



Convention collective nationale des Gardiens, Concierges et Employés d'immeubles

IDCC 1043
(Brochure JO n° 3144)

Cette brochure est notamment à jour de :

[Des accords du 6 décembre 2013](#) modifié par l'avenant du 2 juillet 2015 (avt n° 1) relatif aux couvertures obligatoires prévoyance et santé et modifié par l'avenant du 30 juin 2016 (avt n° 2).

[L'avenant n° 82 du 17 juin 2013](#) relatif à la suppression de l'auto-remplacement et à la création d'une indemnité conventionnelle de 10% pour les CDD d'une durée inférieure à 2 mois.

[L'avenant 87 du 15 juin 2015](#) relatif à l'interprétation de l'avenant 82 concernant l'assiette de calcul de l'indemnité conventionnelle de 10%.

[L'avenant n° 84](#) relatif au temps partiel et à la réduction de l'amplitude.

[L'avenant n°86](#) relatif à la nouvelle classification.

L'avenant n°88 d'avril 2016 relatif à la modification de la CCN suite à l'adoption des nouvelles classifications (réactualisation complète de la CCNG entrée en vig. au 1-06-17).

[L'avenant n° 90](#) du 25 avril 2016 relatif à la formation professionnelle.

[L'avenant n° 91](#) relatif à la prime exceptionnelle.

[L'avenant n° 92](#) relatif aux salaires 2017.

[L'avenant n° 95](#) relatif aux salaires 2018 (non encore étendu).

SOMMAIRE

TITRE I

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1^{er} : Objet et champ d'application

Article 1^{er} bis : Avenants régionaux et accords d'entreprise

Article 2 : Avantages acquis – Non-cumul

Article 3 : Durée – Dénonciation et révision

Article 4 : Formalités de dépôt

Article 5§1 : Adhésion

Article 5§2 : Secrétariat de la commission mixte

Article 6 : Mise à disposition du personnel

CHAPITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL – COMMISSIONS

Article 7 : Liberté d'opinion – Droit syndical

Article 8 : Délégués du personnel et comités d'entreprise

Article 9 : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) / (CEGI)

Article 10 : Commission paritaire nationale d'interprétation

CHAPITRE III : CONCLUSION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 11 : Embauche et période d'essai

Article 12 : Modifications du contrat

Article 13 : Contrôle médical

Article 14 : Rupture du contrat de travail (démission, licenciement)

Article 15 : Absences pour recherche d'emploi

Article 16 : Indemnité de licenciement

Article 17 : Départ et mise à la retraite

Article 17-A : Procédure de départ et mise à la retraite

Article 17-B : Indemnités de rupture

CHAPITRE IV : DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL – ATTRIBUTION D'UN LOGEMENT DE FONCTION ACCESSOIRE AU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 18 : Conditions générales de travail (à jour de l'avenant 84)

Article 19 : Repos hebdomadaire et jours fériés

Article 20 : Logement de fonction accessoire au contrat de travail

Article 21 : Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

Guide explicatif de la nouvelle classification (à jour de l'avenant 86)

CHAPITRE V : REMUNERATION DU TRAVAIL – CLASSIFICATION DES EMPLOIS – SALAIRES EN NATURE

Article 22 : Appointements globaux minimaux – Salaire mensuel contractuel – Bulletin de paie – Gratification « 13^{ème} mois »

Article 23 : Evaluation du salaire en nature et détermination du salaire en espèces

Article 24 : Primes d'ancienneté

CHAPITRE VI : CONGES ET MALADIE

Article 25 : Congés annuels(enrichi en avril 2014 des dispositions de l'avenant 82 suppression de l'auto-remplacement)

Article 26 : Remplacement du salarié en congé (enrichi en avril 2014 des dispositions de l'avenant 82 suppression de l'auto-remplacement)

Article 27 : Congés pour événements personnels

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

Article 29 : Maternité, paternité et adoption

[Article 30 : Régime de prévoyance](#)

[Article 31 : Obligations militaires](#)

[Article 32 : Retraite complémentaire](#)

[Article 33 : Médaille d'honneur du travail et prime anniversaire](#)

[Article 34 : Formation professionnelle](#)

ANNEXES

[ANNEXE I](#) Définition et évaluation des tâches en unités de valeur pour le personnel visé à l'article 18, paragraphe 1B, de la présente convention
: [Annexe au contrat de travail](#) (à jour de l'avenant 94 «courrier»)

[ANNEXE II](#) : Salaires

[ANNEXE III](#) : Prévoyance et santé, accord du 6 décembre 2013 (à jour des avts modificatifs n°1,2, 3)
Avenant n°1 du 2-07-15 à l'accord du 6-12-13
Avenant n° 2 du 30-06-16 à l'accord du 6-12-13
Avenant n° 3 du 7-11-17 à l'accord du 6-12-13

[ANNEXE IV](#) : Travail à temps partiel des salariés employés d'immeubles de catégorie A
(à jour du titre I avenant 84)

[ANNEXE VI](#) : [Avenant n° 90 du 25 avril 2016 relatif à la formation professionnelle](#)

[ANNEXE IX](#) : Permettant de définir les différents niveaux de maintenance (Classification –
Les compétences techniques)

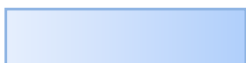
DISPOSITIONS DIVERSES

1. [Autres accords en liens avec la Formation professionnelle](#) :
-[Avenant n° 77 contribution FPSPP - Création d'un versement minimum conventionnel au titre du plan de formation](#)
-[Avenant n°83 CQP « premier niveau »](#)
2. [Poubelles sélectives](#) :
[Avenant n° 50 du 16 juin 2000 relatif à la prime mensuelle pour la sortie des poubelles sélectives](#)
3. [Journée de solidarité](#) :
[Avenant n° 61 du 24 mars 2005 relatif à la journée de solidarité](#)
4. [Commission d'interprétation](#)
-[Avenant n° 76 du 21 janvier 2010 \(compilation des accords obtenus lors des commissions d'interprétations qui se sont tenues entre juillet 2002 et juillet 2009\)](#)
-[Commission d'interprétation du 8 mars 2010](#)
-[Commission d'interprétation du 28 mai 2015](#)
5. [Logement décent – décret n° 2002-120 du 30/01/2002](#)

HISTORIQUE DES AVENANTS SIGNES

Convention collective nationale des gardiens concierges

et employés d'immeubles



Observations complémentaires UNIS



**En rouge modifications récentes de la
convention collective**



Les textes et les annotations en gris
et italique sont les parties exclues ou ayant
fait l'objet de réserve(s) par un arrêté
d'extension

CHAPITRE 1er DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er Objet et champ d'application

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10 - **Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 – étendu par arrêté du 4/05/17 – JORF du 6/05/17 (en vigueur 1^{er}/06/17).**

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 1967¹. Il est toutefois rappelé que le conseil syndical a un rôle consultatif comme indiqué dans l'article 21 de la loi du 10 juillet 1965².

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.

***Dans les départements d'outremer, la CCNGCEI entre en vigueur au 1^{er} janvier 2018**

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 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 ».

Article 1er bis

Avenants régionaux et accords d'entreprise

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10

La présente convention ne peut en aucun cas remettre en cause les possibilités existantes de discussion et d'amélioration des salaires et des 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'avenant 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 suivie de la lettre E. 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 L2232-11, L2234-1 et L2234-3 du Code du travail) de mise en œuvre de certaines garanties collectives (intéressement ou retraite et prévoyance, par exemple).

Article 2

Avantages acquis – Non-cumul

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10

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

en vigueur étendu (*)

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10 - **Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 – étendu par arrêté du 4/05/17 – JORF du 6/05/17 (en vigueur 1^{er}/06/17).**

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.

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**

en vigueur étendu
Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10

Selon l'article L2262-8 et D2231-2 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**

en vigueur étendu (*)
Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10 - **Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 – étendu par arrêté du 4/05/17 – JORF du 6/05/17 (en vigueur 1^{er}/06/17).**

1/ Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L 2121-1 du Code du travail, ou toute organisation d'employeurs représentative au plan national 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 du travail où le dépôt de l'accord aura été effectué.

2/ Secrétariat de la commission

La commission mixte regroupant, sous la présidence du représentant du ministère compétent, lesdites organisations représentatives siégera au : Immeuble Le Cadran - 139-147 rue Paul Vaillant Couturier– 92240 MALAKOFF, siège **d'HUMANIS**. Son secrétariat est assuré à la même adresse par l'union des organisations patronales signataires de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles dénommé COREGE (Comité des Organisations Représentants les Employeurs de Gardiens, concierges et Employés d'immeubles).

Article 6

Mise à disposition du personnel

en vigueur étendu
Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10

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 l'article R2262-1 et suivants du Code du travail. Cet avis, joint au contrat de travail, doit préciser où la CCN 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 REPRESENTATION DU PERSONNEL – COMMISSIONS

Article 7

Liberté d'opinion – Droit syndical

en vigueur étendu
Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10 - **Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 – étendu par arrêté du 4/05/17 – JORF du 6/05/17 (en vigueur 1^{er}/06/17).**

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 Ier du Code du travail.

L'exercice du droit syndical est reconnu, dans les conditions prévues à l'article L2111-1 et dans la partie II - Livre I - 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 mixte ou des commissions instituées par la convention.

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.

Chaque organisation syndicale siégeant en commission mixte nationale reçoit chaque année des organisations patronales une allocation forfaitaire fixée par accord des parties à la convention.

Cette allocation forfaitaire utilisable par chaque organisation , à sa convenance, dans le but d'indemniser les salariés appelés à la représenter dans le cadre des négociations, est versée globalement par l'Union des organisations patronales signataires de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeuble – COREGE – Immeuble Le Cadran - 139-147 rue Paul Vaillant Couturier- 92240 MALAKOFF, siège d'**HUMANIS**, dès accord de l'ensemble des organisations syndicales et à défaut d'unanimité à la date de parution au journal officiel de l'arrêté d'extension de l'accord conclu avec une ou plusieurs organisations syndicales.

Article 8

Délégués du personnel et comités d'entreprise

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10

- 1- Délégués du personnel – Dans les entreprises employant plus de 10 salariés, leurs attributions sont déterminées dans la partie II - livre III – titre Ier du Code du travail relatif au délégué du personnel.
- 2- Comités d'entreprise – Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, il sera institué un comité d'entreprise dont la 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 L2327-1 et L2327-12 à L2327-19 du Code du travail.

Article 9

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

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10 - **Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 - étendu par arrêté du 4/05/17 - JORF du 6/05/17 (en vigueur 1^{er}/06/17).**

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'immeuble (COREGE).

Elle est composée :

- pour la délégation salariale, de deux représentants de chacune des organisations syndicales
- pour la délégation patronale, d'un nombre de représentants identique à celui de la délégation salariale, réparti entre les organisations patronales signataires par accord entre elles.

Article 10

Commission paritaire nationale d'interprétation

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10 - **Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 - étendu par arrêté du 4/05/17 - JORF du 6/05/17 (en vigueur 1^{er}/06/17).**

Une commission nationale paritaire d'interprétation, dont le règlement intérieur constitue l'annexe n°4 à la convention, siège au : Immeuble Le Cadran - 139-147 rue Paul Vaillant Couturier - 92240 MALAKOFF, siège d'**HUMANIS**. Son secrétariat est assuré à la même adresse par l'union des organisations patronales signataires de la convention (COREGE).

Elle est composée :

- pour la délégation salariale, de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires ;

- 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.

La commission a pour rôle de résoudre les difficultés générales d'interprétation et d'application de la présente convention.

Les avenants régionaux ou locaux prévus au deuxième paragraphe de l'article 1bis de la présente convention peuvent prévoir la constitution de commissions régionales ou locales fonctionnant dans les mêmes conditions que la commission nationale.

Il peut être fait appel des décisions des commissions régionales ou locales auprès de la commission nationale.

CHAPITRE III CONCLUSION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 11 Embauche et période d'essai

en vigueur étendu (*)

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10 - **Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 – étendu par arrêté du 4/05/17 – JORF du 6/05/17 (en vigueur 1^{er}/06/17).**

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 CDD³. 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

³ Art. L 1242-13 du Code du travail. (voir texte en annexe)

durée déterminée, auquel cas il doit fixer son point de départ et la date de son échéance.

Conformément à l'article L3221-2 du Code du travail, les femmes et les jeunes sont, à égalité de fonctions, de travail et d'aptitude professionnelle, rétribués à égalité avec le personnel masculin.

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

1 mois 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 L1221-25 & L1221-26 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 L1242-10 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.

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

Article 12

Modifications du contrat

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10

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.

Commentaires UNIS

D'une manière générale, il y a modification du contrat de travail lorsque la modification porte :

- sur un élément déterminant lors de la conclusion du contrat et formalisé par une clause ;
- ou sur un élément compris dans le socle contractuel indispensable à l'existence du contrat.

Il s'agit le plus souvent de la rémunération, de la durée de travail et de la qualification du salarié.

En dehors de ces deux éléments, l'ampleur de la modification du contrat est appréciée par les juges et au cas par cas, en fonction :

- De la nature de l'élément modifié ;
- Des fonctions exercées par le salarié ;
- De l'ampleur de la modification ;
- Du contenu du contrat.

Par principe le salarié ne peut, sauf à commettre une faute pouvant être sanctionnée, s'opposer à un changement de ses conditions de travail, mis en œuvre loyalement par l'employeur en vertu de son pouvoir de direction.

A l'inverse, le salarié peut refuser, sans que cela puisse lui être reproché, toute modification de son contrat de travail envisagée par l'employeur, sauf à ce qu'une clause insérée au contrat de travail et considérée comme valable par les juges lui impose cette modification.

Article 13

Contrôle médical

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10 - **Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 – étendu par arrêté du 4/05/17 – JORF du 6/05/17 (en vigueur 1^{er}/06/17).**

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

L'embauche définitive est subordonnée aux résultats de cet examen.

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 d'accident non professionnelle, ou pour cause d'accident du travail.**

Article 14

Rupture du contrat de travail

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10 - **Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 – étendu par arrêté du 4/05/17 – JORF du 6/05/17 (en vigueur 1^{er}/06/17).**

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 L1237-11 à L1237-16 du Code du travail.

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

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

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

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

- salarié dont le coefficient hiérarchique est supérieur à 602 ou salarié logé : 1 mois

Les durées de préavis s'entendent de date en date. Dans tous les cas, le logement de fonction devra être libre à l'expiration du préavis sous réserve de l'application des articles L7212-1 et R7212-1 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**

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10

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 bloquées en une ou plusieurs fois, après accord écrit de l'employeur.

Article 16

Indemnité de licenciement

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10-Modifié par l'avenant 80 du 16/03/12 -étendu par arrêté du 19/12/2012 -JORF du 23/12/2012

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

- 1- 1/5^{ème} de mois par année de service, sur la totalité des années de service
- 2- A 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 ;
- 3- 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 :

- a- soit la rémunération globale brute mensuelle contractuelle visée à l'article 22-2 ;
- b- soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;
- c- 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.

COMMENTAIRE UNIS : A compter du 27 septembre 2017 et conformément aux termes du décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017, l'indemnité légale de licenciement ne pourra être inférieure à : **1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans et à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.**

Le nouvel article R.1234-1 du Code du travail prévoit également qu'en cas d'année incomplète, **l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.**

La nouvelle rédaction de l'article R.1234-4 précise désormais qu'il faut prendre en compte la moyenne mensuelle des douze derniers mois **ou** lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, **la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement.** A notre sens, il n'y a pas de modification sur le fond.

Ces nouvelles dispositions sont applicables dès le 27 septembre 2017.

