantage en nature logement dans les immeubles situés dans les stations de vacances pour tenir compte forfaitairement des conditions particulières de l'habitat en stations.

Article 11

(Annexe à l'article 24 de la C.C.N.)

Pour l'attribution des primes d'ancienneté il sera tenu compte des années de service dans la profession et non seulement chez le même employeur.

Pour les employés saisonniers, l'ancienneté se détermine en additionnant tous les mois travaillés depuis la première embauche dans la profession, sans que ce calcul puisse avoir pour effet l'attribution de moins d'une année pour deux saisons consécutives.

Article 12

(Annexe à l'article 26 de la C.C.N.)

Dans le cas où un salarié désirerait s'absenter pour convenances personnelles en dehors des cas prévus par les dispositions des articles 19 et 26 de la convention collective nationale, il sera tenu de se faire remplacer par une personne de son choix et dans les conditions fixées par la réglementation du travail et après en avoir informé son employeur ou son représentant. Le salarié ne percevra pas son salaire. Le remplacement sera payé par l'employeur sur une base égale à celle du salarié remplacé.

Article 13

(Annexe à l'article 26, § a, de la C.C.N.)

Si dix jours avant son départ en congés le salarié n'a pu trouver de remplaçant, il en avertit son employeur qui aura la charge de désigner le personnel de remplacement.

Article 14

(Annexe à l'article 28 de la C.C.N.)

Lorsque le contrat de travail a été résilié dans les conditions de l'article 28 de la convention collective nationale et que le salarié recherche ultérieurement une nouvelle embauche, les parties employeurs soussignées s'engagent à lui réserver une priorité d'embauche.

Article 15

(Annexe à l'article 6 de l'annexe I à la C.C.N.)

Tous travaux de déneigement effectués à la main dans les stations de sports d'hiver seront rémunérés sur la base du tarif fixé pour les travaux qualifiés majoré de 50 p. 100.

Article 16

(Annexe à l'article 2 de l'annexe III de la C.C.N.)

Les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 1982 bénéficieront seuls des avantages découlant de la convention collective départementale à laquelle s'est substituée la convention nationale.

Pour les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 1982 et si le nouveau décompte de leur salaire (établi dans le cadre de la convention collective nationale) fait apparaître à ce titre une indemnité différentielle, celle-ci évoluera comme l'ensemble du salaire en fonction des variations de la valeur du point fixée en vertu de l'article 22 de la

convention collective nationale.

Var

Avenant départemental du 24 mars 1982

[Non étendu]

Conformément à l'article 2 de la convention collective nationale, relatif au maintien des avantages acquis,
Entre les représentants dûment mandatés de :

La chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Toulon et du Var ;

La chambre syndicale des agents immobiliers de Toulon et du Var, fédération varoise du patronat,

D'une part, et

L'union départementale et le syndicat C.G.T.- Force ouvrière des concierges et employés d'immeubles de Toulon et du Var,

D'autre part,

il a été conclu le présent avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Article 1 à Article 13

Sans changement.

Article 14

Rupture du contrat de travail (démission, licenciement)

Ajouter in fine :

— le licenciement d'un membre du bureau syndical est soumis à la commission paritaire (art. 5 de la convention collective de Toulon et du Var) ;

— le relogement d'un gardien, concierge ou employé d'immeuble logé âgé de plus de 65 ans et qui constituerait un cas social sera soumis à la commission paritaire (art. 17 de la C.C.N. de Toulon et du Var).

Article 15 à Article 17

Sans changement.

Article 18

Conditions générales de travail

NDLR : disposition désuète complétant l'article 18 dans sa rédaction de 1982.

Ajouter au dernier alinéa :

« Dans les trois heures de pause prévues ci-dessus, deux heures sont réservées aux activités personnelles du salarié. »

Article 19

Repos hebdomadaire et des jours fériés

NDLR : disposition désuète complétant l'article 19 dans sa rédaction de 1982.

Ajouter au dernier alinéa :

« Le gardien, concierge ou employé d'immeuble effectuant des travaux pour la copropriété en dehors des heures citées à l'article précédent bénéficie des garanties légales en cas d'accident de travail. »

Article 20

Logement de fonction accessoire au contrat de travail

Alinéas 1, 2 et 3 sans changement.

Les alinéas 4 et 5 sont supprimés et remplacés par :

« Maintien des avantages en nature » : eau chaude, eau froide, gaz, électricité, chauffage, dans la limite des quantités prévues à l'article 13 de la C.C. de Toulon et du Var et taxe d'habitation.

En ce qui concerne le logement de fonction, référence sera faite à l'article 20, 1^{er} alinéa de la C.C.N. et à l'article 13 de la convention collective départementale de Toulon et du Var.

Article 21 à Article 25

Sans changement.

Article 26
Remplacement du salarié logé et gratification annuelle

(Avenant n° 4 du 29 octobre 1981)

NDLR : disposition désuète complétant l'article 26 dans sa rédaction de 1982.

a) Remplacement du salarié logé,

Ajouter à la fin du 2^e alinéa : « selon les possibilités matérielles dans chaque cas ».

b) Gratification annuelle : sans changement.

Article 27 à Article 34

Annexes I, II et III

Sans changement.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Toulon, et un exemplaire sera adressé à la direction départementale du travail et de la main-d'œuvre.

Avenant départemental du 3 mai 1984

[Non étendu]

Application de l'article 2, dernier alinéa, de la convention collective nationale relatif au maintien des avantages collectivement acquis

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Toulon et du Var ;

Chambre syndicale des agents immobiliers de Toulon et du Var, fédération varoise du patronat.

Syndicat(s) de salarié(s) :

C.G.T.-F.O. des concierges et employés d'immeubles du Var ;

U.L.-C.G.T. des concierges employés d'immeubles.

Article 1

Il est admis le maintien des avantages acquis suivants :

1. Avantages en nature :

— le logement qui devra être tenu en bon état et propre ;

— l'eau froide et l'eau chaude si elle est fournie par l'immeuble. Il est précisé que ces avantages sont dus en totalité aux huissiers concierges.

Pour les autres catégories de concierge, l'eau destinée au service de l'immeuble et aux besoins particuliers des concierges sera fournie gratuitement à concurrence d'un maximum de 500 litres par jour — tout dépassement étant mis à la charge du concierge. En cas d'exigence particulière, ce volume pourra être augmenté.

En cas de fourniture d'eau chaude, la quantité allouée sera fixée d'un commun accord (minimum 98 p. 100 équivalent électricité, art. 23 C.C.N.) :

— électricité : 55 kW par mois et pendant toute l'année ;

— gaz : 92 kW (équivalent électricité) par mois et pendant toute l'année ;

— chauffage : celui-ci est accordé à titre gratuit.

2. Avantages divers.

La taxe d'habitation est un droit collectivement acquis.

Article 2

Il sera procédé dans un délai de trois mois suivant la signature de cet avenant à la désignation des membres de la commission paritaire départementale pour chacune des organisations professionnelles signataires ou adhérentes.

Les syndicats devront communiquer, par pli recommandé, aux parties signataires ou adhérentes ainsi qu'à l'inspection du travail, la liste des membres de leur bureau et de la commission paritaire.

Article 3

Tout licenciement d'un membre du bureau d'un syndicat de concierges signataires ou adhérents à la convention, ou

d'un membre de la commission paritaire, envisagé par l'employeur, devra obligatoirement être soumis à la commission paritaire.

En cas de désaccord, le licenciement pourra intervenir sur avis de l'inspecteur du travail. Au cas où le désaccord persisterait, les parties pourront se pourvoir en justice.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres du bureau dudit syndicat ou de la commission paritaire pendant une durée de six mois après l'expiration de la cessation de leurs fonctions au sein de ces institutions.

Article 4

Remplacement du salarié logé

En complément de l'article 26 de la convention collective, il est rajouté à la fin du deuxième alinéa :

« Selon les possibilités matérielles dans chaque cas et notamment lorsqu'il est possible de différencier la loge du logement de fonction à usage d'habitation du concierge remplacé. »

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au niveau départemental qui sera déposé au greffe du tribunal des prud'hommes de Toulon et un exemplaire sera adressé à la direction départementale du travail et de l'emploi du Var.

Textes complémentaires

Extrait du code de la construction et de l'habitation

Article R. 122-17

Le propriétaire est tenu d'organiser un service de sécurité unique pour l'ensemble des locaux de l'immeuble de grande hauteur et de faire procéder, dans les cas prévus au règlement de sécurité, à des exercices périodiques d'évacuation.

Le règlement détermine les classes d'immeubles dans lesquelles les occupants doivent participer au service de sécurité et aux exercices d'évacuation.

Extraits de l'arrêté du 18 octobre 1977

Portant règlement de sécurité pour la construction des immeubles de grande hauteur et leur protection contre les risques d'incendie et de panique

[Journal officiel- N.C. du 25 octobre 1977, modifié par arrêté du 22 octobre 1982]

Article G.H. 60

Service de sécurité, exercices, information des locataires

Le propriétaire est tenu :

1° De mettre en place, dès le début des travaux de second oeuvre, un service permanent de sécurité, ainsi que des moyens de secours appropriés aux risques à combattre ;

2° D'organiser au moins une fois chaque année dans les immeubles visés à l'article R. 122-17 du code de la construction et de l'habitation ci-dessus :

- un exercice d'évacuation de chaque compartiment en y associant les compartiments supérieur et inférieur ;
- des séances destinées à familiariser les occupants avec l'emploi de moyens de secours.

3° De prévoir la possibilité d'évacuation de l'immeuble dans sa totalité et de procéder (éventuellement) à des exercices.

4° D'établir et d'afficher les consignes d'incendie dans les circulations horizontales communes près des accès aux escaliers et aux ascenseurs.

5° D'informer les occupants des conditions dans lesquelles est assurée la protection contre l'incendie de l'immeuble et de leur rappeler l'importance du respect des diverses dispositions de sécurité.

Le propriétaire doit, en particulier, joindre aux actes de vente et contrats de location une notice relative aux obligations des occupants, notamment celles qui résultent des dispositions des articles R. 122-7 et R. 122-18 du code de la construction et de l'habitation.

Article G.H. 62

1

La composition et les missions particulières du service de sécurité, prévues par l'article R.122-17 du code de la

construction et de l'habitation et l'article G.H. 60ci-dessus, sont précisées par les dispositions propres à chaque classe d'immeuble.

2

Le chef et les agents permanents de ce service ne doivent jamais être distraits de leur fonction spécifique de sécurité incendie et de maintenance technique. Ils doivent avoir reçu une instruction technique spécialisée dans la prévention, la détection, la lutte contre l'incendie et l'entretien des matériels de secours.

Ils doivent se trouver en liaison permanente avec le poste central de sécurité et pouvoir être rassemblés dans les meilleurs délais.

3

Ce service est chargé de l'organisation générale de la sécurité dans l'immeuble. Il a notamment pour mission :

- a)* D'assurer une permanence au poste de sécurité mentionné à l'article G.H. 50 ;
- b)* D'assurer l'accès à tous les locaux communs ou recevant du public aux membres de la commission consultative départementale de la protection civile en visite de sécurité ;
- c)* D'organiser les rondes pour prévenir et détecter les risques d'incendie, y compris dans les locaux non occupés ;
- d)* De faire appliquer les consignes en cas d'incendie ;
- e)* De diriger les secours en attendant l'arrivée des sapeurs-pompiers ; le chef du service de sécurité ou son remplaçant se met ensuite aux ordres du chef de détachement d'intervention des sapeurs-pompiers ;
- f)* De veiller au bon fonctionnement de tout le matériel de protection contre l'incendie, d'en effectuer ou faire effectuer l'entretien (extincteurs, équipements hydrauliques, dispositifs d'alarme et de détection, de fermeture des portes, de désenfumage, groupes électrogènes, etc.) et de tenir à jour le registre de sécurité prévu à l'article R. 122-29 du code de la construction et de l'habitation ;
- g)* D'instruire, d'entraîner et de diriger le personnel chargé dans certaines classes d'immeubles de l'application des consignes d'évacuation et de l'utilisation des moyens de premiers secours dans chaque compartiment ;
- h)* De surveiller les travaux visés à l'article G.H. 65.

Article G.H. 63 **Qualification du personnel de sécurité**

Un arrêté (*) du ministre de l'intérieur définit les conditions dans lesquelles doit être vérifiée la qualification du personnel de service de sécurité.

(*) Arrêté du 31 mai 1978 (*J.O.* du 13 juillet 1978).

Article G.H.A. 64 **Service de sécurité**

2

Des rondes doivent être effectuées tous les jours et aussi dans les cas particuliers ci-après :

- lors des aménagements ou déménagements ;
- après le travail des ouvriers lorsque les travaux ont été réalisés dans les parties communes.

Pendant les rondes, la permanence doit être assurée au poste de sécurité par une personne disposant de consignes et qui n'est pas nécessairement titulaire du certificat d'aptitude à l'emploi d'agent de sécurité des immeubles de grande hauteur.

Arrêté du 31 mai 1978 relatif à la qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur

[*Journal officiel* - N.C. du 11 juillet 1978]

Article 1

Tout chef d'équipe de sécurité d'un immeuble de grande hauteur doit :

- a)* Être titulaire d'un certificat d'aptitude à l'emploi de chef d'équipe de sécurité d'immeuble de grande hauteur délivré dans les conditions fixées aux articles 4 à 6 ci-après ;
- b)* Avoir été employé pendant un an au moins comme agent de sécurité dans un immeuble de grande hauteur ;
- c)* Avoir appartenu pendant trente jours au moins au service de sécurité de l'immeuble dans lequel il exercera la fonction de chef d'équipe.

Article 2

Les agents assurant la permanence du service de sécurité d'un immeuble de grande hauteur à usage d'habitation sont soumis aux seules dispositions de l'article 1a ci-dessus.

Article 3

Les agents de sécurité permanents autres que ceux visés aux articles précédents doivent être titulaires d'un certificat d'aptitude à l'emploi d'agent de sécurité d'immeuble de grande hauteur délivré dans les conditions fixées aux articles 4 à 6 ci-après.

Article 4

Les certificats de chef d'équipe et d'agent de sécurité sont délivrés par les organismes agréés par le ministre de l'intérieur.

Pour être agréés, ces organismes doivent déposer à la préfecture de leur siège social une demande indiquant les moyens dont ils disposent, les modalités précises de formation et d'examen, le programme du stage, la qualification des instructeurs et des examinateurs ainsi que les tarifs. Cette demande, accompagnée de l'avis du préfet, est transmise par la préfecture au ministère de l'intérieur (direction de la sécurité civile).

L'agrément est accordé et peut être retiré à tout moment par décision du ministre de l'intérieur, après avis de la commission technique interministérielle des immeubles de grande hauteur.

Article 5

L'enseignement dispensé au cours des stages doit comporter l'étude des dispositions réglementaires essentielles et s'attacher à la formation pratique des agents sur des cas concrets. Les programmes de stage sont annexés au présent arrêté.

La durée du stage ne peut être inférieure à deux semaines pour les chefs d'équipe et à cinq jours pour les agents de sécurité.