Afin de déterminer le montant à verser au salarié licencié, il convient de comparer ce nouveau mode de calcul légal avec le mode de calcul conventionnel. L'UNIS a diffusé la fiche pratique ci-après :

Calcul de l'indemnité de licenciement dans la CCNGCEI	Nouveau calcul de l'indemnité légale	Observations
<p>Article 16 :</p> <p>Le salarié licencié (sauf pour faute grave ou lourde) recevra, après un an d'ancienneté chez le même employeur, une indemnité égale à :</p> <p>1- 1/5ème de mois par année de service, sur la totalité des années de service</p> <p>2- A laquelle s'ajoute, à l'issue de la 7ème année d'ancienneté une majoration de 2/15ème de mois par année de service calculée au-delà de la 7ème année ;</p> <p>3- Auxquelles s'ajoute, à l'issue de la 19ème année d'ancienneté une majoration supplémentaire de 1/10ème de mois par année de service calculée au-delà de la 19ème année.</p> <p>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.</p>	<p>Nouvel article L.1234-9 : Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.</p> <p>Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.</p> <p>Cette disposition s'applique aux licenciements prononcés à partir du 24 septembre 2017</p> <p>Nouvel article R.1234-1 : L'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.</p> <p>Cette disposition s'applique aux licenciements prononcés à partir du 27 septembre 2017</p> <p>Nouvel article R.1234-2 : L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants: 1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ; 2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.</p> <p>Cette disposition s'applique aux licenciements prononcés à partir du 27 septembre 2017</p> <p>Nouvel article R.2134-4 : Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :</p> <p>1° Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement; 2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion</p> <p>Cette disposition s'applique aux licenciements prononcés à partir du 27 septembre 2017</p>	<p>→ Exemple comparatif n°1 pour un salarié ayant 5 ans d'ancienneté et ayant une rémunération brute mensuelle de 2000 €.</p> <p><u>Calcul selon la CCNGCEI :</u></p> $(1/5 \times 2000) \times 5 \text{ ans} = 2000 \text{ €}$ <p><u>Calcul selon le nouvel article R.1234-2 :</u></p> $(1/4 \times 2000) \times 5 \text{ ans} = 2500 \text{ €}$ <p>→ Exemple comparatif n°2 pour un salarié ayant 8 ans d'ancienneté et ayant une rémunération brute mensuelle de 2000 €.</p> <p><u>Calcul selon la CCNGCEI :</u></p> $(1/5 \times 2000) \times 8 \text{ ans} = 3200 \text{ €}$ $+ (2/15 \times 2000) \times 1 \text{ an} = 266,66 \text{ €}$ $= 3\,466,67 \text{ €}$ <p><u>Calcul selon le nouvel article R.1234-2 :</u></p> $(1/4 \times 2000) \times 8 \text{ ans} = 4000 \text{ €}$ <p>→ Exemple comparatif n°3 pour un salarié ayant 30 ans d'ancienneté et ayant une rémunération brute mensuelle de 2000 €.</p> <p><u>Calcul selon la CCNGCEI :</u></p> $(1/5 \times 2000) \times 30 \text{ ans} = 12\,000 \text{ €}$ $+ (2/15 \times 2000) \times 23 \text{ ans} = 6133,33 \text{ €}$ $+ (1/10 \times 2000) \times 11 \text{ ans} = 2200 \text{ €}$ $= 20\,333,33 \text{ €}$ <p><u>Calcul selon le nouvel article R.1234-2 :</u></p> $(1/4 \times 2000) \times 10 \text{ ans} = 5000 \text{ €}$ $+ (1/3 \times 2000) \times 20 \text{ ans} = 13\,333,33 \text{ €}$ $= 18\,333,33 \text{ €}$

Attention :

- pour un salarié entre 8 mois et un an d'ancienneté, le mode de calcul légal sera toujours plus favorable en l'absence de modification de la convention collective.
- En deçà de 8 ans, la CCNGCEI est automatiquement moins favorable que le mode de calcul légal.
- Pour les salariés ayant au moins 8 mois d'ancienneté et moins d'un an d'ancienneté, il sera nécessaire de prendre en compte la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement.

Article 17

Départ et mise à la retraite

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10 - Modifié par l'avenant 80 du 16/03/12 - étendu par arrêté du 19/12/2012 - JORF du 23/12/2012 - **Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 - étendu par arrêté du 4/05/17 - JORF du 6/05/17 (en vigueur 1^{er}/06/17).**

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 L1237-5 du Code du travail. La mise à la retraite d'office par l'employeur redevenant 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 L1232-2 à L1232-4 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 :

En cas de départ en retraite à sa demande :

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

un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
deux mois de salaire près trente ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié **catégorie B** perçoit :

1/5^{ème} de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;

A 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 ;

A 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.

Observations UNIS : A compter du 27 septembre 2017, attention à l'impact de la modification de l'indemnité légale de licenciement.

1-Attention à l'impact de la modification légale concernant l'indemnité de licenciement :

- En droit commun, l'article du code du travail relatif à l'indemnité de mise à la retraite (article 1237-7 CT) renvoie expressément à l'article relatif à l'indemnité de licenciement (article 1234-9 CT).

Par conséquent, les dispositions conventionnelles de l'article 17 concernant les indemnités de rupture en cas de mise à la retraite (catégorie A comme catégorie B) doivent effectivement être comparées pour chaque cas d'espèce aux dispositions de droit commun en matière de licenciement.

La solution la plus favorable étant celle à retenir.

- Concernant l'indemnité de départ en retraite de droit commun (visée à l'article L 1237-9), le code du travail renvoie à la partie réglementaire du code du travail.

Dans la partie réglementaire il s'agit de l'article D 1237-1 qui énonce :

« **Le taux de l'indemnité de départ en retraite** prévue à l'article [L. 1237-9](#) est au moins égal à :

- 1° Un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- 2° Un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- 3° Un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- 4° Deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté. »

L'article 17 B de la Convention collective (CCNGCEI) relatif à l'indemnité de rupture en cas de départ en retraite à la demande du salarié de catégorie A reprend à son compte le taux de droit commun d'indemnité de départ à la retraite.

En revanche, la CCNGCEI prévoit des dispositions plus favorables que le droit commun pour l'indemnité de départ à la retraite à la demande du salarié de catégorie B.

Outre le renvoi à l'article 16 de la convention collective pour ce qui est de la valeur du mois de salaire à prendre en compte comme assiette de calcul de l'indemnité, il n'y a pas lieu d'opérer ici une transposition des dispositions en matière d'indemnité de licenciement.

Cela ne préjuge pas du fait qu'à l'occasion de la prochaine mise à jour de la CCNGCEI, les partenaires sociaux alignent comme par le passé l'indemnité de départ à la retraite du salarié de catégorie B sur l'indemnité de mise à la retraite. Il s'agira là du fruit de la négociation et non d'un impératif légal et/ou réglementaire.

CODE DU TRAVAIL articles de références :

Mise à la retraite.

Article L1237-7

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à **une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement** prévue à l'article L. 1234-9.

Indemnité de licenciement.

Article L1234-9

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à **une indemnité de licenciement**.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

Départ volontaire à la retraite.

Article L1237-9

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse **a droit à une indemnité de départ à la retraite**.

Le taux de cette indemnité varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ses modalités de calcul sont fonction de la rémunération brute dont il bénéficiait antérieurement. **Ce taux et ces modalités de calcul sont déterminés par voie réglementaire.**

Article D1237-1

Le **taux de l'indemnité de départ en retraite** prévue à l'article [L. 1237-9](#) est au moins égal à :

- 1° Un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- 2° Un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- 3° Un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- 4° Deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

2-Pour ne pas compromettre un départ à la retraite à la date anniversaire du 70^{ème} anniversaire, et pour respecter le délai de préavis de 6 mois, il y a lieu de signifier la mise à la retraite du salarié à 69 ans et 6 mois.

CHAPITRE IV

DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL – ATTRIBUTION D'UN LOGEMENT DE FONCTION ACCESSOIRE AU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 18

Conditions générales de travail

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10 - l'avenant 84 du 23/05/14 - étendu par arrêté du 13/11/14 - JORF du 25/11/14 - **Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 - étendu par arrêté du 4/05/17 - JORF du 6/05/17 (en vigueur 1^{er}/06/17).**

1 – Les salariés relevant de la présente convention se rattachent :

A – 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.

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 – **Titre II** - Chapitre II du Code du travail peuvent être mises en œuvre soit par accord d'entreprise, soit par annexe à la présente convention, pour un secteur d'activité lorsque l'une ou plusieurs de ces dispositions répond aux nécessités de l'exploitation et s'inscrit dans les usages dudit secteur d'activité.

B – Soit au régime dérogatoire (catégorie B) défini par les articles L7211-1 et L7211-2 du Code du travail (excluant toute référence à un horaire) lorsque leur emploi répond à la définition légale du concierge³.

(³ Art. L7211-2 : « 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 :

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 de tâches, 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 :

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 – 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 47h30.

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 47h30, 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 $\frac{3}{4}$ 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 (13h / 4h et 13h / 3h) 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 – 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 – Astreinte de nuit (*Ce paragraphe ne concerne que les contrats antérieurs au 1^{er} janvier 2003, date de la suppression de l'astreinte de nuit*) : 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.

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.

Commentaires UNIS

Article 18 Conditions générales de travail

18-1

Pour les salariés de la catégorie A et conformément aux avenants « salaires » il est fait référence au temps de travail de droit commun c'est-à-dire à 151H67 pour un emploi à temps complet.

Les salariés de la catégorie B sont des salariés soumis à un régime dérogatoire qui est défini au Code du travail aux articles L 7211-1 et 7211-2. Ce régime les exclut de toute référence horaire et leur taux d'emploi est toujours déterminé par application du barème d'évaluation des tâches en unités de valeur.

Ce barème est consigné en annexe I à la convention collective.

18-3

L'amplitude maximale de la journée de travail est de 13 heures incluant 4 heures de repos. Ce dernier peut être fractionné en une ou deux fois mais dans ce cas la convention prévoit que l'une des périodes devra être au moins égale au $\frac{3}{4}$ du temps de repos total.

Les salariés qui exercent leurs fonctions dans une amplitude de 13h peuvent avoir un repos de 3 heures et dans ce cas ils bénéficient de 4 demies-journées consécutives incluant la journée complète du dimanche. Ainsi, ces salariés pourront bénéficier d'un repos hebdomadaire les samedi/dimanche ou les dimanche/lundi, ou samedi après-midi, dimanche et lundi matin.

18-4

Les heures d'ouverture de la loge sont précisées au contrat de travail, il n'est pas possible de se contenter de la référence au règlement de l'immeuble.

18-5

La convention précise à toute fin utile, que les dispositions concernant l'astreinte de nuit ne peuvent concerner que des contrats antérieurs au 1^{er} janvier 2003. Effectivement, les partenaires sociaux avaient supprimé par un avenant 54 la possibilité de prévoir une astreinte de nuit dans les contrats, y compris dans les contrats des remplaçants.

Enfin, l'article 18-5 donne la dernière valeur forfaitaire mensuelle de l'astreinte de nuit.

Commentaires liés aux modifications apportées par l'avenant 84

Par accord du 23 mai 2014, les partenaires sociaux ont décidé que **la période d'exécution des tâches et de permanence** (amplitude des journées de travail minorée des périodes de repos) **ne peut excéder une durée hebdomadaire équivalente à 47h30.**

Actuellement, si on prend l'hypothèse d'un gardien qui travaille dans le cadre d'une amplitude maximale de 13 heures par jour avec un temps de pause quotidien de 4 heures, il en résulte pour ce salarié que la période d'exécution des tâches et de permanence atteint un équivalent de 50 heures par semaine.

En réduisant d'une demi-heure par jour (du lundi au vendredi) cette période « d'activité » (tâches et permanence), ce salarié travaille de manière effective sur une période équivalente à 47h30 et non plus équivalente à 50 heures. Ce qui revient à une réduction de 2h30 par semaine de la période durant laquelle ces salariés effectuent les tâches et le cas échéant la permanence prévues par leur contrat de travail.

L'accord prévoit que cette réduction est en principe répartie à raison d'une demi-heure par jour du lundi au vendredi. Toutefois, une autre organisation pourrait être contractuellement prévue par l'employeur et le salarié.

Enfin, l'accord précise que 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 47h30.

Ces dispositions s'appliquent à compter du 26 novembre 2014.

Les salariés de catégorie B en poste au 26 novembre 2014 et dont la durée d'exécution des tâches et le cas échéant de la permanence est supérieure à 47h30 hebdomadaires devront avoir bénéficié immédiatement d'une suppression des « heures de travail effectives » dépassant ce plafond.

Article 19

Repos hebdomadaire et jours fériés

en vigueur étendu
Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10

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

1 – Les dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 18-1-A pourront intégrer les dérogations au repos hebdomadaire autorisées en référence aux articles L3132-20 et suivants du Code du travail.

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

3 – Le repos hebdomadaire minimal du personnel de catégorie B à service complet ou permanent 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 contrat 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.

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 L3132-21 et L3132-23 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, prorata temporis.

Article 20
Logement de fonction accessoire au contrat de travail

en vigueur étendu
Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10

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.

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

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 particuliers 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.

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

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.

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

Commentaires UNIS

Article 20 Logement de fonction accessoire au contrat de travail

le salarié de catégorie B est obligatoirement logé alors que le salarié de catégorie A peut l'être.

Le règlement intérieur de l'immeuble est remis au salarié s'il existe.

La réfection des embellissements correspond à la réfection de la peinture et des revêtements muraux, cette dernière terminologie est plus large que celle de « papiers ».

La réfection des sols est expressément prévue. Toutefois, elle interviendra « si nécessaire ». Il faudra par conséquent que le sol soit dans un mauvais état manifeste.

La fourniture de l'eau froide ne constituait pas un salaire ou avantage en nature : la fourniture de l'eau froide est gracieuse.

Lorsque la loge et le logement de fonction sont distincts, ce dernier doit obligatoirement être équipé de compteurs individuels pour permettre la prise en charge directe par le salarié de sa consommation.

Dans le cas contraire, si loge et logement de fonction ne peuvent être distincts, la convention collective précise clairement que l'avantage en nature complémentaire tel que défini à l'article 23 doit être appliqué.

Enfin, la convention collective précise que le logement de fonction doit être conforme aux normes de décence (consulter le décret n° 2002-120 du 30 janvier 2002 relatif aux caractéristiques du logement décent annexé ci-après page XX).

Article 21

Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10 - **Modifié par l'avenant 86 du 12 février 2015 - étendu par arrêté du 2/11/15 - JORF du 11/11/15 - Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 - étendu par arrêté du 4/05/17 - JORF du 6/05/17 (en vigueur 1^{er}/06/17).**

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.

A titre d'exemple, pesée d'un poste :

N i v e a u x	relationnel	technique	administratif	supervision	autonomie	formation
	a	a	a	a	a	a
	b	b	b	b	b	b
	c	c	c	c	c	c
	d	d	d	d	d	d
	e	e	e	e	e	e

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		
Echelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'échange professionnel particulier, simple convivialité	100
b	Echanges professionnels et/ou surveillance dans un ensemble sans complexité particulière	107
c	Echanges 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	Echanges 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 au 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		
Echelon	Description	Valorisation
a	Aucune tâche technique n'est exigée	100
b	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils et machines ne nécessitant ni expérience, ni formation, ni habilitation spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité, hormis celles nécessaires à une prise de poste standard.	103
c	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils ou machines nécessitant une expérience et/ou une formation et/ou une habilitation spécifique(s) en matière d'hygiène ou de sécurité	107
	Réalisation de travaux de maintenance de premier niveau (*) simples et courants	
d	Réalisation de travaux de maintenance de second niveau (Erreur ! Signet non défini.)	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		
Echelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives	100
b	Transmission et distribution de documents aux résidents et/ou tenue d'un registre 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			
Echelon	Supervision d'autres salariés du même employeur (groupement d')	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 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 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		
Echelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'être autonome	100
b	Autonomie limitée par des instructions précises et détaillées des tâches, avec un contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de leurs salariés	103
c	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de leurs salariés	107
d	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de leurs salariés, et 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		
Echelon	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 à <i>minima</i> à un diplôme équivalent au niveau V de l'Education Nationale (CAP hors branche) ou à un CQP de la branche (niveau 1)	87
d	Poste exigeant un niveau correspondant à <i>minima</i> à un diplôme équivalent au niveau IV de l'Education Nationale (baccalauréat), au CAP de la branche ou à un CQP de la branche (niveau 2)	92
e	Poste exigeant un niveau correspondant à <i>minima</i> à un diplôme équivalent au niveau III de l'Education 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

GUIDE EXPLICATIF**pour l'application de l'article 21 de la CCN**

La classification s'applique à l'ensemble des salariés ainsi qu'à tout type d'employeur dépendant de la branche. Les définitions de cette classification reposent sur six critères le relationnel, la technicité, l'administratif, la supervision, l'autonomie, et le niveau de diplôme.

Chacun de ces critères est défini de façon précise dans la classification qui suit. Afin de faciliter la lecture de cette grille, les partenaires sociaux proposent ci-après des définitions et exemples pour les différents niveaux de chaque critère.

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

Pour appliquer au mieux les critères de la classification à chacun des postes, il est recommandé de définir préalablement la « fiche de poste ».

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		
Echelon	Description CCN	Vade-mecum
a- 100	Il n'est pas demandé d'échange professionnel particulier, simple convivialité	<i>Il ne sera pas demandé au salarié d'échanger avec les occupants de l'immeuble si ce n'est l'échange de politesse.</i>
b- 107	Echanges professionnels et/ou surveillance dans un ensemble sans complexité particulière	<i>L'ensemble « sans complexité particulière » est notamment caractérisé par son nombre peu important de lots, une occupation des lots sur du long terme, dans un contexte général calme (bâtiment non situé dans une zone sensible au sens des pouvoirs publics). Ce critère comprend également le rappel simple au règlement intérieur.</i>
c- 112	Echanges professionnels et/ou surveillance dans un ensemble avec complexité particulière, c'est-à-dire répondant au moins à un des critères suivants :	-
	I. ensemble de plus de 60 lots	-
	II. avec un rôle de relais en médiation sociale et/ou gestion de conflits	<i>Le salarié a suivi une formation de sensibilisation à la médiation sociale et/ou à la gestion de conflits.</i>
	III. résidence majoritairement à forte rotation des occupants	<i>Sont notamment visées les résidences saisonnières, estudiantines et de services ainsi que les immeubles avec une rotation habituelle des occupants de 50%.</i>

d- 118	Echanges professionnels et/ou surveillance répondant au moins à un des critères suivants :	-
	IV. avec une responsabilité explicite en médiation sociale et/ou gestion de conflits	<i>Le salarié a suivi une formation approfondie pour la médiation sociale et/ou la gestion de conflits.</i>
	V. ensemble situé dans un quartier classé par les pouvoirs publics en zone sensible au plan social et/ou sécuritaire	-
e- 125	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)	<i>Cet échelon permet de classer les postes pour lesquels le relationnel est une caractéristique majeure du poste. Un tel échelon permet de classer des postes de type conciergerie d'immeuble au sens hôtelier du terme (réception des occupants, recherche de prestataires pour répondre aux besoins des occupants). Les services doivent être institués par l'employeur dans le cadre du contrat de travail.</i>

2- Les compétences techniques

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

Compétences techniques		
Echelon	Description	Vade-mecum
a- 100	Aucune tâche technique n'est exigée	-
b- 103	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.	<i>Assurer le nettoyage des parties communes des immeubles, l'entretien des espaces verts, des cours, trottoirs et abords, parkings. Gestion des ordures ménagères.</i>
c- 107	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	<i>L'annexe permet de définir les niveaux de chaque tâche demandée et de permettre la classification du poste. L'employeur reste seul responsable de la sécurité du salarié pour l'exécution desdites tâches.</i>
	Réalisation de travaux de maintenance de premier niveau simples et courants*	
d- 112	Réalisation de travaux de maintenance de second niveau*	
e- 120	Réalisation de travaux de maintenance de troisième niveau*	

* au sens de l'annexe IX à la CCN.

3- Les compétences administratives

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

Compétences administratives		
Echelon	Description	Vade-mecum
a- 100	Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives	<i>Le salarié n'aura que des missions « techniques » relevant de l'entretien et de la surveillance de l'ensemble immobilier.</i>
b- 103	Transmission et distribution de documents aux résidents et/ou tenue d'un registre manuscrit et/ou rédaction de notes simples	<i>Les documents transmis et distribués aux résidents sont ceux communiqués par l'employeur. Les notes simples sont des informations brèves relatives à l'immeuble (parties communes et équipements communs) qui sont transmises au supérieur ou à l'employeur directement permettant ainsi une remontée d'informations. La rédaction de notes simples s'entend également de la modification, le cas échéant, des notes préparées.</i>
c- 107	Tâches de gestion administrative courantes impliquant l'usage de l'informatique et/ou gestion de fonds de caisse pour l'achat de consommables	-
d- 112	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.	<i>Le salarié est amené à créer des documents.</i>
e- 120	Responsabilités administratives : élaboration de budgets	-

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			
Echel on	Supervision d'autres salariés du même employeur ou groupement d'employeurs	Supervision de prestataires externes	Vade-mecum
a- 100	Il n'est pas demandé de superviser	Il n'est pas demandé de superviser	-
b- 103	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	<i>Vérification de l'exécution du travail. Tenue d'un cahier de conciergerie</i>
c- 107	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	<i>« supervision de prestataires externes » : le déclenchement des prestations ne pourrait avoir lieu que dans le cadre de l'existence d'un contrat d'entretien ou de maintenance. Le salarié ne pourrait pas déclencher une dépense pour son employeur.</i>
d- 112	Définition des tâches, de l'organisation et 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	<i>Le salarié ne pourrait déclencher une prestation (dépenses) qu'avec l'accord préalable de l'employeur</i>
e- 120	Définition des tâches, de l'organisation et suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur 5 collaborateurs salariés ou plus		-

5- L'autonomie

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

Autonomie		
Echelon	Description	Vade-mecum
a- 100	Il n'est pas demandé d'être autonome	<i>Le travail du salarié est systématiquement contrôlé par l'employeur, son représentant ou l'un de leurs salariés</i>
b- 103	Autonomie limitée par des instructions précises et détaillées des tâches, avec un contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de leurs salariés	-
c- 107	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de leurs salariés	-
d- 112	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de leurs salariés, et dont la réalisation fait appel à des compétences spécifiques en matière d'organisation et de planification.	-
e- 120	Responsabilité globale de bon entretien et de fonctionnement de l'ensemble immobilier, faisant l'objet d'une évaluation d'ensemble	-

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		
Echelon	Description	Vade-mecum
a- 80	Poste n'exigeant pas de pré requis	-
b- 83	Poste exigeant une maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter)	-
c- 87	Poste exigeant un niveau correspondant à <i>minima</i> à un diplôme équivalent au niveau V de l'Education Nationale (CAP hors branche) ou à un CQP de la branche (niveau 1)	-

d- 92	Poste exigeant un niveau correspondant à <i>minima</i> à un diplôme équivalent au niveau IV de l'Education Nationale (baccalauréat), au CAP de la branche ou à un CQP de la branche (niveau 2)	-
e- 100	Poste exigeant un niveau correspondant à <i>minima</i> à un diplôme équivalent au niveau III de l'Education Nationale	-

Lorsqu'il sera demandé au salarié d'effectuer une formation, l'employeur devra modifier la classification du poste afin de prendre en compte l'évolution du poste consécutive à la formation réalisée. Cependant, lorsque la formation est faite à la demande du salarié et que les demandes de l'employeur n'ont pas évolué quant à la qualification demandée, alors, il n'est pas nécessaire que la pesée du poste soit modifiée.

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 ».

Commentaires UNIS

Complément d'information relative à la modification de l'article 21 par l'avenant 86 :

Extraits de l'Avenant 86 Article 3 : Application de la nouvelle classification aux contrats en cours

Pour l'application de la nouvelle classification aux contrats en cours, une concertation entre l'employeur et le salarié aura lieu pour la pesée du poste. Employeur et salarié pourront prendre appui sur le guide explicatif établi à cet effet par les partenaires sociaux et annexé au présent avenant. A la suite de cette réunion l'employeur rédigera un avenant tenant compte de la pesée du poste. Le salarié signera celui-ci et aura quinze jours calendaires pour consulter un représentant syndical. Après ce délai, sans contestation notifiée et motivée par écrit du salarié, l'avenant entrera en application effective.

Pour mémoire article 21 antérieur à l'entrée en vigueur de l'avenant 86 modifiant les classifications

Article 21 Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

en vigueur étendu
Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10

Quels que soient leur type de contrat de travail (cf. article 11) et leurs conditions de travail (régimes A ou B, définis à l'article 18), les salariés sont classés dans l'un des six niveaux définis ci-après. Le classement à un niveau donné est de droit si le salarié occupe de façon permanente un poste répondant à l'ensemble des critères fonctionnels définissant ce niveau, et s'il satisfait de même manière à tous les critères de qualification exigés au même niveau.

La référence aux niveaux de formation établis par l'éducation nationale n'exclut pas tous les autres modes de formation (théorique et pratique) permettant d'acquérir des connaissances équivalentes.

L'intitulé de fonction indiqué dans le poste repère (pris pour exemple d'application du système de classification) ne comporte aucune valeur conventionnelle, chaque employeur utilisant les dénominations consacrées par l'usage ou accord d'entreprise.

Il est entendu que l'exercice des fonctions définies dans la qualification contractuelle de chaque salarié implique, dans l'esprit d'équipe qui doit animer les collaborateurs de l'entreprise, la réalisation exceptionnelle de tâches périphériques ou accessoires relevant éventuellement de fonctions différentes.

Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

I – Employés :

Niveau 1 (coefficient 235)

L'employé exécute des tâches simples ne nécessitant pas de connaissances particulières, selon les consignes précises de l'employeur.

Poste n'exigeant pas de formation au-delà de la scolarité obligatoire ou professionnelle sanctionnée ou non par un diplôme (Correspondant au niveau VI de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) défini ainsi : personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire).

Les emplois de ce niveau n'exigent qu'une courte période d'adaptation.

Poste repère : employé d'immeuble : chargé des tâches matérielles dans l'ensemble immobilier, exécutant des travaux de nettoyage et/ou de manutention courante et/ou d'entretien d'espaces verts (tonte de gazons, arrosage, ramassage des feuilles et propreté)

Niveau 2 (coefficient 255)

L'employé spécialisé exécute les tâches d'entretien courant et de gardiennage à partir de directives générales. Il a une certaine initiative dans le choix des moyens lui permettant d'accomplir ses tâches. Il peut être amené à assurer, sur instructions précises, des tâches administratives ou techniques simples et limitées (encaissement du terme par exemple).

Les connaissances requises sont celles fixées au niveau V bis de l'éducation nationale (Circulaire éducation nationale du 11 juillet 1967. Définition du niveau V bis : personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximale d'un an au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle) acquises par la formation initiale, professionnelle ou continue ou par une expérience équivalente (V.A.E.).

Poste repère : gardien concierge chargé de l'entretien courant et de la surveillance d'un immeuble ou ensemble immobilier pouvant accomplir des tâches administratives ou techniques simples et limitées

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 plusieurs autres employés dont il organise et surveille le travail.

Les connaissances requises sont 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 équivalent à celui d'un brevet d'études professionnelles (BEP) (deux 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).

Poste repère : employé d'immeuble qualifié : chargé de l'entretien courant, assurant le fonctionnement normal des installations de l'ensemble immobilier. Peut être chargé de tâches qualifiées en fonction des nécessités des services de l'ensemble immobilier et rend compte à son employeur ou à son représentant de ses interventions.

Niveau 4 (coefficient 340)

L'employé, dans le cadre d'instructions générales, exécute des travaux très qualifiés, constitués d'actions de réalisations complètes. Il peut être appelé à coordonner l'activité de salariés appartenant à l'entreprise ou extérieur à l'entreprise et doit mettre en oeuvre tous modes opératoires et moyens de contrôle appropriés, ce qui nécessite

la maîtrise complète de sa fonction dans ses aspects tant fonctionnels que relationnels. Il peut assumer une part importante de tâches administratives déléguées par l'employeur.

Les emplois de ce niveau exigent un niveau de connaissances professionnelles correspondant au niveau IV a de l'éducation nationale ou la formation prévue au niveau V de l'éducation nationale (Circulaire éducation nationale du 11 juillet 1967. Définition du niveau V a : personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (trois ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré)), complétée par des stages ou cours professionnels et une expérience d'au moins trois années dans le niveau 3. Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle (VAE).

Poste repère : gardien principal (ou chef d'équipe). Outre les tâches dévolues au gardien principal de niveau 3, mais avec une part prépondérante de tâches administratives déléguées par l'employeur, et/ou de tâches techniques très qualifiées, le gardien principal de niveau 4 doit mettre en œuvre tous moyens de nature à assurer la sécurité et le fonctionnement des installations d'un ensemble immobilier en coordonnant l'activité des préposés à l'exécution de ces tâches.

II - Agents de maîtrise

Niveau 5 (coefficient 395)

L'agent de maîtrise de ce niveau se caractérise par des capacités professionnelles et des qualités humaines pour assurer ou coordonner la réalisation d'un ensemble de tâches ou d'une partie plus ou moins importante de ces tâches dans un ensemble immobilier, ainsi que, le cas échéant, la responsabilité de commandement dans la limite de la délégation qu'il a reçue.

Du fait des moyens techniques mis en œuvre, il peut être amené à des ajustements et adaptations indispensables.

Les emplois de ce niveau exigent des connaissances professionnelles correspondant aux diplômes prévus au niveau IV b de l'éducation nationale (Circulaire éducation nationale du 11 juillet 1967. Définition du niveau V b : personnel occupant des emplois de maîtrise (deux ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V)), complétées par une formation professionnelle adaptée aux exigences de la fonction. Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle (VAE).

Poste repère : gardien-chef : préposé responsable, sous l'autorité directe de son employeur ou de son représentant, d'un ensemble immobilier sur lequel il est appelé à coordonner l'activité d'au moins dix salariés de l'employeur. Il doit tout mettre en œuvre pour assurer la sécurité et le fonctionnement des installations de l'ensemble immobilier. Il assume toutes les tâches administratives déléguées par l'employeur et n'exécute qu'accessoirement et seulement en cas d'urgence des travaux d'entretien. Il est tenu de rester à la disposition de l'employeur et ne peut exercer aucune autre activité lucrative. Il peut être astreint à porter un uniforme fourni et entretenu par l'employeur.

Niveau 6 (coefficient hiérarchique 410)

L'agent de maîtrise de ce niveau accomplit des travaux administratifs ou techniques d'après les instructions reçues de caractère général sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre. Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il peut également assurer la responsabilité de l'encadrement de personnel exécutant des travaux diversifiés mais complémentaires ; cette responsabilité d'encadrement requiert des connaissances et une expérience professionnelle au moins équivalentes à celles des personnels encadrés. La capacité d'expression doit permettre la conduite d'une équipe, les relations externes, la justification écrite des décisions prises.

Les emplois de ce niveau exigent des connaissances professionnelles correspondant aux diplômes prévus au niveau III d e l'éducation nationale (Circulaire éducation nationale du 11 juillet 1967. Définition du niveau III : personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin du 1er cycle de l'enseignement supérieur (deux ans de scolarité après le baccalauréat). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle (VAE).

CHAPITRE V
REMUNERATION DU TRAVAIL,
CLASSIFICATION DES EMPLOIS,
SALAIRES EN NATURE

Article 22

Appointements globaux minimaux - Salaire mensuel contractuel.
Bulletin de paie - Gratification "13e mois"

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 73 du 6/10/2008-étendu par arrêté du 9/04/2009-JORF DU 17/04/2009 -Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10 - **Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 – étendu par arrêté du 4/05/17 – JORF du 6/05/17 (en vigueur 1^{er}/06/17).**

1 – 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.

Le salaire minimum brut mensuel conventionnel pour chacun des niveaux est révisé en commission mixte 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.

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 – 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) Et éventuellement de la prime d'ancienneté, calculée par application du barème fixé par l'article 24 de la convention, sur le salaire minimum brut mensuel **conventionnel**.

c) D'un éventuel salaire supplémentaire contractuel (augmenté de tous éléments qualitatifs de rémunération convenus au contrat de travail et incluant notamment l'indemnité différentielle acquise en application d'une clause d'avantages acquis, ou 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.

Tout salarié doit recevoir chaque mois un bulletin de paye établi dans les conditions prévues aux articles R3243-1 à R3243-5 du Code du Travail :

Le bulletin de paie doit, en plus des mentions légales des articles R3243-1 à R3243-5 du Code du travail, mentionner les dispositions suivantes :

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

2° La période d'emploi et le nombre d'heures (pour le personnel de catégorie A, soit 151.67 heures pour un emploi à temps complet pendant le mois concerné) ou d'unités de valeur (pour le personnel de catégorie B, soit 10 000 UV pour un emploi à service complet pendant le mois concerné) ;

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

4 – Gratification "13e mois" :

Les salariés 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 mensuel brut 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

Evaluation du salaire en nature et détermination du salaire en espèces

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10 - **Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 - étendu par arrêté du 4/05/17 - JORF du 6/05/17 (en vigueur 1^{er}/06/17).**

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 II , **article 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 trois 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 privés, salle d'eau privative.
- III. Logement n'entrant pas dans l'une des deux catégories mentionnées ci-dessus.

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

Cette révision intervient tous les ans. Elle est applicable dès la paie de janvier. La variation applicable est celle correspondant au dernier indice connu au moment de l'établissement de la paie de janvier.

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

- Electricité : 55 kWh ;
- Gaz : équivalent de 92 kWh d'électricité ;
- Chauffage : équivalent de 120 kWh d'électricité ;
- Eau chaude : équivalent de 98 kWh d'électricité.

Le prix du kWh applicable est déterminé simultanément à la révision des salaires par la commission paritaire 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 net pour déterminer le salaire net **à verser**.

Article 24

Primes d'ancienneté

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10 - **Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 – étendu par arrêté du 4/05/17 – JORF du 6/05/17 (en vigueur 1^{er}/06/17).**

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 paie.