Article 6

Le certificat d'aptitude aux fonctions de chef d'équipe ou d'agent de sécurité est délivré par l'organisme de formation agréé, à l'issue d'un examen, sur le vu des délibérations d'un jury présidé par l'inspecteur départemental des services d'incendie et de secours ou son représentant et comprenant au moins deux chefs de service de sécurité d'immeubles de grande hauteur et le responsable du stage de formation.

Article 7

Sont dispensés du certificat de chef d'équipe de sécurité les personnes pouvant justifier de l'une des conditions suivantes :

- a)* Avoir exercé, au moins depuis cinq ans avant la date de publication du présent arrêté, les fonctions de chef d'équipe dans un immeuble de grande hauteur non classé immeuble de grande hauteur à usage d'habitation ;
- b)* Avoir appartenu durant dix ans au moins à un service de sécurité d'un établissement industriel ou commercial, donc cinq ans en qualité de chef d'équipe ;
- c)* Avoir servi au moins trois ans en qualité de caporal-chef ou de sous-officier dans un corps de sapeurs-pompiers professionnels ou militaires.

Article 8

Sont dispensés du certificat d'aptitude d'agent de sécurité les personnes pouvant justifier de l'une des conditions suivantes :

- a)* Avoir exercé, au moins depuis trois mois avant la date de publication du présent arrêté les fonctions d'agent de sécurité dans un service central de sécurité d'immeuble de grande hauteur non classé immeuble de grande hauteur à usage d'habitation ;
- b)* Avoir appartenu durant cinq ans à un service de sécurité incendie dans un établissement industriel ;
- c)* Avoir servi au moins trois ans dans un corps de sapeurs-pompiers professionnels ou militaires.

Article 9

Les personnels des équipes doivent justifier d'une aptitude physique satisfaisant aux conditions fixées en annexe et attestées par un certificat médical. Ce certificat médical est renouvelé tous les ans et après tout accident ou affection susceptible de diminuer les capacités de l'intéressé.

Article 10

La commission consultative départementale de la protection civile s'assure, au cours de ses visites, de l'application des dispositions du présent arrêté.

Elle propose à l'autorité administrative responsable les mesures propres à remédier aux insuffisances constatées ; en particulier, le propriétaire intéressé peut être mis en demeure d'avoir à soumettre aux obligations de stage et de certificat d'aptitude les agents visés aux articles 7 et 8 qui se révéleraient insuffisamment qualifiés.

Article 11

Les organismes de formation qui, avant la date de leur agrément, auraient organisé des stages et délivrés des certificats d'aptitude, peuvent en solliciter la validation auprès du ministre de l'intérieur (direction de la sécurité civile). La formation doit avoir été organisée dans les conditions équivalentes à celles prévues par le présent arrêté.

La demande de validation des certificats délivrés doit être accompagnée de la liste des titulaires et de toutes pièces justificatives relatives aux conditions de la formation.

Article 12

Les dispositions du présent arrêté sont applicables à tous les immeubles de grande hauteur, quelle que soit la date de délivrance de leur permis de construire. Les délais d'application sont fixés à trois ans pour les immeubles des classes G.H.A. et G.H.R. et un an pour ceux des classes G.H.O., G.H.S., G.H.U., G.H.W. et G.H.Z., délais courant à compter du 1^{er} avril 1978, date d'application de l'arrêté du 18 octobre 1977 portant règlement de sécurité pour la construction des immeubles de grande hauteur.

Annexe I

Programme de stage de chef d'équipe de sécurité d'immeuble de grande hauteur

Enseignements théoriques

Principes fondamentaux de la sécurité des immeubles de grande hauteur (mise en sécurité des occupants à l'intérieur de l'I.G.H. lui-même, isolement du compartiment sinistré et maîtrise du feu avant qu'il n'ait atteint une dangereuse extension.

Les équipements techniques (installations électriques, sources d'énergie, éclairage, climatisation, alimentation en eau, ascenseurs et monte-charge).

Les moyens de secours (alarme, alerte, détection, extincteurs, R.I.A., colonnes sèches, colonnes humides, surpresseurs, réservoirs, système d'extinction automatique, portes coupe-feu, système de désenfumage, éclairage de secours) :

- composition et mission du service de sécurité de l'I.G.H. ;
- le poste central de sécurité et ses installations ;
- consigne de sécurité ;
- conduite à tenir en cas d'incendie, accident ou incident divers ;
- prévention des actes de malveillance ;
- mesures à prendre lors de travaux susceptibles de créer des dangers d'éclosion d'incendie ou de gêner l'évacuation ou l'intervention des secours ;
- information des occupants ;
- les exercices d'évacuation ;
- obligations des propriétaires et exploitants d'I.G.H. ;
- rôle des commissions de sécurité et des organismes agréés.

Exercices pratiques

Mise en oeuvre, épreuve et entretien (entretien courant normalement 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 fermetures coupe-feu et de l'éclairage de sécurité.

Exploitation du poste central de sécurité et de ses équipements.

Réception d'une alarme, façon d'alerter les secours.

Actions visant à faciliter l'intervention des sapeurs-pompiers (accueil, guidage, ascenseurs prioritaires, téléphones portatifs, préparation des lances, etc.).

Rondes avec résolution de divers incidents (à titre indicatif : reconnaissance sous appareil respiratoire isolant, établissement d'une petite lance, fermeture manuelle d'une porte coupe-feu, obstacles dans les circulations, potentiel calorifique excédentaire, défaut d'alimentation en eau, anomalie dans le désenfumage, etc.).

Manoeuvre d'isonivelage des cabines d'ascenseurs, passage d'une cabine à l'autre.

Utilisation des nacelles d'entretien des façades.

Séance d'information à l'usage des occupants.

Conduite d'un exercice d'évacuation.

Séance d'instruction d'une équipe d'agents de sécurité.

Tenue des registres de vérifications techniques et du registre de sécurité.

Annexe II

Programme de stage d'agents de sécurité d'immeuble de grande hauteur

Enseignements théoriques

Principes fondamentaux de la sécurité des immeubles de grande hauteur.

Les équipements techniques : installations électriques, source d'énergie, éclairage, climatisation, réseaux d'eau, ascenseurs, monte-charge, nacelles, etc.

Les moyens de secours : alarme, alerte, détection, extincteurs, robinets d'incendie armés, colonnes sèches, colonnes humides, système d'extinction automatique, portes coupe-feu, système de désenfumage, éclairage de secours.

Prévention des actes de malveillance, surveillance.

Exercices pratiques

Mise en oeuvre des moyens de secours.

Appel et réception des services publics de secours.

Application des consignes de sécurité.

Entretien et vérification élémentaires des installations.

Lecture et manipulation des tableaux de signalisation.

Annexe III

Aptitude physique

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

1° Satisfaire à un examen général clinique et radiologique portant tout particulièrement sur l'état cardio-vasculaire et pulmonaire.

2° Absence de toute lésion névropathique (épilepsie, éthylisme...) ou mentale.

3° Acuité visuelle égale ou supérieure à cinq dixièmes pour un oeil, égale ou supérieure à un vingtième pour l'autre, sans correction optique. Perception normale de la tonalité des couleurs.

4° Acuité auditive normale ou voisine de la normale.

5° Satisfaire aux épreuves déterminantes de la valeur fonctionnelle et du contrôle de la faculté d'équilibre.

Pour le personnel âgé de plus de quarante-cinq ans, les examens et vérifications énumérés ci-dessus sont complétés par un bilan biologique et un électrocardiogramme.

Journée de solidarité Avenant n° 61 du 24 mars 2005

[Étendu par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct.]