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

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

CHAPITRE VI CONGÉS ET MALADIE

Article 25 Congés annuels

en vigueur étendu (*)

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10
Modifié par l'avenant 82 du 17/06/2013 - étendu par arrêté du 22/02/2014 - JORF du 11/03/2014 en vigueur au 1^{er} juillet 2015

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 de un vingt-cinquième de la rémunération globale brute mensuelle contractuelle par jour ouvrable de congés non pris.

Commentaires UNIS

Article 25 Congés annuels

A présent, l'employeur est l'initiateur de la planification des congés.

Ces derniers devront être fixés pour le congé principal (congés pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre) avant le 30 avril (1^{er} avril antérieurement à l'avenant 74).

Nous rappelons que la période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période (article D3141-5 du Code du travail).

Pour le solde le salarié devra poser ses dates au moins deux mois à l'avance.

Il est fortement conseillé à l'employeur de remédier à l'inertie du salarié qui ne ferait pas connaître ses souhaits sur la prise du solde de ses congés.

Si le salarié propose des dates sans respecter le délai de deux mois ci-dessus, nous conseillons à l'employeur de rebondir en proposant d'autres dates, ainsi les congés non pris (au terme de la période) ne le seront pas de son fait.

Depuis une décision de la Cour de cassation du 24 février 2009, l'employeur doit reporter les congés payés acquis par le salarié malade, y compris lorsque celui-ci reprend le travail une fois la période de prise de congés clôturée.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail avant que le salarié ait pu prendre ces congés reportés sur la période suivante, il a le droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

Commentaire lié à l'avenant n° 82

Dans le cadre de la modernisation du métier de gardien d'immeuble d'habitation, les partenaires sociaux ont décidé de ne plus autoriser conventionnellement l'auto-remplacement par l'interdiction faite aux employeurs de demander à leur salarié la mise à disposition du logement de fonction durant les périodes de congés.

Les dispositions de l'avenant 82 sont applicables depuis le **1^{er} juillet 2015**.

Article 26 Remplacement du salarié en congé

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10 - Modifié par l'avenant 82 du 17/06/2013 - étendu par arrêté du 22/02/2014 - JORF du 11/03/2014 (en vigueur au 1/7/15) - **Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 - étendu par arrêté du 4/05/17 - JORF du 6/05/17 (en vigueur 1^{er}/06/17).**

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.

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 (« 13ème mois »). Pour tout remplacement d'une durée inférieure à deux mois, une indemnité conventionnelle de 10%* s'ajoute aux majorations précédentes.

Commentaire UNIS

1-Commentaire lié à l'avenant n° 82

Dans le cadre de la modernisation du métier de gardien d'immeuble d'habitation, les partenaires sociaux ont décidé de ne plus autoriser conventionnellement l'auto-remplacement. Une période transitoire a été prévue pour permettre l'adaptation des logements de fonction des gardiens logés.

Les dispositions de l'avenant 82 sont applicables depuis le **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%*.

2-Les partenaires sociaux se sont réunis en Commission d'interprétation le 28 mai 2015 afin d'expliquer les modalités de calcul de la nouvelle indemnité conventionnelle de 10%.

Ils ont souhaité intégrer cette interprétation à la CCNGCEI et ont donc transposé le procès-verbal d'accord dans un **avenant n° 87 du 15 juin 2015**.

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 inférieure 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.

A 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^{ème} mois : $1000/12 = 83.33$ €

Indemnité de 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 » :

$(1000€ + 83.33€ + 108.33€ + 110.83€) = 1302.49 \times 10 \% = 130.25$

$1302.49 + 130.25 = 1432.74$ €

Soit un total de 432.74€ ce qui représente une indemnité de 43.27% de la rémunération.

Le salarié perçoit 1432.74€

- 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.

Article 27 Congés pour événements personnels

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10 - **Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 - étendu par arrêté du 4/05/17 - JORF du 6/05/17 (en vigueur 1^{er}/06/17).**

Des congés spéciaux pour les salariés et les conjoints mariés ou pacsés seront accordés dans les circonstances suivantes :

1° Mariage ou PACS :

- Mariage ou PACS du salarié : 6 jours consécutifs ;
- Mariage ou PACS d'un enfant du salarié : 1 jour ouvrable ;

2 ° Décès* :

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

3 ° Naissance :

- Naissance ou adoption d'un enfant du salarié : 3 jours ouvrables ;

Ces jours d'absence 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.

Le remplacement du salarié occupant un logement de fonction s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26 de la présente convention.

Commentaire UNIS

La loi Travail du 8 août 2016* crée dans le code du travail **un congé relatif à l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant qui est de 2 jours ouvrables et** apporte des modifications aux congés pour événements familiaux, de ce fait il convient d'en tenir compte lorsque la convention collective n'est pas conforme il convient donc d'appliquer :

2 ° Décès :

-décès d'un ascendant autre que le père ou la mère → 2 jours ouvrables

-décès du père, de la mère → 3 jours ouvrables

-Décès du conjoint

du partenaire lié par un pacte civil de solidarité
ou **du concubin** → 3 jours ouvrables*

-décès d'un enfant (d'un descendant* en ligne directe) → 5 jours ouvrables

-Décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur → 3 jours ouvrables*

Article 28

Suspension du contrat de travail, maladie, accident du travail

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10 - **Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 – étendu par arrêté du 4/05/17 – JORF du 6/05/17 (en vigueur 1^{er}/06/17).**

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 ;

Pendant ces périodes, et en cas d'accident du travail dans les conditions prévues par l'article L1226-9, L1226-13 et L1226-18 du Code du travail, le contrat de travail ne pourra être résilié.

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 complémentaire auxquels adhèrent l'employeur, sont fixées à l'article 30.

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

Article 29 Maternité, paternité et adoption

en vigueur étendu (*) (**)

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10 - **Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 – étendu par arrêté du 4/05/17 – JORF du 6/05/17 (en vigueur 1^{er}/06/17).**

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 L1234-1 du Code du travail :

1° L'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée

- lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée, sauf en cas de faute grave.
- et pendant une période de 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° A l'expiration du congé maternité, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, 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

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 L1225-35 et L1225-36 du Code du travail, le salarié peut bénéficier d'un congé de paternité quel que soit la nature de son contrat de travail et quel que 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.

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

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 L1225-37 à L1225-46 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° Pendant le congé de maternité 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.

Commentaire UNIS

Durant le congé de paternité aucun maintien de salaire n'est prévu par la convention collective, toutefois, le bénéficiaire percevra des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Il a été précisé pour tenir compte des évolutions législatives et jurisprudentielles que pendant le congé d'adoption le salarié bénéficierait du maintien de sa rémunération dans les mêmes conditions que celles fixées pour le congé de maternité.

Article 30
Régime de prévoyance

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10 - **Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 – étendu par arrêté du 4/05/17 – JORF du 6/05/17 (en vigueur 1^{er}/06/17).**

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 L1226-1 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 paie devra être établie

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 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) Pour couvrir tout ou partie des garanties conventionnelles incapacité de travail susvisées, les employeurs ont la possibilité de souscrire un contrat d'assurance groupe, et notamment d'adhérer au régime de prévoyance complémentaire institué par le protocole conclu avec le groupe **HUMANIS**. 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.

Commentaire UNIS

1-Attention par rapport aux dispositions de droit commun : Le maintien de salaire du salarié ayant entre 1 et 3 ans d'ancienneté devra se faire selon la solution la plus favorable au salarié :

-sur la base des dispositions conventionnelles (90% de la rémunération pendant 30 jours sans période de carence)

Ou

-sur la base des dispositions légales fixées par les articles D1226-1 et suivants (à savoir : 7 jours de carence (sauf en cas d'accident du travail) puis 90% du salaire pendant 30 jours puis 2/3 du salaire les 30 jours suivants).

La convention collective rappelle ici que l'établissement d'une feuille de paie s'impose même en l'absence de maintien de salaire.

2- Commentaires liés à l'accord collectif du 6 décembre 2013

Le 6 décembre 2013, les partenaires sociaux ont signé un accord instaurant un régime obligatoire de prévoyance et de frais de santé au bénéfice du personnel de la branche. Cet accord a été étendu par arrêté d'extension du 17 février 2015 paru au journal officiel du 25 février 2015.

Il entre en vigueur pour l'ensemble des employeurs non adhérents à une organisation signataire au 26 février 2015. Tous les employeurs doivent assurer leurs salariés en garanties frais de santé et prévoyance dans les conditions prévues par l'accord.

L'accord recommande en tant qu'assureur HUMANIS PREVOYANCE. Cette recommandation est sans valeur contraignante quant au choix de l'assureur.

Pour accéder directement à l'accord du 6 décembre 2013 et ses avenants intégrés [cliquez ici](#)

Article 31

Obligations militaires

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10

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

Les périodes de réserve obligatoires 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

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10 - **Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 – étendu par arrêté du 4/05/17 – JORF du 6/05/17 (en vigueur 1^{er}/06/17).**

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.

Commentaire UNIS

Le personnel entrant dans le champ d'application de la présente Convention collective est obligatoirement affilié au régime de retraite complémentaire ARRCO, anciennement dénommé CRIP et actuellement dénommé ABELIO, du groupe APRIONIS.

Article 33

Médaille d'honneur du travail et prime anniversaire

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10

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**

en vigueur étendu

Modifié par l'avenant 74 du 27/04/09 - étendu par arrêté du 24/12/09 - JORF du 5/01/10 - Modifié par l'avenant 77 du 9/11/2010 - étendu par arrêté du 17/03/2011 - JORF du 24/05/2011 - **Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 - étendu par arrêté du 4/05/17 - JORF du 6/05/17 (en vigueur 1^{er}/06/17).**

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, et du DIF, **pour les entreprises employant moins de 10 salariés, avec un minimum de 15 € pour cette dernière contribution.**

ANNEXE I

Définition des tâches & Unités de valeur

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

Modifiée par avenants 41 du 25 juin 1998 et 49 du 25 février 2000 - Modifié par l'avenant 88 d'avril 2016 – étendu par arrêté du **/12/16 – JORF du **/12/16 (en vigueur 1^{er}/01/17).

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	
<p>Prendre immédiatement toute mesure pour faire face à toute anomalie de fonctionnement dans le cadre des consignes de sécurité données par le constructeur.</p> <p>Dans le cas où des personnes sont bloquées dans la cabine, faire appel aux pompiers et avvertir l'entreprise qui est chargée de l'entretien. Si le préposé est un homme, il pourra, 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.</p> <p>Rendre compte à l'employeur de tout incident.</p>	100 pour le premier ascenseur, 50 par ascenseur au-delà du premier.
b) Surveillance chaufferie	
<p>Prendre immédiatement toute mesure pour faire face à toute anomalie de fonctionnement.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Rendre compte à l'employeur de tout incident.</p>	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.

1 par local principal.

* Les unités de valeurs prévues au paragraphe 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.

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) Etat des lieux

Au départ et à l'arrivée des locataires, établir les états des lieux et transmettre à l'employeur.

8 par local principal

III. - Propreté et entretien des parties communes

a) Ordures ménagères : (*)

Remplacement des poubelles sous les orifices des gaines et vide-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) Courrier * modifié par avenant 94

*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 30kg et/ou dont la somme des côtés (L+I+h) est supérieure à 200cm

Courrier service réduit Réception et distribution des colis et plis volumineux non recommandés ne pouvant entrer dans les boîtes aux lettres. *Les envois recommandés et contre remboursement sont exclus de cette distribution.	4 par local principal.
Courrier service normal Dès réception de l'ensemble du courrier, tri et répartition entre les boîtes des destinataires.	12 par local principal.
Courrier porté Dès réception, tri et distribution à 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) Nettoyage des ascenseurs

Nettoyage des cabines, grilles et portes.	60 par ascenseur.
---	-------------------

IV. - Entretien et propreté des espaces libres

a) Nettoyage des cours et trottoirs

Nettoyage des trottoirs des voies publiques dans le cadre de la réglementation locale en vigueur, notamment en cas de neige ou verglas, déblaiement des trottoirs publics, épandage de sel ou cendre.	
Nettoyage des cours et voies de circulation privées, aires de jeux, aires de circulation, parkings. Nettoyage des caniveaux, bouches siphonides, 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

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

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.

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.

Ce dispositif est en outre utilisé pour le décompte des tâches accessoires suivantes :

1° Travaux spécialisés : entretien complet d'espaces verts : tonte et arrosage des pelouses, massifs, jeunes arbres, arbustes, binage, désherbage, plantations diverses.

Conduites d'installations de chaufferie : conditionnement de l'air, filtrage des eaux de piscine et bassin, etc. ;

2° Travaux qualifiés : travaux qualifiés d'entretien : serrurerie, électricité, plomberie, peinture, etc..., et permanence du service de sécurité I.G.H.

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**).

VI. - Permanence de jour

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.

VIII. – Modèle de décompte individuel des tâches
(Annexe au contrat de travail des salariés visés à l'article 18 [1, B]) :

ANNEXE AU CONTRAT DE TRAVAIL

De M.....	Immeuble de.....		
Date:.....	Nombre de locaux principaux à usage : - commercial..... - professionnel..... - habitation	Surfaces : - trottoirs..... m ² - cours, parking.....m ² - espaces verts.....m ² Total.....m ²	Nombre de : - ascenseurs..... - chaufferies.....

Détail et décomptes des tâches

(Application du barème prévu par l'annexe I à la convention collective nationale du 11 décembre 1979)

TÂCHES	BARÈME		DÉCOMPTE		OBSERVATIONS
	Base	Unités de valeur (UV)	Nombre de Bases	Nombre d'UV	
I.- Tâches générales : a) Surveillance ascenseurs : Le premier..... Chacun des suivants..... b) Surveillance Chaufferie Surveillance chauffage urbain c) Surveillance pendant l'exécution des tâches..... d) Contrôle et coordination de préposés de l'employeur..... e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures..... II.- Tâches administratives : a) Travaux courants..... b) Perception des loyers et/ou des charges : Trimestrielle..... Mensuelle..... c) Visite des logements à louer d) État des lieux.....	Par unité	100			
		50			
		200			
		100			
	Par local principal	1			
	-	5			
	-	1			
	-	3			
	-	2			
	-	6			
	-	3			
	-	8			
TÂCHES	BARÈME		DÉCOMPTE		OBSERVATIONS
	Base	Unités de valeur (UV)	Nombre de Bases	Nombre d'UV	
III.- Propreté et entretien des parties communes :					

a) Ordures ménagères.....	-	25			
Débouchage gaines et vide-ordures	-	5			
b) Courrier :					
Service réduit.....	-	4			
Service normal.....	-	12			
Porté.....	-	30			
c) Nettoyage des parties communes :					
1. Halls d'entrée, tapis-brosses et portes en glace :	-	15			
- pour deux fois par semaine	-	(1)			
- pour...fois par semaine.....					
2. Cages d'escalier, locaux communs et circulations diverses (couloirs de caves, paliers) :					
- pour une fois par semaine.....	-	25			
- pour ... fois par semaine.....	-	(1)			
3. Vitres, parois vitrées et cuivres :	-	12			
pour une fois par mois.....	-	(1)			
pour...fois par mois.....					
d) Nettoyage ascenseurs	Par ascenseur	60			
IV.- Entretien de propreté des espaces libres :					
- nettoyage des trottoirs, cours, parkings.....	Par tranche de 100 m ²	10			Minimum de 20 UV
- entretien de propreté des espaces verts.....	Par heure	60			
V.- Travaux spécialisés	Par heure	60			
Travaux qualifiés ⁽³⁾		ou 70 ⁽²⁾			
	Total..... (T)				⁽⁴⁾
VI.-Permanence de jour : s'il s'agit d'un gardien à service permanent. Le total des UV de tâches (T) s'élevant au minimum à 3400 UV et au maximum à 9000 UV ⁽⁵⁾					
<u>10 000 – (T).....</u>			Minimum 1 000 UV		
2					
Majoration de 25% lorsque le total des UV de tâches (T) excède 10 000 :					
(..... (T)-10 000) x 25%.....					
Total.....					
Arrondi à la centaine supérieure.....					

Soit un taux d'emploi de %		
<p>(1) Si les fréquences demandées sont plus ou moins importantes que celles prévues à la ligne précédente, le nombre d'UV sera augmenté ou réduit en proportion.</p> <p>(2) Lorsque ces travaux qualifiés sont confiés à un salarié dont coefficient hiérarchique est inférieur à 620.</p> <p>(3) A préciser (éventuellement par détail annexé).</p> <p>(4) Le total T ne peut excéder 12 000 UV.</p> <p>(5) Au-delà de 9000 UV totalisées en (T) le gardien est classé à service complet, avec attribution de 10 000 UV, si la permanence est demandée.</p>		

ANNEXE II - SALAIRES

Minima conventionnels négociés pour 2018 en cours d'extension donc non en vigueur

**Avenant n° 95 du 6 octobre 2017
portant modification de l'annexe II
« salaires & évaluation du salaire en nature logement »**

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 x 1,2905) + 745 €
- Catégorie B : (coefficient hiérarchique x 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.