Article 1er

Au regard de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 (Code du Travail article L. 212-16, dans la chambre Gardiens - Concierges et Employés d'immeubles, la journée de solidarité est fixée le jour de l'Ascension avec possibilité de fixation d'un jour différent par accord d'entreprise.

Le personnel de la catégorie B, n'étant pas assujéti à la durée légale du travail (livre VII du Code du travail) mais 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 2004-626 du 30 juin 2004, les salariés de la catégorie B devront assurer au titre 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, selon les dispositions spécifiques du contrat de travail.

Formation professionnelle

Contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels Avenant n° 77 du 9 novembre 2010

[Étendu par arr. 17 mai 2011, JO 24 mai]

Modification de la répartition de la contribution au FPSPP

S'inscrivant dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, un accord national interprofessionnel a été négocié le 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emplois, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été mis en place.

Le financement du FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et CIF). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté.

Les sommes dues à ce titre par les entreprises relevant du présent accord sont versées à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la contribution au financement du FPSPP peut faire l'objet d'une répartition sur les financements dus au titre du plan de formation et de la professionnalisation selon des modalités définies par accord collectif de branche.

Aussi, les partenaires sociaux signataires du présent accord ont décidé de conclure un accord sur ce point, préservant les équilibres existants entre d'une part les différentes sources de financement et d'autre part les besoins des entreprises en matière de plan de formation et de professionnalisation.

Article 1 **Répartition de la contribution au FPSPP**

À compter de l'année 2011 (masse salariale 2010) et pour les années suivantes, la contribution légale au FPSPP se répartit comme suit :

- 50 % au titre de la participation des entreprises au financement de la professionnalisation
- 50 % au titre de la participation des entreprises au financement du plan de formation.

Article 2 **Minimum de versement au plan de formation et DIF prioritaire**

(Voir l'article 6-2 de l'avenant n° 66 du 27 juin 2006)

CQP Gardien(ne), concierge et employé(e) **Avenant n° 83 du 23 mai 2014**

[Étendu par arr. 20 nov. 2014, JO 27 nov., applicable dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;
FSIF ;
ANCC ;
ARC ;
FEPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNIGIC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC FO ;
SNUHAB CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux ont décidé la création d'un «CQP Gardien(ne), concierge et employé(e) d'immeuble», appelé dans ce document «CQP 1».

Article 1er **Habilitation des organismes de formation**

Les organismes voulant dispenser la formation CQP 1 devront en faire la demande auprès de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des Gardiens, Concierges et Employés d'immeubles (CEGI, immeuble Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis), selon le cahier des charges défini par la branche.

Article 2 **Renouvellement, modification et suppression du CQP 1**

Le CQP 1 est créé pour une période initiale de 24 mois.

Au terme de celle-ci, le CQP 1 se trouve :

- soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de 1 an, elle-même renouvelable ;
- soit reconduit après modification décidée par la CEGI pour une durée de 1 an, elle-même renouvelable ;
- soit supprimé par la CEGI, auquel cas les actions de formation en cours seront 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 cahiers des charges pédagogiques existants sont prises à la majorité des membres présents de chaque collège.

Article 3

Personnes pouvant obtenir le CQP

L'admission au CQP 1 est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme qui a accepté de les dispenser conformément aux dispositions du cahier des charges et qui a lui-même été retenu par la CEGI.

Les demandes peuvent émaner de :

- salariés en activité relevant d'une entreprise de la branche;
- salariés relevant d'une autre branche souhaitant intégrer les métiers de la branche des Gardiens, Concierges et Employés d'immeubles ;
- personnes souhaitant accéder à un emploi dans une entreprise de la branche (par exemple : demandeurs d'emploi, personnes en reconversion professionnelle).

Article 4

Intégration du CQP 1 à la convention collective

Suite à la création du présent CQP, l'article 21 § niveau 3 de la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles devient :

Niveau 3 (coefficient 275)

L'employé qualifié exécute toutes tâches d'entretien, de gardiennage et administratives et s'assure du fonctionnement normal des installations. Il apporte une assistance technique et sa collaboration dans les relations de l'employeur avec les occupants de l'immeuble et les entreprises extérieures.

Il fait preuve d'initiative dans l'organisation de son travail qu'il exerce seul ou avec l'aide d'un ou de plusieurs autres employés dont il organise et surveille le travail.

Les connaissances requises sont celles nécessaires à l'obtention du CQP 1 de la branche ou celles fixées au niveau V de l'éducation nationale (circulaire éducation nationale du 11 juillet 1967. Définition du niveau V : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalant à celui d'un brevet d'études professionnelles [BEP] : 2 ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) acquises par la formation initiale, professionnelle ou continue, ou par expérience professionnelle (VAE).

Article 5

Dépôt, extension et date d'effet

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 acquis à la commission nationale de la certification professionnelle, en vu de son inscription au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Désignation de l'opération de compétences (OPCO)

Accord du 8 novembre 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNIGIC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO ;

SNUHAB CFE CGC.

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences (OPCO). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Par le présent accord, les partenaires sociaux entendent désigner l'opérateur de compétences de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de l'économie de proximité qui sera agréé sur le secteur 10 comme l'opérateur de compétences de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles au titre de sa contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance.

En effet :

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles affirment leur volonté de garantir à leurs entreprises un service de proximité en désignant un OPCO capable de dialoguer avec elles et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leurs spécificités.

Compte tenu des caractéristiques des entreprises de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles :

- acteurs de l'économie de proximité avec un maillage territorial fort, composé à 99 % de TPE et embauchant en CDI 92 % des gardiens, concierges et employés d'immeubles ;

- logique de service de proximité, orientée principalement vers les locataires ou propriétaires. Les gardiens concierges et employés d'immeubles contribuent par leurs actions au quotidien à la qualité de vie sur les résidences. Ils assurent une mission de proximité en direct et au cœur de la vie de l'immeuble ;

Compte tenu de la forte interaction avec la branche de l'immobilier, elle aussi actrice de l'économie de proximité ;

Compte tenu des spécificités des salariés de la branche qui nécessite :

- capacité d'inclusion par l'emploi avec le recrutement de personnes peu qualifiées et plus âgées que la moyenne nationale. La profession embauche environ 43 % des gardiens - concierges sans qualification. Par ailleurs, la moyenne d'âge des salariés est de 48 ans ;

- mutations de certaines tâches liée au numérique via le développement des interactions avec les syndicats, les prestataires et les habitants au travers d'applications et sites internet qui diversifient les activités des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent la continuité du service de proximité assurée par la gestion centralisée en région permettant aux très petites entreprises et aux organismes de formation d'avoir un interlocuteur unique s'agissant de la collecte des contributions, de la gestion des dossiers de prise en charge et d'un conseil opérationnel.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord, portant désignation de l'opérateur de compétences, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 27 avril 2009 conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

Article 3

Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles en date du 27 juin 2006.

Article 4

Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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 constituent la quasi-totalité des employeurs 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 relever que d'un seul opérateur de compétences. Dès lors l'article 2 du présent accord s'applique quel que soit le nombre de salarié.

Article 5 **Dispositions générales**

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent 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 signataires 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 compter de l'extension du présent accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les trois mois suivant la demande de révision.

Dénonciation

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 signataires ou adhérentes, à compter de l'expiration d'un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

L'accord continue de produire effet pendant 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 nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera 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-greffe du conseil de prud'hommes.

Accord du 11 mars 2019

[Étendu par arr. 19 juill. 2019, 26 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNIGIC ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

SNUHAB CFE CGC.

Préambule

— Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences (OPCO). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent 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 courrier du 23 janvier 2019 de la DGEFP invitant les partenaires sociaux de la branche à se rapprocher

des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO des professions des entreprises de proximité et de ses salariés.