Minima conventionnels en vigueur depuis le 1^{er} juin 2017

Avenant n° 92 du 17 octobre 2016 portant modification de l'annexe II « salaires & évaluation du salaire en nature logement »

(Etendu par arrêté paru au JO du 6 mai 2017 en vigueur au 1^{er} juin 2017)

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 x 1,2777) + 735 €
- Catégorie B : (coefficient hiérarchique x 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 depuis la paie de janvier 2016:

- Catégorie 1 : 3,088 € / m²
- Catégorie 2 : 2,438 € / m²
- Catégorie 3 : 1,800 € / 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° 91 du 17 octobre 2016
Prime exceptionnelle**

(Etendu par arrêté paru au JO du 1^{er} avril 2016 en vigueur au 1^{er} mai 2017)

Préambule

Les partenaires sociaux ont décidé, pour les salariés appartenant à l'effectif le 1^{er} janvier 2016, qui n'en sont pas sortis 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 liée 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° 89 du 11 janvier 2016 portant modification de l'annexe II
« salaires & évaluation du salaire en nature logement »**

(Etendu par arrêté paru au JO du 6 mai 2017 en vigueur au 1^{er} juin 2017, toutefois cet avenant est supplanté par l'avenant 92 étendu en même temps)

Article 1

Les valeurs permettant le calcul des salaires 2016 conformément au nouvel article 22 défini par avenant 88 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 x 1,2650) + 735 €
- Catégorie B : (coefficient hiérarchique x 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° 88, 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 la paie 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.

Minima conventionnels en vigueur à compter du 1^{er} avril 2015

Avenant n° 85 du 1^{er} octobre 2014 portant modification de l'annexe II « salaires »
(Arrêté d'extension du 11/3/15 paru au JO du 19/3/15)

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.

Minima conventionnels applicables depuis le 1^{er} juillet 2013 pour tous les employeurs de la branche.

(Arrêté d'extension du 24 mai 2013 paru au JO du 1 juin 2013)

Avenant n° 81 du 6 novembre 2012 portant modification de l'annexe II « salaires »

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
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.

A titre d'exemple :

cat. 1, valeur 2012 : 3,00 €, IRL annuel au 3^{ème} trim. 2012 : 2,15% ; valeur 2013 : 3,06 €

Article 3

A jour en janvier 2018

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.

Fait à Paris, le 6 novembre 2012

ANNEXE – III

Couvertures prévoyance et santé

ACCORD COLLECTIF DU 6 DECEMBRE 2013

(Texte en vigueur au 1^{er} janvier 2018)

Cet accord a été modifié successivement par les avenants

n°1 du 2 juillet 2016

n° 2 du 30 juin 2016

n° 3 du 7 novembre 2017.

Les nouvelles dispositions issues de l'avenant n° 3 du 7 novembre 2017 sont applicables dès janvier 2018. Cet avenant a eu pour objet de modifier les articles relatifs aux garanties et au fonds de solidarité (articles 11.2 et 12).

PLAN

PREAMBULE

Partie 1 MODIFICATION DE L'ARTICLE 30 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Partie 2 REGIMES DE PREVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTE

Titre 1 Dispositions communes

Article 1 - Objet

Article 2 - Champ d'application

Article 3 - Salariés bénéficiaires

3.1 – Définition des bénéficiaires

3.2 – Suspension du contrat de travail

3.2.1 – Suspensions rémunérées ou indemnisées

3.2.2 – Suspensions non rémunérées ou indemnisées

3.3 – Caractère obligatoire de l'adhésion

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

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

Titre 2 : Régime de prévoyance

Article 5 – Financement

5.1 – Assiette de la cotisation

5.2 – Taux de cotisation et répartition

5.3 – Evolution des cotisations

Article 6 – Prestations

6.1 – Dispositions générales et définitions

6.1.1 – Assiette

6.1.2 – Enfants à charge pour les garanties décès et rente éducation

6.1.3 – Conjoint

6.2 – Garantie Décès

6.3 – Garantie Incapacité de travail et Invalidité

Article 7 – Organismes assureurs recommandés

7.1 – Recommandation des organismes assureurs

7.2 – Application obligatoire du régime pour les employeurs

7.3 – Conséquences du changement d'organisme assureur

Titre 3 : Régime de santé

Article 8 – Dispenses d'adhésion

Article 8.1 - Cas de dispenses d'affiliation

Article 8.2 - Cas particulier des salariés à employeurs multiples

Article 9 – Financement

9.1 – Structure de la cotisation

9.2 - Assiette, taux et répartition de la cotisation

9.3 – Evolution des cotisations

Article 10 – Définition des ayants droit

[Article 11](#) – Prestations

[11.1](#) – Généralités

[11.2](#) – Niveau des prestations du régime

[Article 12](#) – Fonds de solidarité

[Article 12 bis](#) – Organisme assureur recommandé

[12.1](#) – Recommandation de l'organisme assureur

[12.2](#) – Application obligatoire du régime pour les employeurs

[Titre 4](#) : **Dispositions finales**

[Article 13](#) – Commission Paritaire Nationale de Suivi (CPNS)

[Article 14](#) – Information des salariés

[Article 15](#) – Révision et dénonciation

[Article 16](#) – Date d'effet, durée de l'accord et formalités

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 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 « 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**

L'article 30 de la Convention Collective Nationale des Gardiens, concierges et employés d'immeubles intitulé « *Régimes de prévoyance* » devient l'article 30-1 « *Maintien de salaire* ».
Le paragraphe e- de cet article est modifié dans les termes suivants :

« e - 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, et notamment d'adhérer au régime de prévoyance complémentaire institué par le protocole conclu avec l'Institution HUMANIS Prévoyance.

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

Il est instauré un article 30-2 intitulé « *Régimes de prévoyance complémentaire* » prévoyant que :

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

PARTIE 2

REGIMES DE PREVOYANCE **ET DE FRAIS DE SANTE**

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

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.

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 (il faut entendre «non 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

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– Taux de cotisation et répartition

	Tranche A	Tranche B
Décès ou Invalidité Permanente Absolue (y compris double effet)	0.29%	0.29%
Rente éducation	0.06%	0.06%
Frais d'obsèques	0.16%	0.16%
Incapacité temporaire	0.38%	0.38%
Invalidité permanente	0.50%	0.50%
Cotisation prévoyance*	1.39%*	1.39%*

Observation UNIS :

* Conformément à l'article 5.3 ci-dessous, les partenaires sociaux ont décidé en Commission paritaire de suivi du Régime du 17 octobre 2017 d'appliquer un **taux d'appel** sur la cotisation en prévoyance à hauteur de **75% du taux contractuel pour l'année 2018**. Ce taux devrait être reconduit pour 2019.

ATTENTION, ce taux d'appel ne concerne que les employeurs et salariés affiliés chez HUMANIS !

Il ne s'agit pas d'un accord de branche mais d'une décision prise par les partenaires qui gèrent le régime de branche chez l'assureur et compte tenu des bons résultats du régime géré par HUMANIS.

Le taux d'appel applicable est donc de **1.04%* du salaire (TA/TB)** au lieu de 1.39% dès janvier 2018.

Ces taux incluent la reprise des risques en cours pour les entreprises rejoignant le régime conventionnel en application de l'article 7.2 du présent accord ainsi que la mutualisation du financement de la portabilité.

Ces cotisations sont prises en charge par l'employeur et par le salarié dans les proportions suivantes :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

5.3 – Evolution des cotisations

Les taux de cotisation prévus à l'article 5.2 sont maintenus pour trois ans, à compter de la date d'effet de l'accord.

Toute modification du taux de cotisation proposée par l'organisme assureur recommandé devra faire l'objet d'une révision du présent accord.

La Commission Paritaire Nationale de Suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé peut décider de l'application d'un taux d'appel inférieur ou supérieur aux taux mentionnés à l'article 5.2 pour une durée maximale d'un an, dans les conditions prévues par son Règlement intérieur.

Article 6 – Prestations

Les prestations faisant l'objet du présent accord sont celles prévues par le contrat d'assurance national et 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, 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'évènement 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

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 18ème 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

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'évènement 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

Garanties	Prestations
Décès toutes causes ou Invalidité Permanente et Absolue Tout assuré :	100 % TA, TB
Décès simultané ou postérieur du conjoint ou assimilé 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 ou d'invalidité permanente et absolue de l'assuré :	
- jusqu'au 12ème anniversaire :	4 % TA, TB
- du 12ème au 19ème anniversaire :	6 % TA, TB
- du 19ème au 25ème anniversaire (s'il poursuit des études) :	8 % TA, TB
Le montant de la Rente Education est doublé pour les orphelins de père et mère.	
Allocation frais d'obsèques versée en cas de décès du salarié, du conjoint ou assimilé ou d'un enfant à charge	100 % PMSS dans la limite des frais réels pour un enfant de moins de 12 ans, d'un majeur sous tutelle ou d'une personne placée en établissement psychiatrique

6.3– Garantie Incapacité de travail et Invalidité

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 <i>Y compris sécurité sociale nette et autres revenus éventuels nets</i>	
- 1ère catégorie SS - Taux d'incapacité permanente compris entre 33% et 65%	45 % du salaire net TA, TB
- 2ème catégorie SS - Taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 66%	100 % du salaire net TA, TB
- 3ème catégorie SS	100 % du salaire net TA, TB

Article 7 – Organismes assureurs recommandés

7.1 – Recommandation des organismes assureurs

Les partenaires sociaux recommandent en tant qu'assureurs :

- l'OCIRP, l'Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale, 17 rue de Marignan 75008 Paris, pour la garantie Rente Éducation ;
- HUMANIS PREVOYANCE, Institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale, 139/147 rue Paul Vaillant Couturier 92240 Malakoff, pour les garanties de prévoyance Capital Décès ou Invalidité permanente et absolue, Frais d'obsèques et Incapacité temporaire de travail – Invalidité.

HUMANIS PREVOYANCE est mandatée par l'OCIRP pour recueillir les adhésions des entreprises et gérer le recouvrement des cotisations et le paiement des prestations pour le compte de l'OCIRP.

Une convention de gestion formalise les engagements des partenaires sociaux et des organismes assureurs pour la gestion du régime conventionnel de prévoyance.

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 des organismes assureurs ci-dessus recommandés 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.

La mutualisation des risques couverts s'effectue entre l'ensemble des organismes assureurs recommandés. 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.

7.2 – 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 des organismes assureurs mentionnés à l'article précédent..

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et s'affilier à compter du 1^{er} janvier 2014 au régime conventionnel de prévoyance auprès des organismes assureurs recommandés, 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 des organismes assureurs recommandés, 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 légales 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 niveau égal ou supérieur à celui défini par le présent accord. La notion de risque s'entend du décès, de l'incapacité et de l'invalidité

7.3 – Conséquences du changement d'organisme assureur

En cas de dénonciation ou de non renouvellement de la recommandation, les dispositions suivantes s'appliquent :

- 1° les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rentes éducation) continuent d'être versées par les organismes assureurs ci-dessus recommandés à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non renouvellement. La garantie Incapacité temporaire de travail - Invalidité est maintenue aux participants en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que les prestations, immédiates ou différées (invalidité), sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la dénonciation ou du non renouvellement.
- 2° ces organismes assureurs recommandés assurent également 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, sans revalorisation des bases de calcul desdites prestations.
- 3° parallèlement, conformément à l'article L.912-3 du Code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées.

Sera également organisé la revalorisation des bases de calcul des prestations décès étant précisé qu'elle devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Les partenaires sociaux organiseront la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 précité du code de la sécurité sociale.

Titre 3 : Régime de frais de santé

Article 8 – Dispenses d’adhésion

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. les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l’article L. 861-3 du Code de la Sécurité Sociale ou de l’aide à l’Acquisition d’une Complémentaire Santé (ACS), en application de l’article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l’ACS ;
4. les salariés 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. A défaut, l'employeur aura l'obligation d'affilier le salarié. »

Article 9 – Financement

9.1 – Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation dite « isolé ».

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de couvrir leurs ayants droit (enfants et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance national et rappelés à l'article 10 du présent accord, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droits, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

9.2 - Assiette, taux et répartition de la cotisation

La cotisation servant au financement du contrat d'assurance de remboursement de frais de santé s'élève à un montant correspondant à 2.094 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) pour les salariés relevant du régime général et 1.514 % pour les salariés relevant du régime Alsace Moselle.

Pour information, le PMSS est fixé, pour l'année 2016, à 3 218 €. Il est modifié une fois par an (au 1^{er} janvier), par voie réglementaire.

La cotisation ci-dessus définie et les cotisations « Enfant » et « Conjoint » facultatives sont fixées dans les conditions suivantes (La cotisation « Enfant » est gratuite à compter du 3^{ème} enfant affilié.) :

Régime général

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Isolé (en % du PMSS)	1.047 %	1.047 %	2.094 %
Par Enfant (facultatif en %	0.86 %	-	0.86 %

du PMSS)			
Conjoint (facultatif en % du PMSS)	1.87 %	-	1.87 %

Régime local Alsace Moselle

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Isolé en % du PMSS	0.757 %	0.757 %	1.514 %
Par Enfant (facultatif en % du PMSS)	0.62 %	-	0.62 %
Conjoint (facultatif en % du PMSS)	1.34 %	-	1.34 %

Le montant des cotisations inclut les taxes et/ou contributions obligatoires en vigueur.

9.3 – Evolution des cotisations

Le taux de cotisation, prévu à l'article 9.2 est maintenu pour trois ans, à compter de la date d'effet de l'accord.

S'agissant de l'évolution ultérieure de la cotisation, les membres de la Commission Paritaire Nationale de Suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé peuvent autoriser la conclusion d'un avenant au contrat national d'assurance ayant pour objet de modifier le taux et les plancher/plafond de la cotisation dès lors que leur augmentation n'excède pas 1 %, dans les conditions prévues par le Règlement intérieur de la Commission. Au delà de cette limite, l'augmentation de la cotisation fera l'objet d'une nouvelle négociation et de la conclusion d'un avenant au présent accord.

La Commission Paritaire Nationale de Suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé peut décider de l'application d'un taux d'appel inférieur ou supérieur aux taux mentionnés à l'article 9.2 pour une durée maximale d'un an, dans les conditions prévues par son Règlement intérieur.

Article 10 – Définition des ayants droit

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 charges

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 plus 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 Etudiants ;
 - ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à POLE EMPLOI ;
 - ou sont sous contrat d'apprentissage ;
 - ou s'ils se livrent à une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RMI mensuel.

Quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du Code de la Famille, à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18ème anniversaire.

Les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié sont considérés comme à charge.