— Vu l'accord constitutif du 27 février 2019 portant création de l'OPCO des entreprises de proximité.

Par le présent accord, les partenaires sociaux entendent désigner l'opérateur de compétences de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur des entreprises de proximité qui sera agréé sur le secteur 10 comme l'opérateur de compétences de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles au titre de sa contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance.

En effet :

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles affirment leur volonté de garantir à leurs entreprises un service de proximité en désignant un OPCO capable de dialoguer avec elles et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leurs spécificités.

Compte tenu des caractéristiques des entreprises de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles :

— acteurs de l'économie de proximité avec un maillage territorial fort, composé à 99 % de TPE et embauchant en CDI 92 % des gardiens, concierges et employés d'immeubles ;

— avec une logique de service de proximité, orientée principalement vers les locataires ou propriétaires. Les gardiens concierges et employés d'immeubles contribuent par leurs actions au quotidien à la qualité de vie sur les résidences. Ils assurent une mission de proximité en direct et au cœur de la vie de l'immeuble ;

Compte tenu de la forte interaction avec la branche de l'immobilier, elle aussi actrice de l'économie de proximité ;

Compte tenu des spécificités des salariés de la branche qui nécessitent :

— une capacité d'inclusion par l'emploi avec le recrutement de personnes peu qualifiées et plus âgées que la moyenne nationale. La profession embauche environ 43 % des gardiens - concierges sans qualification. Par ailleurs, la moyenne d'âge des salariés est de 48 ans ;

— des mutations de certaines tâches liée au numérique via le développement des interactions avec les syndicats, les prestataires et les habitants au travers d'applications et sites internet qui diversifient les activités des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent la continuité du service de proximité assurée par la gestion centralisée en région permettant aux très petites entreprises et aux organismes de formation d'avoir un interlocuteur unique s'agissant de la collecte des contributions, de la gestion des dossiers de prise en charge et d'un conseil opérationnel.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord, portant désignation de l'opérateur de compétences, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 27 avril 2009 conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

Article 3

Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche des gardiens, concierges 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

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 constituent la quasi-totalité des employeurs 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 relever que d'un seul opérateur de compétences. Dès lors l'article 2 du présent accord s'applique quel que soit le nombre de salarié.

Article 5

Dispositions générales

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} avril 2019

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent 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 signataires 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 compter de l'extension du présent accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les trois mois suivant la demande de révision.

Dénonciation

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 signataires ou adhérentes, à compter de l'expiration d'un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

L'accord continue de produire effet pendant 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 nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera 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-greffe du conseil de prud'hommes.

Financement de la formation professionnelle

Avenant n° 99 du 4 juin 2019

[Étendu par arr. 3 avr. 2020, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020 et au plus tard le premier jour du mois qui suit sa publication au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNIGIC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO

SNUHAB CFE CGC.

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles, réunies en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation suite à la réforme de la formation professionnelle, et ayant constaté la baisse significative de la dotation pour la formation des salariés de la branche, ont décidé de créer une cotisation conventionnelle permettant la poursuite des actions de formations déjà mises en place.

Article 1 **Financement de la formation professionnelle continue**

Le présent avenant rappelle que la participation des employeurs de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles est obligatoire et s'élève, jusqu'à la collecte 2019 :

- Pour les établissements de moins de 11 salariés à 0,55 % de la masse salariale annuelle 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 avenant décide, à partir de la collecte 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 conventionnelle est à affecter au financement de la formation professionnelle continue pour les entreprises de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles de moins de 11 salariés, et relève de la compétence exclusive des partenaires sociaux.

Pour les établissements de 11 salariés et plus il est rappelé que les cotisations doivent être versées à l'OPCO des entreprises de proximité, branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles. Le versement avéré à d'autres sections professionnelles lors de la collecte 2020, amènerait les partenaires sociaux à se réunir pour envisager d'étendre cette nouvelle cotisation à tous les établissements de la branche.

Article 2 **Période probatoire**

Cette cotisation majorée est instaurée pour une durée de deux ans. Au terme de cette période les partenaires sociaux se réuniront pour faire le bilan de cette mesure, à la lumière des données fournies par l'OPCO des entreprises de proximités, pour les années 2020 et 2021. Il sera alors décidé de son éventuelle reconduction et du taux applicable.

Article 3 **Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2020 et au plus tard le premier jour du mois qui suit sa publication au Journal Officiel.

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

Avenant n° 104 du 9 septembre 2021

[Etendu par arr. 1er avr. 2022, JO 14 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022 et au plus tard le premier jour du mois qui suit sa publication au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;

FEDEPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNIGIC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC FO Services.

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles, réunies en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation suite à la réforme de la formation professionnelle, et ayant constaté la baisse significative de la dotation pour la formation des salariés de la branche, ont décidé de maintenir la cotisation conventionnelle créée par l'avenant 99 du 4 juin 2019 permettant la poursuite des actions de formations déjà mises en place.

Article 1 **Financement de la formation professionnelle continue**

Le présent avenant rappelle que la participation des employeurs de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles est obligatoire et s'élève, depuis l'avenant 99 du 4 juin 2019 :

- Pour les établissements de moins de 11 salariés à :
m 0,55 % de la masse salariale brute annuelle de cotisation légale;

m 0,15 % de la masse salariale brute annuelle de cotisation conventionnelle;

m Soit au total 0,70 % de la masse salariale brute annuelle.

- Pour les établissements de 11 salariés et plus : à 1 % de la masse salariale brute annuelle.

Le présent avenant décide de poursuivre la cotisation conventionnelle de 0,15 % pour les établissements de moins de 11 salariés, soit un total de 0,70 % de la masse salariale brute annuelle. Cette cotisation conventionnelle de 0,15 % est à affecter au financement de la formation professionnelle continue pour les entreprises de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles de moins de 11 salariés, et relève de la compétence exclusive des partenaires sociaux.

Pour les établissements de 11 salariés et plus, il est rappelé que les cotisations doivent être versées à l'OPCO des entreprises de proximité, branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles. Le versement avéré à d'autres sections professionnelles amènerait les partenaires sociaux à se réunir pour envisager d'étendre cette cotisation conventionnelle de 0,15 % à tous les établissements de la branche.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2022 et au plus tard le premier jour du mois qui suit sa publication au Journal Officiel.

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

Avenant n° 112 du 14 février 2025

[Étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNIGIC ;

FO ;

CFDT ;

UNSA.

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles, réunies en Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au regard de l'utilisation de la cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeuble ont décidé de réduire le taux d'appel de cette cotisation, au vu des montants mobilisés.

Article 1

Rappel de la situation en vigueur

L'avenant n° 104 du 9 septembre 2021 relatif au renouvellement de la cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles a rappelé le caractère obligatoire de la participation des employeurs de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles et a confirmé le montant de la cotisation qui s'élève depuis l'avenant n° 99 du 4 juin 2019 à :

— pour les établissements de moins de 11 salariés à :

- 0,55 % de la masse salariale brute annuelle de cotisation légale;
- 0,15 % de la masse salariale brute annuelle de cotisation conventionnelle;
- soit au total 0,70 % de la masse salariale brute annuelle ;

— pour les établissements de 11 salariés et plus : à 1 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette cotisation conventionnelle de 0,15 % doit ainsi être affectée au financement de la formation professionnelle continue pour les entreprises de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles de moins de 11 salariés, et relève de la compétence exclusive des partenaires sociaux.

Pour les établissements de 11 salariés et plus, les cotisations doivent être versées à l'OPCO des entreprises de proximité, branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles, le versement avéré à d'autres sections profession-

nelles pourrait amener les partenaires sociaux à se réunir pour envisager d'étendre cette cotisation conventionnelle de 0,15 % à tous les établissements de la branche.