Article 11 – Prestations

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 – Niveau des prestations du régime (modifié par avenant n° 3 du 7/11/17)

RÉGIME FRAIS DE SANTÉ
(Quel que soit le régime de Sécurité sociale (général et local))

Descriptif des garanties	Prestations (les remboursements exprimés en BR s'entendent sous déduction de ceux de la Sécurité sociale)
. HOSPITALISATION (secteur conventionné et non conventionné⁽¹⁾)	
Hospitalisation médicale et chirurgicale : . Frais de séjour (frais de structure et de soins) et Fournitures diverses (produits de la LPP facturables et spécialités pharmaceutiques)	<i>Etablissements conventionnés :</i> 100 % des Frais Réels dans la limite de 230 % de la BR <i>Etablissements non conventionnés :</i> 80 % des Frais Réels dans la limite de 230 % de la BR
Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et actes de laboratoire facturés par un médecin signataire OPTAM / OPTAM CO ⁽²⁾	<i>Etablissements conventionnés :</i> 100 % des Frais Réels dans la limite de 230 % de la BR <i>Etablissements non conventionnés :</i> 80 % des Frais Réels dans la limite de 230 % de la BR
. Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et actes de laboratoire facturés par un médecin non signataire OPTAM / OPTAM CO ⁽²⁾	<i>Etablissements conventionnés :</i> 100 % des Frais Réels dans la limite de 200 % de la BR <i>Etablissements non conventionnés :</i> 80 % des Frais Réels dans la limite de 200 % de la BR
. Chambre Particulière (y compris en maternité) ⁽³⁾	2 % du PMSS par jour
. Forfait Hospitalier	100 % des Frais Réels
. Lit d'Accompagnant pour un enfant de moins de 12 ans⁽³⁾	1 % du PMSS par jour
. Forfait acte lourd	Pris en charge
. PRATIQUE MEDICALE COURANTE (secteur conventionné et non conventionné⁽¹⁾)	
. Consultation, visite d'un généraliste signataire OPTAM / OPTAM CO ⁽²⁾	200 % de la BR
. Consultation, visite d'un généraliste non signataire OPTAM / OPTAM CO ⁽²⁾	180 % de la BR
. Consultation, visite d'un spécialiste signataire OPTAM / OPTAM CO ⁽²⁾	220 % de la BR
. Consultation, visite d'un spécialiste non signataire OPTAM / OPTAM CO ⁽²⁾	200 % de la BR
. Actes médicaux réalisés par un spécialiste signataire OPTAM / OPTAM CO ⁽²⁾	220 % de la BR
. Actes médicaux réalisés par un spécialiste non signataire OPTAM / OPTAM CO ⁽²⁾	200 % de la BR
. Soins d'auxiliaires médicaux, frais de déplacement	160 % de la BR
. Frais d'analyse et de laboratoire	160 % de la BR
. Forfait acte lourd	Pris en charge
. Radiologie, Ostéodensitométrie prise en charge par la SS réalisés par un médecin signataire OPTAM / OPTAM CO ⁽²⁾	190 % de la BR
. Radiologie, Ostéodensitométrie prise en charge par la SS réalisés par un médecin non signataire OPTAM / OPTAM CO ⁽²⁾	170 % de la BR
. MEDECINE ALTERNATIVE ⁽⁴⁾	
. Ostéopathie, Acupuncture, Chiropractie	30 euros par séance dans la limite de 4 séances par an

	et par bénéficiaire
. PHARMACIE	
. Frais pharmaceutiques remboursés par la SS	100 % de la BR ou du tarif forfaitaire de responsabilité
. Traitement anti-tabac sur prescription médicale	100 euros par an et par bénéficiaire
. Vaccins non pris en charge par la SS sur prescription médicale	5 % du PMSS par an et par bénéficiaire
. TRANSPORT	
. Frais de Transport pris en charge par la SS	100 % de la BR
. OPTIQUE	
. Verres	Selon la grille optique ci-après
. Monture	
. Lentilles prises en charge par la SS	6 % du PMSS par an et par bénéficiaire, au-delà 100% de la BR
. Lentilles non prises en charge par la SS y compris jetables	7 % du PMSS par an et par bénéficiaire
. Traitements chirurgicaux des troubles visuels (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie)	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 15 % du PMSS par œil
. DENTAIRE	
. Soins dentaires remboursés par la SS : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	170 % de la BR
. Inlays-onlays remboursés par la SS	170 % de la BR
. Inlays core pris en charge par la SS	250 % de la BR
. Prothèses dentaires prises en charge par la SS : - couronnes, bridges et inter de bridges - couronnes sur implant - prothèses dentaires amovibles - réparations sur prothèses	370 % de la BR
. Prothèses dentaires non prises en charge par la SS :	270 € par acte (maximum 3 par an et par bénéficiaire)
. Orthodontie prise en charge par la SS	300 % de la BR
. Implantologie : - implant - pilier implantaire	12 % du PMSS 8 % du PMSS
Le remboursement du poste implantologie (implant + pilier implantaire) s'entend dans la limite maximale de 60 % du PMSS par an et par bénéficiaire	
. APPAREILLAGE	
. Orthopédie et autres prothèses	160 % de la BR
. Prothèses auditives	160 % de la BR
. ALLOCATIONS FORFAITAIRES	
. Maternité	Allocation forfaitaire égale à 20 % du PMSS
. Cure Thermale prise en charge par la SS	10 % du PMSS par an et par bénéficiaire
. PREVENTION	
. Détartrage complet sus et sous gingival des dents	170 % de la BR dans la limite de 2 séances par an et par bénéficiaire
. Dépistage de l'hépatite B	160 % de la BR
. Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien pour un enfant de moins de 12 ans	30 euros maximum
. Examen de dépistage de l'ostéoporose passé entre 45 ans et 59 ans	50 euros par an et par bénéficiaire

(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité

(2) OPTAM / OPTAM-CO » : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée/ Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie Obstétrique. Elles remplacent, à compter du 1er janvier 2017, le Contrat d'Accès aux Soins (CAS). Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnés à l'article L.871-1 du code de la Sécurité sociale, y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM / l'OPTAM-CO.

(3) La prise en charge en hospitalisation médicale par l'Organisme assureur des frais de chambre particulière et de lit d'accompagnant est limitée à :

- 365 jours,
- 180 jours en cas de séjour en psychiatrie,
- 30 jours par séjour pour les séjours en maison de santé pour maladies nerveuses et mentales,
- 30 jours par année civile pour le séjour d'un enfant en maison à caractère sanitaire ou en maison de cure thermique.

(4)

- les ostéopathes doivent être titulaires du titre d'ostéopathie dans le respect des lois et décrets qui régissent cette profession

- les chiropracteurs doivent être titulaires d'un diplôme délivré par une école en France et être membres de l'Association Française de Chiropratique (AFC).
- les acupuncteurs doivent être médecins inscrits au Conseil de l'Ordre des Médecins.

Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement de la Sécurité sociale (BR) et le montant remboursé par la Sécurité sociale.

BR = Base de Remboursement de la Sécurité Sociale / MR = Montant Remboursé par la Sécurité Sociale / PMSS = Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année / SS = Sécurité Sociale

GRILLE OPTIQUE

Grille Optique	Adultes			Enfants de moins de 18 ans		
Verres						
Type de verre	Code LPP	Forfait par verre	2 V + 1 M*	Code LPP	Forfait par verre	2 V + 1 M*
Verre simple foyer, Sphérique						
sphère de -6 à +6	2203240, 2287916	90 €	330 €	2242457, 2261874	60 €	210 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	110 €	370 €	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	80 €	250 €
sphère < -10 ou > +10	2235776, 2295896	130 €	410 €	2248320, 2273854	100 €	290 €
Verres simple foyer, Sphéro-cylindriques						
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2226412, 2259966	100 €	350 €	2200393, 2270413	70 €	230 €
cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	2254868, 2284527	120 €	390 €	2219381, 2283953	90 €	270 €
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2212976, 2252668	140 €	430 €	2238941, 2268385	110 €	310 €
Cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2288519, 2299523	160 €	470 €	2206800, 2245036	150 €	390 €
Verres multi-focaux ou Progressifs sphériques						
sphère de -4 à +4	2290396, 2291183	250 €	650 €	2264045, 2259245	170 €	430 €
sphère < -4 ou > +4	2245384, 2295198	270 €	690 €	2202452, 2238792	190 €	470 €
Verres multi-focaux ou Progressifs sphéro-cylindriques						
sphère de -8 à +8	2227038, 2299180	300 €	750 €	2240671, 2282221	200 €	490 €
sphère < -8 ou > +8	2202239, 2252042	320 €	790 €	2234239, 2259660	220 €	530 €
Montures	Code LPP	Rembt	1 M*	Code LPP	Rembt	1 M*
Monture	2223342	150 €	150 €	2210546	90 €	90 €

* 2V + 1M (équipement) doivent s'entendre en complément de 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 mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.

Le calcul de la période s'apprécie sur vingt-quatre mois glissants (ou douze mois glissants pour les cas précités) et ce à compter de la date d'achat de l'équipement (ou du premier élément de l'équipement, verres ou monture) par le salarié. »

Article 12 – Fonds de solidarité (dernier alinéa créé par avenant n° 3 du 7/11/17)

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles ont convenu de créer un fonds de prévention et d'action sociale dédié aux entreprises de la branche choisissant d'adhérer à l'organisme recommandé.

Pour ces entreprises, au moins 0.034 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale est affecté au financement de ce fonds. Cette cotisation est incluse dans la cotisation

servant au financement du contrat d'assurance de remboursement de frais de santé pour les salariés relevant du régime général et les salariés relevant du régime Alsace Moselle.

Le fonds social est destiné à la mise en place d'un dispositif d'accompagnement social et d'assistance psychologique, à caractère confidentiel et en faveur des salariés rencontrant des difficultés personnelles de nature à affecter leur situation professionnelle.

Le règlement du fonds d'action social précisera les règles de fonctionnement du fonds et les modalités d'attribution des aides.

Le fonds social ainsi constitué est dénommé « fonds social de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeuble. »

Les entreprises n'adhérant pas à l'organisme recommandé doivent mettre en place, en faveur de leurs salariés, des actions de prévention et d'action sociale en y consacrant une cotisation au moins équivalente. »

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles ont convenu d'élargir le fonds de solidarité par une alimentation supplémentaire, ainsi que par des actions de solidarité et de prévention complémentaire au Dispositif d'accompagnement social et d'assistance psychologique, à caractère confidentiel et en faveur des salariés rencontrant des difficultés personnelles de nature à affecter leur situation professionnelle (avenant n° 3 du 7/11/17).

Article 12 bis – Organisme assureur recommandé

12.1 – Recommandation de l'organisme assureur

Les partenaires sociaux recommandent en tant qu'assureur HUMANIS PREVOYANCE, 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.

12.2 – 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} janvier 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 13 – 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 14 – 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 15 – 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.

ANNEXE IV

Temps partiel (Catégorie A)

Réduction de la période de permanence et d'exécution des tâches (Catégorie B)

Avenant n° 84 du 23 mai 2014

TITRE I relatif au travail à temps partiel des salariés employés d'immeubles de catégorie A

Table des matières.....	98
Préambule.....	99
Titre I - Le travail à temps partiel des salariés employés d'immeubles de catégorie A	100
Article 1 ^{er} : Objet	
Article 2 : Durée minimale d'activité	
Article 2-1 : Dérogations à la durée minimale.....	
Article 2-2 : Définition du lot.....	
Article 2-3 : Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation	
Article 3 : Heures complémentaires.....	
Article 3-1 : Nombre d'heures complémentaires pouvant être demandées par l'employeur	
Article 3-2 : Délai de prévenance	
Article 3-3 : Taux de la majoration des heures complémentaires	
Article 3-4 : Garanties offertes au salarié en contrepartie de l'augmentation du plafond des heures complémentaires	
Article 4 : Complément d'heures par avenant	
Article 4-1 : Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail.....	
Article 4-2 : Délai de prévenance	
Article 4-3 : Taux de majoration du complément d'heures	
Article 4-4 : Nombre d'avenants maximum par an et par salarié	
Article 4-5 : Modalité d'accès aux avenants « compléments d'heures »	
Article 5 : Priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet	
Article 6 : Régime des coupures quotidiennes	
Titre II - Réduction de l'amplitude des salariés de catégorie B	104
Modification de l'article 18-3 de la convention collective (se reporter à l'article 18-3)	
Titre III - Dispositions communes	108
Article 1 ^{er} : Formalités de dépôt et de publicité	
Article 2 : Date d'effet, durée de l'accord et formalités	

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 L7211-1 & 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 1^{er} : 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 L3123-14-1 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'embauche d'un salarié à temps partiel pour travailler dans une résidence qui emploie déjà un salarié (à temps plein ou à temps partiel), la durée 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. A 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 L3123-14-2 et L3123-14-5 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 2-2 : 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.

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.

** exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail.*

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.

Lorsqu'il s'agit de palier au remplacement d'un salarié absent ce délai de prévenance est neutralisé*.

** exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail.*

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 L3123-16 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 x 50% x nombre de journées comprenant une coupure supérieure à 2 heures.

Titre II - Réduction de l'amplitude des salariés de catégorie B : se reporter à l'article 18-3 de la présente convention collective

Pour les salariés de catégorie B travaillant selon un régime dérogatoire défini par les articles L7211-1 et L7211-2 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 50h à 47h30 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 47h30.

Titre III - Dispositions communes

Article 1^{er} : 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.

Fait à Paris, le 23 mai 2014

Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043) - JORF n°0272 du 25 novembre 2014

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'avenant n° 84 du 23 mai 2014, relatif au temps partiel, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 octobre 2014 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 23 octobre 2014,

Arrête :

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 84 du 23 mai 2014, relatif au temps partiel, à la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 3-2 et le deuxième alinéa de l'article 4-2 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 novembre 2014.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

ANNEXE IX

Définition des différents niveaux de maintenance visées dans le cadre des compétences techniques de l'article 21

Intitulé par les partenaires sociaux « Annexe IX à la CCNGCEI »
Permettant de définir les différents niveaux de maintenance dans le cadre des compétences techniques visées à l'article 21 concernant [le critère n°2](#)
[«COMPETENCE TECHNIQUES»](#).

Table des Matières

Préambule.....	
Les différents niveaux de maintenance :	
1 ^{er} niveau de maintenance	
Maintenance préventive.....	
Maintenance corrective.....	
2 ^{ème} niveau de maintenance	
Maintenance préventive.....	
Maintenance corrective.....	
3 ^{ème} niveau de maintenance	
Maintenance préventive.....	
Maintenance corrective.....	

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 rédigée 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

Utilités 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 aéroréfrigérante) — Graissage à faible périodicité (hebdomadaire, mensuelle) — Remplacement de filtres difficiles d'accès 	<ul style="list-style-type: none"> — Vérification des réseaux eau — Vanne (EV) et eau usée (EU) — 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. — 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— 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.

VI. FORMATION PROFESSIONNELLE

ACCORD DE BRANCHE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles ont signé le 25 avril 2016 un avenant n° 90 relatif à la réforme de la formation professionnelle.

Cet avenant est en cours d'extension.

Il aborde les points suivants :

- le plan de formation
- le compte personne de formation (CPF)
- le congé individuel de formation (CIF)
- les contrats de professionnalisation
- les périodes de professionnalisation
- la contribution légale
- la répartition de la contribution professionnalisation
- les contributions volontaires
- l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications
- le financement des frais de jury

Avenant n° 90 du 25 avril 2016 relatif à la formation professionnelle

(se substitue à l'avenant 66 du 27 juin 2006- Etendu par arrêté d'extension du 27/12/16 paru au JORF du 3/01/17 – en vigueur 4/01/17)

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.

Plan de formation

Article 1er

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.

c) 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.

Compte personnel de formation

Article 2

2.1 Ouverture du compte

A compter du 1er 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.moncompteformation.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, 24h par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120h, puis de 12h 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 150h.

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 1er janvier 2015 et jusqu'au 1er 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.

A 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.

Congé individuel de formation (CIF)

Article 3

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 oeuvre 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.

Contrats de professionnalisation

Article 4

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 oeuvre 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'Etat 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.

Périodes de professionnalisation

Article 5

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 oeuvre 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 (1)

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 professionnalisation au titre de la politique d'abondement définie par la branche.

Contribution légale

Article 6

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.

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.

Répartition de la contribution professionnalisation

Article 7

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.

Contributions volontaires

Article 8

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.

Commission paritaire nationale emploi-formation professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles (CEGI)

Article 9

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.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 10

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.

Financement des frais de formation du jury

Article 11

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.

Dépôt et Extension

Article 12

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.

Fait à Paris le 25 avril 2016

DISPOSITIONS DIVERSES

1- AUTRES ACCORDS EN LIEN AVEC LA FORMATION

Avenant n°77 du 9 novembre 2010

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

A 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.

Création d'un versement conventionnel au titre du plan de formation :

Article 2– Minimum de versement au plan de formation & DIF prioritaire : L'article 6.2 «

Obligation conventionnelle de versement», de l'annexe VII (Avenant no 66 du 27 juin 2006) est remplacé par les dispositions suivantes :

Obligation conventionnelle de versement:

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 €.

Cet article est, par ailleurs, ajouté à l'article 34.

Fait à Paris le 9 novembre 2010

Avenant n° 83 CQP « premier niveau »

(Etendu par arrêté du 20-11-14 paru au JO du 27-11-14)

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 1^{er}

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.

Fait à Paris le 23 mai 2014

2- POUBELLES SELECTIVES

**Avenant n°50 du 16 juin 2000
relatif à la prime mensuelle pour la sortie des « poubelles sélectives ».**

Etendu par arrêté du 6 décembre 2000 paru au journal officiel du 15 décembre 2000.

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 C.C.N. 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.

Article deuxième

Si une disposition plus favorable avait été prise par accord d'entreprise portant sur le même objet, elle s'appliquerait et substituerait à cette prime nouvellement créée.

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

Fait à Boulogne, le 16 juin 2000.

3- JOURNEE DE SOLIDARITE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE GARDIENS, CONCIERGES ET EMPLOYES D'IMMEUBLES

Avenant n° 61 du 24 mars 2005

Article 1er

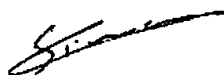
Au regard de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 (Code du Travail article L 212-16), dans la branche Gardiens - Concierges et Employés d'Immeubles, la journée de solidarité est fixée le jour de l'Ascension avec possibilité de fixation d'un jour différent par accord d'entreprise.

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.