Article 2

Financement de la formation professionnelle continue : réduction de la cotisation conventionnelle

Pour les établissements de moins de 11 salariés, le présent avenant décide de réduire le taux d'appel de la cotisation conventionnelle de 0,15 % à 0,13 %, soit un total de 0,68 % de la masse salariale brute. Les autres dispositions en vigueur restent inchangées.

Les parties signataires précisent que cette réduction du taux d'appel de la cotisation conventionnelle de 0,15 % à 0,13 % s'appliquera aux cotisations appelées à partir du 1^{er} janvier 2026, sur la base de la masse salariale brute de l'année précédente.

Pour les établissements de 11 salariés et plus, le présent avenant n'apporte aucun changement aux dispositions en vigueur.

Article 3

Entrée en vigueur

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

Le présent avenant entrera en vigueur dans les conditions indiquées dans l'article 2.

Commission d'interprétation **Avenant n° 76 du 21 janvier 2010**

[Étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 26 oct.]

Préambule

Les partenaires sociaux ont convenu de réunir au sein d'un avenant les accords obtenus lors des commissions d'interprétations des dix dernières années.

Réunion du 9 juillet 2002

Application de l'avenant n° 50 de la CCNG

a)- Conditions pour recevoir la prime

Les partenaires sont d'accord pour que la prime ne soit accordée qu'après arrêté municipal décidant du tri sélectif. Le nombre de conteneurs nécessaire à ce tri sélectif n'intervenant pas dans l'attribution de la prime.

b)- Incorporation de cette prime dans le calcul de l'indemnité de congés payés et du 13^{ème} mois

Accord des partenaires sociaux sur les modes de calcul suivants :

- la prime tri sélectif entre dans le calcul des congés payés,
- la prime tri sélectif n'entre pas dans le calcul du 13^{ème} mois.

Réunion du 24 mars 2005

Remplacement d'un gardien par un autre gardien du même ensemble immobilier (article 25)

Il est tout d'abord rappelé qu'un employé de catégorie B ne peut en aucun cas dépasser le nombre de 12 500 U.V.

Lorsqu'un gardien de cette catégorie, dans un ensemble immobilier, doit remplacer un autre gardien il y a lieu :

- soit de déterminer les tâches à diminuer sur son propre contrat à due concurrence de celles qui lui sont ajoutées dans le cadre du remplacement. Dans ce cas il n'y a pas de variation du salaire.
- Soit de majorer de 50 % le montant des U.V. ajoutées au titre du remplacement. Dans la fiche de salaire, deux lignes spécifiques à ce remplacement, mettant en évidence la majoration de 50 %, seraient à prévoir.

Réunion du 26 avril 2006

UV à affecter à un salarié obligé de porter les colis dans les appartements

Dans le cadre du service courrier, certains employeurs demandent aux gardiens dont les unités de valeurs pour le courrier sont définies à «service réduit» ou à «service normal» de porter chez les résidents les colis reçus ne pouvant entrer dans les boîtes aux lettres, lorsqu'elles existent.

Accord des partenaires qui rappellent que le portage des colis implique de facto l'application du nombre d'unités de valeurs correspondantes au «service porté» à savoir 30 UV au lieu de 4 ou 12 par lot principal.

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

Réunion du 26 novembre 2007

Logement de fonction et classement d'un salarié en catégorie B

Suite au classement d'un salarié en catégorie B, mais sans qu'un logement de fonction ne lui soit octroyé, il est demandé aux membres de la commission si l'attribution d'un logement de fonction est une condition sine qua none pour un classement en catégorie B ?

Accord des partenaires qui rappellent les termes du code du travail (L. 7211-2)⁽¹⁾. «Est considérée comme concierge, employé d'immeubles, femme ou homme de ménage d'immeuble à usage d'habitation, toute personne salariée par le propriétaire ou par le principal locataire et qui, logeant 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.»

(1) À l'époque référence était faite à l'article L 771-1 de l'ancien code du travail

En conséquence pour être classé en catégorie B, personnel exclu de toute référence horaire, il y a lieu d'être logé par l'employeur.

Réunion du 6 juillet 2009

Application de l'avenant n° 73 de la CCNG

Les organisations de salariés constatent une mauvaise application de l'avenant 73. En effet, au moment du changement de système de détermination du salaire conventionnel, certaines entreprises ont regroupé les salaires complémentaires et contractuels, ce qui permet de geler les augmentations de salaire décidées par les partenaires sociaux. Il semble qu'il y ait une mauvaise lecture des textes.

Les organisations professionnelles ont eu des retours similaires.

Il est décidé de rédiger une circulaire technique applicable à tous afin de préciser les modalités d'application de l'avenant 73, notamment ce qui concerne le salaire conventionnel et le salaire contractuel. Le texte devra faire référence au texte suivant :

«Suite à l'avenant 73 le bulletin de paye du mois de mai 2009 doit faire apparaître :

Le salaire minimum brut mensuel conventionnel. Ce dernier doit strictement correspondre à la somme en euros prévue par la grille conventionnelle en fonction du niveau de classification du salarié multiplié par le taux d'emploi.

Un éventuel **salaire supplémentaire contractuel**. Cette partie de la rémunération existe chaque fois que l'employeur accorde un salaire complémentaire supérieur au salaire complémentaire conventionnel tel que prévu antérieurement.

Jusqu'au mois d'avril on pouvait trouver en pratique deux présentations du salaire complémentaire :

soit en faisant apparaître une seule ligne sur le bulletin de paye;

soit en faisant apparaître deux lignes permettant de distinguer un salaire complémentaire conventionnel et un salaire complémentaire personnel (ou contractuel).

Dans l'hypothèse où le salaire complémentaire était scindé en deux lignes, la transposition en mai des informations contenues sur le bulletin de paye du mois d'avril ont été assez évidentes. En effet, la ligne correspondant au salaire complémentaire conventionnel a été absorbée par le nouveau salaire minimum brut mensuel conventionnel et la deuxième ligne correspondant au salaire complémentaire personnel (ou contractuel) a été transposée purement et simplement dans une nouvelle ligne intitulée «salaire supplémentaire contractuel».

Dans l'hypothèse où le bulletin de paye du mois d'avril faisait apparaître en une seule ligne un salaire complémentaire supérieur au salaire complémentaire conventionnel, découlant de l'application de l'avenant N° 72, (en tenant compte du nombre d'heures pour la catégorie A et du taux d'emploi pour la catégorie B), il y a lieu de soustraire du salaire complémentaire inscrit sur la fiche de paye, le montant de ce salaire complémentaire conventionnel, pour obtenir le salaire supplémentaire (ou complémentaire contractuel) à inscrire sur la fiche de paye à partir de mai 2009.

Une prime exceptionnelle, qui serait incluse dans le salaire complémentaire d'avril 2009 devra être déduite pour obtenir le véritable salaire contractuel à inscrire sur la fiche de paye de mai 2009.

Une annexe, en fin de document, donne des exemples ; par ailleurs nous précisons qu'il n'est pas nécessaire de rédiger un avenant au contrat de travail des salariés. La nouvelle présentation du bulletin de paye accompagnée, soit

de l'avenant 73 lui-même, soit d'une courte note explicative suffiront.

Concernant les Alpes-Maritimes nous rappelons que le calcul de l'ancienneté doit être effectué sans pondération. En effet l'avenant départemental qui modifiait le calcul de l'ancienneté dans ce département est repris au niveau national, avec une entrée en vigueur progressive sur 3 ans.»