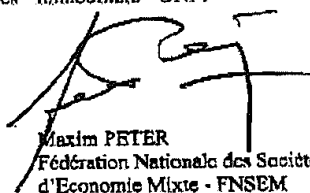
Fait à Boulogne, le 24 mars 2005

Catherine SIMON
CGT-FO O.S.D.D.



Daniel ROCHEREAU
Fédération CGT des personnels du
Commerce, de la Distribution et Des Services

Jean PERRIN
Union Nationale de la Propriété
Immobilière - UNPI



Didier BONTE
Fédération des Services CFTD

Renée DESHORTIES
SNIGIC



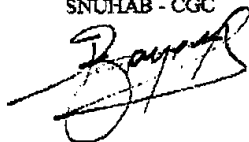
Maxim PETER
Fédération Nationale des Sociétés
d'Economie Mixte - FNSEM

Bernard BLONDEL
SEGIC-CFTC

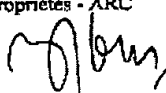
Dorian KELBERG
Fédération des Sociétés Immobilières et
Foncières - FSIF

Monsieur ROUAN
Association Nationale de la Copropriété
Coopérative - ANCC

Jean-André BAYARD
SNUHAB - CGC



Bruno DHONT
Association des Responsables de
Copropriétés - ARC



A.N.C.C.
13, rue Littré
75006 PARIS



4 – COMMISSION D'INTERPRETATION

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES GARDIENS CONCIERGES ET EMPLOYES D'IMMEUBLES N° 3144

Avenant n°76 du 21 janvier 2010

Etendu par arrêté du 18/10/2010 paru au journal officiel du 26/10/2010

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 (L7211-2) ⁴:

« 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. »

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 paie 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 paie ;
- soit en faisant apparaître deux lignes permettant de distinguer un salaire complémentaire conventionnel et un salaire complémentaire personnel (ou contractuel).

⁴ A l'époque référence était faite à l'article L771-1 de l'ancien Code du travail

Dans l'hypothèse où le salaire complémentaire était scindé en deux lignes, la transposition en mai des informations contenues sur le bulletin de paie 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 paie 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 paie, le montant de ce salaire complémentaire conventionnel, pour obtenir le salaire supplémentaire (ou complémentaire contractuel) à inscrire sur la fiche de paie 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 paie 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 paie 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.

Constat d'accord des partenaires sociaux

Fait à Paris le 21 Janvier 2010

JORF n° 249 du 26 octobre 2010

Arrêté du 18 octobre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

Le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique,

Vu le Code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 mars 2010, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 76 du 21 janvier 2010 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 juillet 2010 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 29 septembre 2010,

Arrête :

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, et modifiée par l'avenant n° 74 du 27 avril 2009, les dispositions de l'avenant n° 76 du 21 janvier 2010 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 18 octobre 2010.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,
J.-D. Combrexelle

**Commission Paritaire Nationale d'Interprétation de la Convention Collective Nationale
des Gardiens, Concierges et Employés d'Immeubles du 8 mars 2010**

Note UNIS : Cette Commission d'interprétation n'a pas encore été formalisée par un avenant. Il nous semble toutefois nécessaire de veiller au respect des constats qu'elle transcrit.

Etaient présents :

UNPI	M. CHERIF M. LAURENT M. BOJAN	SNIGIC	M. DOLCI
FSIF	Melle LEMAITRE	CGT	M. FERNANDEZ M. SAIL
ARC	M. AMAR	CFDT	M. LECOQ
FNAIM	Mme MATHERN M. BURGUE M. PEYRE	CFTC	M. EL SABAHY
		FO	Mme GARNIER

I-Mise en place de planning d'exécution des tâches pour les gardiens de catégorie B

Les organisations de salariés constatent une mauvaise application de la convention collective nationale des gardiens concierges par la mise en place par les employeurs de planning de tâches ou plage horaires pour l'exécution des tâches des gardiens concierges relevant de la catégorie B.

Selon les organisations de salariés, il semble qu'il y ait une mauvaise lecture des textes.

Les organisations professionnelles ont eu des retours similaires.

Les organisations patronales rappellent que la mise en place de plannings horaires pour l'exécution des tâches des gardiens concierges relevant de la catégorie B est contraire à l'esprit de la convention collective nationale des gardiens concierges.

Toutefois, il n'est pas exclu pour les employeurs de mettre en place des recommandations relatives à l'exécution des tâches. Ces recommandations ne seraient avoir un caractère impératif, le gardien concierge de catégorie B conservant la liberté d'organisation de l'exécution des tâches.

Constat d'accord des partenaires sociaux.

II – Unités de valeur

Les organisations de salariés ont constaté une application erronée de la convention collective nationale dans de nombreux contrats de travail de couple de gardiens. En effet, il n'est pas rare que les contrats de travail d'un couple de gardiens, embauché l'un à service complet et l'autre à service permanent, fassent apparaître que les UV relatifs à la surveillance sont attribués seulement à l'un d'eux ou fractionnés entre les salariés du couple.

Les organisations professionnelles ont eu des retours similaires.

Les organisations patronales rappellent que la convention collective nationale est claire à ce sujet. En effet, le paragraphe VI « Permanence de jour » énonce :

*« Permanence de jour : le gardien totalisant entre 3400 et 9000 U.V (**y compris nécessairement UV pour surveillance pendant l'exécution des tâches**) et classé à service permanent dans les conditions prévues à l'article 18-1,B, reçoit pour la présence vigilante assurée hors exécution des tâches, inhérente à son emploi, 1000 UV ou, si ce calcul est plus favorable, la moitié des unités de valeur comprises entre son décompte d'UV et 10.000. »*

La CCNG n'indique pas la possibilité de fractionner les UV de la « surveillance pendant l'exécution des tâches » au sein d'un couple de gardiens classés à service permanent ou complet.

Par ailleurs la surveillance de la chaufferie ne peut être scindée ; celle des ascenseurs peut être fractionnée si la règle d'attribution des UV telle que définie par la convention est respectée (100 UV pour le premier ascenseur affecté au salarié et 50 pour les ascenseurs suivants).

Les partenaires précisent toutefois qu'en cas de présence de plusieurs gardiens ou couples de gardiens dans un ensemble immobilier, la tâche « surveillance pendant l'exécution des tâches » pourra être fractionnée proportionnellement au nombre de lots dont chaque gardien ou couple de gardiens est en charge

Exemples :

1. un couple de gardiens sur un ensemble immobilier de 100 lots : chaque membre du couple aura, pour la surveillance pendant l'exécution des tâches 100 x 1 UV
2. deux gardiens (dans deux loges distinctes) sur un ensemble immobilier de 200 lots, répartition entre gardiens : loge A 125 lots, loge B 75 lots. La répartition s'établit ainsi : gardien A : 125 x 1 UV ; gardien B : 75 x 1 UV pour la surveillance pendant l'exécution des tâches
3. deux couples de gardiens (dans deux loges distinctes...) sur un ensemble immobilier de 300 lots, répartition loge A : 160 lots, loge B : 140 lots. La répartition s'établit ainsi : chaque membre du couple de la loge A : 160 x 1 UV ; chaque membre du couple de la loge B : 140 x 1 UV pour la surveillance pendant l'exécution des tâches

Constat d'accord.

Avenant n°87 du 15 juin 2015

Etendu par arrêté du 23/02/16 paru au JO du 17/03/16 applicable dès la date d'entrée en vigueur de l'avenant 82 puisqu'il s'agit d'une interprétation

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'INTERPRETATION 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 inférieure 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.

A 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^{ème} mois : $1000/12 = 83.33 \text{ €}$

Indemnité fin de contrat de droit commun (10%) : $(1000 + 83.33) / 10 = 108.33 \text{ €}$

Indemnité compensatrice de CP : $(1000 + 108.33) / 10 = 110,83\text{€}$

Indemnité conventionnelle de remplacement inférieure à 2 mois «Pour tout remplacement d'une durée inférieure à deux mois, une indemnité conventionnelle de 10 % s'ajoute aux majorations précédentes» :

$(1000\text{€} + 83.33\text{€} + 108.33\text{€} + 110,83\text{€}) = 1\,302,49 \times 10 \% = 130,25\text{€}$

$1302.49 + 130,25 = 1\,432,74\text{€}$

Soit un total de 1 432,74€ 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.

Fait à Paris, le 15 juin 2015

ORGANISATIONS PATRONALES

UNPI, FEPL, FSIF, ARC, ANCC

SYNDICATS DE SALARIES

CFDT, CFTC, FO, CGC, SNIGIC,
CGT

5. CARACTERISTIQUES DU LOGEMENT DECENT

(Complément à l'article 20 de la CCNGCEI)

Décret n°2002-120 du 30 janvier 2002 relatif aux caractéristiques du logement décent pris pour l'application de l'article 187 de la loi n° 2000-1208 du 13 décembre 2000 relative à la solidarité et au renouvellement urbains.

Article 1

Un logement décent est un logement qui répond aux caractéristiques définies par le présent décret.

Article 2

Le logement doit satisfaire aux conditions suivantes, au regard de la sécurité physique et de la santé des locataires :

1. Il assure le clos et le couvert. Le gros œuvre du logement et de ses accès est en bon état d'entretien et de solidité et protège les locaux contre les eaux de ruissellement et les remontées d'eau. Les menuiseries extérieures et la couverture avec ses raccords et accessoires assurent la protection contre les infiltrations d'eau dans l'habitation. Pour les logements situés dans les départements d'outre-mer, il peut être tenu compte, pour l'appréciation des conditions relatives à la protection contre les infiltrations d'eau, des conditions climatiques spécifiques à ces départements ;
2. Les dispositifs de retenue des personnes, dans le logement et ses accès, tels que garde-corps des fenêtres, escaliers, loggias et balcons, sont dans un état conforme à leur usage ;
3. La nature et l'état de conservation et d'entretien des matériaux de construction, des canalisations et des revêtements du logement ne présentent pas de risques manifestes pour la santé et la sécurité physique des locataires ;
4. Les réseaux et branchements d'électricité et de gaz et les équipements de chauffage et de production d'eau chaude sont conformes aux normes de sécurité définies par les lois et règlements et sont en bon état d'usage et de fonctionnement ;
5. Les dispositifs d'ouverture et de ventilation des logements permettent un renouvellement de l'air adapté aux besoins d'une occupation normale du logement et au fonctionnement des équipements ;
6. Les pièces principales, au sens du troisième alinéa de l'article R. 111-1 du Code de la construction et de l'habitation, bénéficient d'un éclairage naturel suffisant et d'un ouvrant donnant à l'air libre ou sur un volume vitré donnant à l'air libre.

Article 3

Le logement comporte les éléments d'équipement et de confort suivants :

1. Une installation permettant un chauffage normal, munie des dispositifs d'alimentation en énergie et d'évacuation des produits de combustion et adaptée aux caractéristiques du logement. Pour les logements situés dans les départements d'outre-mer, il peut ne pas être fait application de ces dispositions lorsque les conditions climatiques le justifient ;
 2. Une installation d'alimentation en eau potable assurant à l'intérieur du logement la distribution avec une pression et un débit suffisants pour l'utilisation normale de ses locataires ;
 3. Des installations d'évacuation des eaux ménagères et des eaux-vannes empêchant le refoulement des odeurs et des effluents et munies de siphon ;
 4. Une cuisine ou un coin cuisine aménagé de manière à recevoir un appareil de cuisson et comprenant un évier raccordé à une installation d'alimentation en eau chaude et froide et à une installation d'évacuation des eaux usées ;
 5. Une installation sanitaire intérieure au logement comprenant un w.-c., séparé de la cuisine et de la pièce où sont pris les repas, et un équipement pour la toilette corporelle, comportant une baignoire ou une douche, aménagé de manière à garantir l'intimité personnelle, alimenté en eau chaude et froide et muni d'une évacuation des eaux usées. L'installation sanitaire d'un logement d'une seule pièce peut être limitée à un w.-c. extérieur au logement à condition que ce w.-c. soit situé dans le même bâtiment et facilement accessible ;
 6. Un réseau électrique permettant l'éclairage suffisant de toutes les pièces et des accès ainsi que le fonctionnement des appareils ménagers courants indispensables à la vie quotidienne.
- Dans les logements situés dans les départements d'outre-mer, les dispositions relatives à l'alimentation en eau chaude prévues aux 4 et 5 ci-dessus ne sont pas applicables.

Article 4

Le logement dispose au moins d'une pièce principale ayant soit une surface habitable au moins égale à 9 mètres carrés et une hauteur sous plafond au moins égale à 2,20 mètres, soit un volume habitable au moins égal à 20 mètres cubes.

La surface habitable et le volume habitable sont déterminés conformément aux dispositions des deuxième et troisième alinéas de l'article R. 111-2 du Code de la construction et de l'habitation.

Article 5

Le logement qui fait l'objet d'un arrêté d'insalubrité ou de péril ne peut être considéré comme un logement décent.

Article 6

Les travaux d'amélioration prévus à l'article 1er de la loi du 12 juillet 1967 susvisée sont ceux qui ont pour but exclusif de mettre les locaux en conformité avec tout ou partie des dispositions des articles 1er à 4 du présent décret, sans aboutir à dépasser les caractéristiques qui y sont définies.

Les articles 1er, 5 à 14 et 17 du décret du 9 novembre 1968 susvisé sont abrogés.

Article 7

La garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'intérieur, le ministre de l'équipement, des transports et du logement, le secrétaire d'Etat à l'outre-mer et la secrétaire d'Etat au logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

HISTORIQUE DES AVENANTS SIGNES

Numéro de l'avenant	Objet	Date de signature	Date d'extension	Date d'entrée en vigueur	Observations
Avenant n° 73	« salaires »	6/10/2008	Arrêté d'extension du 9/04/2009 paru au JO du 17/04/2009	1/05/2009 pour tous les employeurs de la branche.	<p>Ce nouvel avenant est l'ultime étape dans le processus de simplification de la grille des salaires progressivement mis en place depuis l'avenant 67.</p> <p>Traditionnellement le salaire se décomposait en salaire de base et salaire complémentaire. L'avenant n°73 supprime le « salaire complémentaire », en revanche, il introduit le terme de « <i>salaire supplémentaire contractuel</i> ».</p> <p>De ce fait, l'article 22 de la CCNGCEI relatif à la décomposition du salaire a dû être intégralement réécrit et inséré dans le corps de l'avenant n° 73.</p> <p>Il en est de même de l'article 24 puisque jusqu'à présent, la prime d'ancienneté ne se calculait que sur le salaire de base. Désormais, elle se calcule sur le salaire minimum brut mensuel conventionnel.</p>
Avenant n° 74	Réécriture de la convention collective	27/04/2009	Arrêté d'extension du 24/12/2009 paru au JO du 5/01/2010		
Avenant n° 76	Officialisation des décisions de la Commission d'interprétation prises de juillet 2002 à janvier 2010	21/01/2010	Arrêté d'extension du 18/10/2010 paru au JO du 26/10/2010	19 /10/2010 pour tous les employeurs de la branche	<p>Cet avenant est une compilation des décisions de la Commission d'interprétation de 2002 à 2009. Il permet d'officialiser les interprétations, de certaines dispositions de la convention collective, données par les partenaires sociaux.</p>
	Commission d'interprétation du 8 mars 2010	8/03/2010	Aucune extension n'a été demandée par les partenaires sociaux		<p>Cette commission a statué sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> -le problème de la mise en place de planning d'exécution des tâches pour les gardiens de catégorie B -le problème de l'attribution ou du fractionnement des UV lorsqu'un couple travail sur le site.
Avenant n° 77	Versement minimum de au plan de formation et DIF prioritaire	9/11/2010	Arrêté d'extension du 17/05/2011 paru au JO du 24/05/2011	Pour la collecte 2012 sur la masse salariale brute 2011	Maintient le taux de cotisation au titre du plan de formation à 0,40% tout en instaurant une cotisation minimum de 15€ .
Avenant n° 78	« salaires » Et Réévaluation de la prime d'astreinte de nuit	9/11/2010	Arrêté du 22/03/2011 paru au JO du 9/04/2011	1^{er}/05/2011 pour tous les employeurs de la branche en même temps.	
Avenant n° 79	« salaires » Et réévaluation de la prime de tri sélectif	5/09/2011	Arrêté d'extension du 29/12/2011 paru au JO du 5/01/2012	1^{er}/02/2012 pour tous les employeurs de la branche en même temps.	
Avenant n° 80	Indemnités de rupture articles 16 et 17 modifiés	16/03/2012	Arrêté d'extension du 19/12/2012 publié au JO du 23/12/2012	Pour des raisons pratiques il convient d'utiliser cet avenant sans attendre son extension puisqu'il ne prévoit qu'une modification formelle.	Cet avenant vise à clarifier, par une nouvelle rédaction, à droit constant, les dispositions de la CCN sur l'indemnité de départ ou de mise à la retraite.
Avenant n° 81	« Salaires » et réévaluation de l'avantage en	6/11/2012	arrêté d'extension du 24 /05/2013	1^{er} /02/2013 pour tous les employeurs de la branche en même temps.	1-Minima conventionnels toujours applicable en 2014 puisqu'aucun accord « salaires » n'a été négocié par les partenaires sociaux.