Constat d'accord des partenaires sociaux

Permanence de Week End : problème d'amplitude de temps de travail et astreinte de nuit

Les partenaires conviennent que lors d'une permanence de week-end l'amplitude du temps de travail sera la même que durant la semaine.

Concernant l'astreinte de nuit, d'une part celle-ci ne pourra être demandée à un salarié embauché à une date postérieure au 1^{er} janvier 2003 et, d'autre part, pour les contrats antérieurs à cette date, comme indiqué dans la CCNG, il ne peut y avoir d'astreinte pendant le repos hebdomadaire.

Temps partiel des salariés de catégorie A et réduction de l'amplitude de travail des salariés de catégorie B

Avenant n° 84 du 23 mai 2014

[Étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 25 nov., applicable à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale de la Propriété Immobilière UNPI;

Fédération des Entreprises Publiques Locales FEPL ;

Fédération de Sociétés Immobilières et Foncières FSIF ;

Association Nationale de la Copropriété et des Copropriétaires ANCC ;

Association des Responsables de Copropriétés ARC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO - OSDD ;

CFTC CSFV ;

SNUHAB CFE CGC ;

SNIGIC.

Préambule

Conformément à la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux de la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles ont engagé une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel, notamment au regard de la nécessité pour les employeurs de la branche de déroger à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures.

Le bilan AGEFOS PME du 3 juin 2014 indique que 62 % des salariés de la branche soumis au régime de droit commun (catégorie A) occupent un emploi à temps partiel. De même les dernières données de la DARES indiquent que 46,14 % des salariés de la branche n'occupent pas un poste à temps ou service complet.

Ces taux rendent obligatoire l'ouverture de la présente négociation.

Le travail à temps partiel est particulièrement présent de par la nature de l'activité exercée par une grande majorité des employés d'immeubles de catégorie A.

Les partenaires sociaux ont abouti au présent accord dont l'objectif vise à préserver l'emploi dans la branche. Les dispositions de cet accord visent :

— à faire respecter les conditions d'emploi des salariés à temps partiel,

— à permettre l'adaptabilité des emplois aux contraintes indépendantes de la volonté des employeurs (notamment horaires de ramassages des ordures ménagères imposés par les collectivités locales....).

Par ailleurs, à l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux ont décidé de revoir la durée de l'amplitude durant laquelle les salariés de catégorie B, gardiens concierges sans référence horaire tels que définis à l'article L. 7211-1 & 2 du code du travail, accomplissent leurs tâches. Ils ont également décidé de regrouper en un seul texte ces deux négociations afin de marquer leurs importances au sein de cette convention collective.

Le titre I du présent accord fera l'objet d'une annexe à la convention collective n° 1043 brochure n° 3144.

Le titre II, relatif à la réduction de l'amplitude de la journée de travail des salariés de catégorie B, modifiera, dans la convention collective, l'article 18-3.

Titre I

Le travail à temps partiel des salariés employés d'immeubles de catégorie A

Article 1er

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein de la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles exclusivement pour les salariés employés d'immeubles de catégorie A. En effet, seule cette catégorie travaille selon un cadre horaire, les salariés gardiens concierges de catégorie B travaillent, quant à eux, selon un régime dérogatoire et sont donc hors du champ d'application de la législation relative au travail à temps partiel.

Article 2

Durée minimale d'activité

Les partenaires sociaux rappellent que la durée minimale légale hebdomadaire du travail à temps partiel est fixée à 24 heures par l'article L. 3123-14-1 du code du travail, néanmoins, à titre dérogatoire ils conviennent de ce qui suit.

Article 2-1

Dérogations à la durée minimale

a

Dérogations liées aux spécificités de la branche

Compte tenu des spécificités de la branche, des dérogations en fonction de la taille des résidences sont prévues avec les seuils suivants :

- de 1 à 29 lots, la durée contractuelle hebdomadaire de travail est au minimum de 2 heures ;
- de 30 à 59 lots la durée contractuelle hebdomadaire de travail est au minimum de 7 heures ;
- à partir de 60 lots, la durée contractuelle hebdomadaire de travail est au minimum de 14 heures.

Il est précisé que le nombre de lots s'apprécie au jour de la conclusion du contrat de travail.

Toutefois, en cas d'embauché d'un salarié à temps partiel pour travailler dans une résidence qui emploie déjà un salarié (à temps plein ou à temps partiel), la durée contractuelle hebdomadaire minimale sera celle prévue pour les résidences relevant du seuil inférieur à celui dont elle relève.

Les contrats de travail à temps partiel en cours au jour de l'entrée en vigueur du présent accord devront être mis en conformité avec les dispositions de l'article 2-1 avant le 1^{er} janvier 2016.

Si le salarié demande une mise en conformité de son contrat avant cette date, l'employeur doit y faire droit sauf à ce qu'elle soit impossible compte tenu de la situation économique de l'employeur. À compter du 1^{er} janvier 2016, tous les contrats devront être conformes.

b

Dérogation demandée par le salarié

Les dérogations (article 2-1a) conventionnelles à la durée minimale légale ne font pas obstacle à celles prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail dont les termes prévoient :

— qu'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale de 24 heures, peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié :

- soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles;
 - soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant au moins à 24 heures.
- pour le salarié âgé de moins de vingt-six ans, afin de rendre compatible son temps de travail avec la poursuite de ses études.

c

Information du comité d'entreprise

Le cas échéant, l'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Article 2-2

Définition du lot

La notion de «lot» qui est visée à l'article 2-1 correspond au local principal qui s'entend de chaque local à usage commercial, professionnel ou d'habitation avec ses dépendances traditionnelles comme la cave, la chambre de service et le parking. Le logement de fonction du gardien/concierge n'entre pas dans le décompte des lots principaux.

Article 2-3

Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi. Dans ce contexte, les salariés qui cumulent plusieurs emplois disposent de la faculté de refuser le changement de leur planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée ou ses études.

La répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Enfin, les heures complémentaires sont majorées dans les conditions prévues à l'article 3-3 ci-après.

Article 3

Heures complémentaires

Sont des heures complémentaires celles définies à l'article L. 3123-17 du code du travail.

Article 3-1

Nombre d'heures complémentaires pouvant être demandées par l'employeur

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée prévue dans le contrat de travail.

Ces heures ne peuvent, en tout état de cause, avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail.

Article 3-2

Délai de prévenance

L'employeur peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires dans la limite prévue à l'article 3-1 du présent accord. Cette demande doit être formulée dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours.

(Al. exclu de l'extension par arr. 13 nov. 2014, JO 25 nov.) Lorsqu'il s'agit de palier au remplacement d'un salarié absent ce délai de prévenance est neutralisé.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires ne pourra donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Article 3-3

Taux de la majoration des heures complémentaires

Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, fixée au contrat de travail du salarié et calculée sur la période de référence, ouvre droit à une majoration de salaire de 20 %.

Article 3-4

Garanties offertes au salarié en contrepartie de l'augmentation du plafond des heures complémentaires

L'employeur s'engage à mettre en œuvre pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet, notamment :

- l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation ;
- la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée ;
- la fixation d'une période minimale de travail continue de 2 heures pour pouvoir valablement recourir aux heures complémentaires au-delà du dixième de la durée contractuelle.

Article 4

Complément d'heures par avenant

Article 4-1

Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

Article 4-2

Délai de prévenance

La demande de complément d'heures doit être formulée dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours.

(Al. exclu de l'extension par arr. 13 nov. 2014, JO 25 nov.) Lorsqu'il s'agit de palier au remplacement d'un salarié absent ce délai de prévenance est neutralisé.

Article 4-3

Taux de majoration du complément d'heures

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées avec une majoration de 15 %.

Lorsque le délai de prévenance visé à l'article 4-2 n'est pas respecté, le taux de majoration des heures effectuées dans le cadre du complément d'heures passe à 20 %.

Les heures complémentaires éventuellement effectuées au-delà du nombre d'heures prévues par l'avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

Article 4-4

Nombre d'avenants maximum par an et par salarié

Le nombre maximal d'avenants «compléments d'heures» par an et par salarié est fixé à deux.

Toutefois, si le complément d'heures est destiné à permettre le remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre d'avenant n'est pas limité.

Ces avenants ne peuvent excéder 3 mois chacun.

Toutefois, si le complément d'heures est destiné à permettre le remplacement d'un salarié absent nommément désigné, la durée de l'avenant n'est pas limitée.

Article 4-5

Modalité d'accès aux avenants «compléments d'heures»

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés à temps partiel souhaitent bénéficier d'avenants de «compléments d'heures». Cela peut prendre la forme d'un recensement annuel des demandes des salariés à temps partiel.

Les salariés à temps partiel volontaires se verront prioritairement proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas de leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs d'un avenant de complément d'heures, le choix de l'un ou de l'autre est déterminé en fonction de critères objectifs.

Ces critères sont par exemple, une priorité au salarié dont le contrat prévoit le plus petit nombre d'heures, ou l'ancienneté dans le poste.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer des critères retenus, ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

Article 5

Priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet

Dans le cadre du droit de priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet, tel que défini à l'article L. 3123-8 du code du travail, l'employeur peut proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet, un ou des compléments(s) d'activité ressortissant ou ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent, à condition que le salarié remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

Article 6

Régime des coupures quotidiennes

Conformément à l'article L. 3123-16 du code du travail et aux dispositions de l'article 18-4 de la convention collective nationale des gardiens concierges et employés d'immeubles, les partenaires sociaux autorisent la possibilité d'organiser le travail du salarié en prévoyant une seule coupure quotidienne d'une durée supérieure à deux heures. Cette coupure supérieure à deux heures peut être prévue uniquement pour des salariés qui sont en charge du service des ordures ménagères.

La durée de cette coupure ne pourra pas dépasser 10 heures, rappel étant fait que les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auquel s'ajoutent

les heures de repos quotidien.

En contrepartie de cette organisation le salarié, en charge du service des ordures ménagères, qui subit une coupure quotidienne supérieure à 2 heures, perçoit une compensation correspondant à 50 % de la valeur du minimum garanti (valeur évaluée en 2014 à «3.51 €») par jour où le salarié subit cette coupure dans la semaine.

Il conviendra d'appliquer la formule suivante :

Valeur du minimum garanti × 50 % × nombre de journées comprenant une coupure supérieure à 2 heures.

Titre II

Réduction de l'amplitude des salariés de catégorie B

Article 1er **Objet**

Pour les salariés de catégorie B travaillant selon un régime dérogatoire 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 concierge les partenaires sociaux ont décidé de réduire de 2 h 30 par semaine la période durant laquelle ces salariés effectuent les tâches et le cas échéant la permanence prévues par leur contrat de travail.

La période maximale d'exécution des tâches et, le cas échéant, de permanence des salariés de catégorie B est donc ramenée de 50 h à 47 h 30 hebdomadaires. Cette réduction est répartie à raison d'une demi-heure par jour du lundi au vendredi sauf dispositions contractuelles entre salarié et employeur.

Les salariés qui auraient bénéficié d'une réduction de leur amplitude préalablement au présent accord ne verront leur contrat ajusté que dans la mesure où la période durant laquelle ils effectuent les tâches et, le cas échéant, la permanence est supérieure à 47 h 30.

Article 2 **Modification de l'article 18-3 de la convention collective**

(Voir Dispositions générales, art. 18-3)

Titre III

Dispositions communes

Article 1er **Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

Article 2 **Date d'effet, durée de l'accord et formalités**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au journal officiel.

Calcul de l'indemnité conventionnelle de 10 %

Avenant n° 87 du 15 juin 2015

[Étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 17 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC ;

FEPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNIGIC ;

FS CFDT ;

Préambule

Les partenaires sociaux ont convenu de transposer dans un avenant la position prise en Commission d'interprétation du 28 mai 2015 relative à l'assiette de calcul de l'indemnité conventionnelle de 10 % pour tout remplacement d'une durée inférieure à deux mois visée à l'article 26 de la convention collective.

Commission d'interprétation du 28 mai 2015

Modalités d'application de l'indemnité conventionnelle de 10 % prévue à l'article 26 de la CCNGCEI.

Avenant n° 82 du 17 juin 2013 à la Convention collective nationale des gardiens concierges et employés d'immeubles entre en vigueur au 1^{er} juillet 2015.

Cet accord :

- supprime la possibilité pour un salarié logé de s'auto remplacer pendant les congés payés ;
- supprime l'indemnité globale forfaitisée à 50 % pour tout remplacement d'une durée inférieure à 2 mois pour y substituer une indemnité conventionnelle de 10 %.

La présente recommandation inter patronale vise à expliquer l'assiette de calcul de cette indemnité conventionnelle de 10 %.

Avant le 1^{er} juillet 2015

- pour les remplacements de moins de 2 mois, le salarié remplaçant perçoit une indemnité forfaitisée égale à 50 % de la rémunération.

Exemple chiffré pour le calcul de l'indemnité globale forfaitaire de 50 % :

Pour une rémunération brute de 1000 €

Prorata 13^e mois : $1000/12 = 83.33$ €

Indemnité fin de contrat de droit commun (10 %) : $(1000 + 83.33) / 10 = 108.33$ €

Indemnité compensatrice de CP : $(1000 + 108.33) / 10 = 110.83$ €

Ce qui revient à 1000 € + $302,49$ € = $1\ 302,49$ €

Indemnité conventionnelle de remplacement inférieur à 2 mois (article 26 CCNGCEI : «l'ensemble étant porté forfaitairement à 50 % pour tout remplacement de durée inférieure à deux mois») : $(1000 \times 50 \%) = 500$ €

Soit un total de 500 € d'indemnité forfaitisée ce qui représente une indemnité de 50 % de la rémunération.

Le salarié perçoit 1500 €

- pour les remplacements de plus de 2 mois c'est le droit commun qui s'applique, à savoir, le versement du prorata 13^{ème} mois, la prime de précarité (10 %), d'une indemnité compensatrice des congés payés non pris.

À partir du 1^{er} juillet 2015

- Pour les remplacements de moins de 2 mois, c'est la règle du droit commun qui s'applique :

Versement du prorata 13^{ème} mois, de l'indemnité compensatrice des congés payés non pris, de la prime de précarité de droit commun (10 %) plus une indemnité conventionnelle fixée à 10 %

Exemple chiffré :

Pour une rémunération brute de 1000 €

Prorata 13^e mois : $1000/12 = 83.33$ €

Indemnité fin de contrat de droit commun (10 %) : $(1000 + 83.33) / 10 = 108.33$ €

Indemnité compensatrice de CP : $(1000 + 108.33) / 10 = 110,83$ €

Indemnité conventionnelle de remplacement inférieur à 2 mois «Pour tout remplacement d'une durée inférieure à deux mois, une indemnité conventionnelle de 10 % s'ajoute aux majorations précédentes» :

$(1000$ € + 83.33 € + 108.33 € + $110,83$ €) = $1\ 302,49 \times 10 \%$ = $130,25$ €

$1309.99 + 130,25 = 1\ 432,74$ €

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 remplacements de plus de 2 mois, il n'y a pas de changement par rapport au calcul antérieurement au

1^{er} juillet 2015.

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