Numéro de l'avenant	Objet	Date de signature	Date d'extension	Date d'entrée en vigueur	Observations
	nature logement		paru au JO du 1 ^{er} /06/2013		2-Attention à respecter le SMIC en vigueur au 1 ^{er} janvier 2014. Le salaire minimum conventionnel de la catégorie A du coef. 235 est en dessous de ce minimum. -cet avenant indique des valeurs au m2 de l'avantage en nature logement applicable depuis le 1/07/2013 (date d'application de l'avenant). Cet avenant institue un principe de réévaluation automatique et annuelle du prix au m2 de l'avantage en nature logement à partir du pourcentage de variation annuelle de l'IRL connu lors de l'établissement de la paie de janvier.
Avenant n° 82	« remplacement du salarié en congés »	17/06/2013	L'arrêté d'extension du 22/02/14 paru au JO du 11/03/14	1/07/2015 tous les employeurs de la branche	Cet avenant modifie les articles 25 et 26 de la présente convention collective. -Il supprime la possibilité pour le gardien de catégorie B de s'auto-remplacer pendant les congés. -remplace l'indemnité globale forfaitisée à 50% pour tout remplacement d'une durée inférieure à 2 mois pour y substituer une indemnité conventionnelle de 10%.
Accord collectif	Accord collectif relatif aux couvertures obligatoires prévoyance et santé	6/12/2013	L'arrêté d'extension du 17/02/15 paru au JO du 25/02/15	-6 décembre 2013 pour les employeurs adhérents à une organisation patronale signataire (UNPI, FEPL, FSIF, ANCC, ARC) (article 16). Pour ces mêmes employeurs, une mise en application obligatoire est prévue au plus tard 18 mois à compter de la date de prise d'effet de l'accord c'est-à-dire au 6 juin 2015 (article 12-2 alinéa 1). -26/02/15 pour tous les employeurs de la branche non adhérents à une organisation patronale signataire avec une obligation d'affiliation dans les 18 mois suivant cette extension.	Depuis septembre 2014, HUMANIS, assureur recommandé par les partenaires sociaux, communique sur une date unique qui est le 6 juin 2015. Cette date correspond à la date ultime d'affiliation des salariés des employeurs adhérents à une organisation patronale signataire (ARC, FSIF, ANCC, UNPI, FEPL). L'UNIS a décidé de ne pas démentir cette communication d'HUMANIS car avec un arrêté d'extension paru en février 2015, le 6 juin 2015 se trouve être dans le délai des 18 mois que nous visons ci-contre. Et en tout état de cause, la généralisation des couvertures santé entre en vigueur le 1 ^{er} janvier 2016.
Avenant n° 83	CQP 1	23/05/14	Arrêté d'extension du 20/11/14 paru au JO du 27/11/14	Entrée en vigueur le 28/11/14 pour tous les employeurs	Un cahier des charges établi par les partenaires sociaux prévoit le contenu de cette formation. Cependant, il n'y a à ce jour aucun organisme de formation qui a été labellisé pour la dispenser. L'UNIS n'a donc pas encore communiqué sur ce CQP 1 qui n'est finalement pas effectif bien qu'en « « vigueur » ».
Avenant n° 84	Temps partiel (catégorie A) Réduction de la durée d'exécution des tâches et de la permanence (catégorie B)/article18-3	23/05/14	Arrêté d'extension du 13/11/14 paru au JO du 25/11/14	Entrée en vigueur immédiate de toutes les dispositions (nouveau contrats employés d'immeubles A et pour les contrats de gardiens B nouveaux et en cours). Toutefois, des dispositions transitoires sont prévues pour la mise en conformité des contrats catégorie A à temps partiels en cours au 26/11/14	<u>TEMPS PARTIEL : CATEGORIE A :</u> Durées dérogatoires conventionnelles à la durée de 24 heures en fonction de la taille de la résidence -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. <u>REDUCTION DU TEMPS CONSACRE A L'EXECUTION DES TÂCHES ET DE LA PERMANENCE : CATEGORIE B :</u> Le temps consacré à l'exécution des tâches et à la permanence ne peut pas excéder 47h30 hebdomadaires.
Avenant n° 85	Salaires 2015	1/10/14	Arrêté d'extension du 11/03/15 paru au JO du 19/03/15	Pour tous les employeurs en même temps. En vigueur le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel c'est-à-dire le 1 ^{er} /04/15	-Augmentation des minima conventionnels. -la prime d'astreinte de nuit pour les contrats antérieurs au 1 ^{er} janvier 2003, est portée à 150,00 €. -la prime tri sélectif est portée à 1,00€ par lot principal avec un minimum de 20,00€ et un maximum de 160,00€.

Numéro de l'avenant	Objet	Date de signature	Date d'extension	Date d'entrée en vigueur	Observations
Avenant n° 86	<p>Modification article 21 «Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles»</p> <p>Guide explicatif paritaire pour l'application de l'article 21 de la CCN «Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles»</p> <p>Annexe IX à la CCNGCEI Permettant de définir les différents niveaux de maintenance dans le cadre</p>	12/2/15	Arrêté d'extension du 2 /11/15 paru au journal officiel du 11/11/15	<p>Pour tous les employeurs de la branche une entrée en vigueur en même temps.</p> <p>→ A compter du 12/11/15 tous les nouveaux contrats de travail doivent bénéficier d'une classification de leur poste conforme à l'avenant 86.</p> <p>→ Les contrats de travail en cours devront être mis en conformité à la nouvelle classification avant le 1^{er} mars 2016.</p> <p>→</p> <p>1- Toutefois, jusqu'au 31 mai 2017, les nouveaux contrats comme les contrats en cours mis en conformité avec la nouvelle classification de l'avenant 86 auront bénéficié d'une double classification.</p> <p>2-Pour les contrats en cours ayant fait l'objet d'une mise en conformité comme pour les nouveaux contrats, la nouvelle classification devient effective à compter de la date d'entrée en application des avenants n° 88 modifiant (notamment l'article 22 relatif à la structure salaire) et n° 92 « salaires 2017 » c'est-à-dire au 1^{er} juin 2017.</p>	<p>Le <u>coefficient</u> le plus faible sera 580 et le plus élevé sera 705. Entre ces deux coefficients vous rencontrerez une multitude de coefficients, ces derniers seront « taillés sur mesure ».</p> <p>Les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place un outil évolutif permettant de prendre en compte la variété des situations.</p> <p>La nouvelle classification, comme actuellement, est identique pour les salariés de la catégorie A et B.</p> <p><i><u>Cette nouvelle grille des classifications repose sur trois principes :</u></i></p> <p>La classification des emplois a vocation à peser les postes et non les personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> -La pesée doit s'opérer non pas en fonction de la personne mais en fonction de son poste. -La classification ne tient pas compte des formations suivies par les personnes, mais des compétences/formations nécessaires pour occuper un poste donné. -Il n'y a ainsi pas de lien mécanique entre les échelons de chacun des critères et l'ancienneté de la personne dans un poste donné. <p><i><u>Les six critères classant sont :</u></i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1-le relationnel 2-les compétences techniques 3-les compétences administratives 4-la supervision 5-l'autonomie 6-le niveau de formation nécessaire pour exercer le poste <p>Chacun de ces six critères comportera 5 échelons (a, b, c, d, e) (les échelons ne sont pas des niveaux). A chaque échelon correspond une valorisation.</p> <p>La somme des échelons donnera le <u>coefficient</u> du salarié.</p> <p>Afin de faciliter la lecture des classifications, les partenaires sociaux proposent dans ce GUIDE EXPLICATIF des définitions et exemples pour les différents niveaux de chaque critère.</p> <p>L'annexe IX permet de définir les niveaux de chaque tâche demandée et de permettre la classification du poste.</p>

Numéro de l'avenant	Objet	Date de signature	Date d'extension	Date d'entrée en vigueur	Observations
	des compétences technique.				
Avenant n° 87	Interprétation de l'avenant 82 concernant l'assiette de calcul de la nouvelle indemnité conventionnelle pour les contrats de moins de deux mois	15/06/15	Etendu par arrêté d'extension du 23/02/2016 paru au journal officiel du 17/03/2016	Applicable au 1^{er} juillet 2015 pour tous les employeurs puisqu'il s'agit d'une interprétation de l'avenant 82.	Il s'agit de l'interprétation par les partenaires sociaux des dispositions de l'avenant 82 concernant l'assiette de calcul de la nouvelle indemnité conventionnelle de 10%. Il n'y a pas lieu d'attendre l'extension pour en tenir compte. L'extension permet ici une intégration à la CCGCEI et par conséquent une diffusion maximale des modalités d'application de l'avenant 82.
Avenant n° 1 du 2-7-15 à l'accord prévoyance et santé du 6-12-13	Avenant modifiant le régime prévoyance et santé du 6-12-13	2-07-15	Etendu par arrêté d'extension du 18/12/15 paru au journal officiel du 29/12/15.	Les nouvelles dispositions entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2016 pour l'ensemble des employeurs de la branche.	Les partenaires sociaux ont signé un avenant n°86 à l'accord du 6 décembre 2013 qui instaurait les couvertures obligatoires prévoyance et santé dans la branche. Cet avenant n° 86 modificatif a notamment : → Permis une mise en conformité des dispositions de 2013 avec la réglementation relative au contrat responsable. → Supprimé la condition d'ancienneté de deux mois exigée pour accéder de droit au régime de frais de santé. → Intégré trois nouvelles dispenses d'affiliation que les salariés pourront solliciter. Il s'agit : <ul style="list-style-type: none"> des cdd d'une durée inférieure ou égale à 2 mois ; des salariés bénéficiaires par ailleurs pour les mêmes risques, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise : <ul style="list-style-type: none"> soit en qualité d'ayants-droit affiliés à titre obligatoire d'un salarié travaillant dans une autre entreprise, soit au titre d'un autre employeur relevant d'une autre convention collective. Les dispenses initiales sont maintenues à savoir : <ul style="list-style-type: none"> celle concernant les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire CMUC ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé ACS. Celle concernant des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé jusqu'à échéance du contrat individuel. → supprimé les notions de cotisations plancher (1.10 % PMSS) et plafond (2.59% PMSS). → instauré un taux unique de cotisation de 4.80% du salaire brut pour les salariés du régime général et de 3.47% pour les salariés relevant du régime Alsace Moselle.
Avenant n°88	Portant modification de la convention collective suite à l'adoption de la nouvelle classification	signé en avril 2016	Etendu par arrêté du 4/05/17. Paru au journal officiel du 6/05/17	1-En France métropolitaine le texte entre en vigueur (le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel) c'est-à-dire le 1^{er} juin 2017 2-Dans les départements d'outremer, cet accord entrera en vigueur au 1 ^{er} janvier 2018.	Suite à la nouvelle classification instaurée par l'avenant n° 86 une mise en conformité la convention collective a été rendue nécessaire. Les partenaires sociaux ont profité de cette opportunité pour corriger quelques articles par rapport aux évolutions du code du travail ainsi qu'aux différents avenants signés dans la branche depuis la dernière mise à jour de la convention collective (avt 74). Cette démarche a eu pour objet de rendre la lecture et l'application de notre convention collective plus aisée tant pour les employeurs que pour les salariés. Cet avenant élargit le champ d'application de la convention collective aux départements d'outremer. Pour permettre une mise en conformité des contrats de travail dans ces départements, l'entrée en vigueur est reportée au 1 ^{er} janvier 2018.

Numéro de l'avenant	Objet	Date de signature	Date d'extension	Date d'entrée en vigueur	Observations
Avenant n°88 bis	Correction de coquilles identifiées dans l'avenant n° 88 au niveau de l'article 21	30-01-17	Etendu par arrêté du 4/05/17. Paru au journal officiel du 6/05/017	Entrée en vigueur pour l'ensemble des employeurs de la branche le premier jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au JO c'est-à-dire le 1^{er} juin 2017	
Avenant n° 89	Salaires 2016	11-01-16	Etendu par arrêté du 4/05/17. Paru au journal officiel du 6/05/017	Entrée en vigueur pour l'ensemble des employeurs de la branche le premier jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au JO c'est-à-dire le 1^{er} juin 2017	L'entrée en vigueur de cet accord est liée à l'entrée en vigueur de l'avenant 88. En effet l'article 22 de l'avenant 88 met en conformité les modalités de calcul de la rémunération conventionnelle avec l'avenant 86 relatif aux classifications. L'avenant n° 89 est supplanté par l'avenant n° 92 puisqu'ils sont étendus en même temps. L'avenant 89 n'aura donc jamais à s'appliquer.
Avenant n° 90	Formation professionnelle	25-04-16	Etendu par arrêté du 27/12/16. Paru au journal officiel du 3/01/17	Les nouvelles dispositions entrent en vigueur à la date de signature soit le 25 avril 2016 pour les employeurs adhérents à une organisation patronale signataire ((UNPI, FEPL, FSIF, ANCC, ARC). Pour les employeurs non adhérents à une organisation patronale signataire, l'avenant 90 entre en vigueur 4 janvier 2017 (lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au JO).	Il s'agit simplement d'une mise en conformité de l'avenant n° 66 du 27 juin 2006 par rapport à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Le CPF remplace le DIF.
Avenant n° 2 du 30 juin 2016 à l'accord prévoyance et santé du 13-12-13	Avenant modifiant le régime prévoyance et santé du 6-12-13	30-06-16	Etendu par arrêté du 27/12/16 Paru au journal officiel du 4/01/17	Les nouvelles dispositions entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2017 pour l'ensemble des employeurs de la branche.	Cet avenant a pour objet de : → Réécrire l'article relatif aux dispenses d'affiliation ; → Modifier l'assiette de la cotisation santé du salarié (isolé) ; → Modifier les taux de cotisations ; → Créer un fonds de solidarité. 1. Les dispenses d'affiliation L'article 8-1 reprend et élargit les cas de dispenses. Le nouvel article 8-2 précise que 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. <i>Attention</i> : 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. A défaut, l'employeur aura l'obligation d'affilier le salarié. » 2. La cotisation santé sera calculée sur le PMSS Les partenaires sociaux abandonnent le calcul de la cotisation santé sur le salaire brut et passent à un calcul de cotisation sur le PMSS à compter du 1 ^{er} janvier 2017. 3. Les taux de la cotisation santé sont modifiés Les taux de cotisations santé sont modifiés pour être calculé sur le PMSS. En étant calculée sur le PMSS, cette cotisation deviendra donc forfaitaire quel que soit le temps de travail du salarié. Le salarié multi-employeur pourra choisir l'employeur chez lequel il paiera sa cotisation, en

Numéro de l'avenant	Objet	Date de signature	Date d'extension	Date d'entrée en vigueur	Observations																																								
					<p>tout état de cause il ne paiera plus qu'une seule fois sa cotisation santé.</p> <table><tr><th colspan="4">Régime général</th></tr><tr><th></th><th>Cotisation salariale</th><th>Cotisation patronale</th><th>Cotisation globale</th></tr><tr><td>Isolé (PMSS)</td><td>1.047 %</td><td>1.047 %</td><td>2.094 %</td></tr><tr><td>Par enf (PMSS)</td><td>0.86 %</td><td>-</td><td>0.86 %</td></tr><tr><td>Conj. (PMSS)</td><td>1.87 %</td><td>-</td><td>1.87 %</td></tr></table> <table><tr><th colspan="4">Régime local Alsace Moselle</th></tr><tr><th></th><th>Cotisation salariale</th><th>Cotisation patronale</th><th>Cotisation globale</th></tr><tr><td>Isolé en % du PMSS</td><td>0.757 %</td><td>0.757 %</td><td>1.514 %</td></tr><tr><td>Par Enfant (facultatif en % du PMSS)</td><td>0.62 %</td><td>-</td><td>0.62 %</td></tr><tr><td>Conjoint (facultatif en % du PMSS)</td><td>1.34 %</td><td>-</td><td>1.34 %</td></tr></table> <p>4.La création d'un fonds de solidarité</p> <p>Les partenaires sociaux de la branche ont décidé de la création d'un fonds de solidarité.</p> <p>Il s'agit plus exactement d'un fonds social qui est destiné à la mise en place d'un dispositif d'accompagnement social et d'assistance psychologique en faveur des salariés rencontrant des difficultés personnelles de nature à affecter leur situation professionnelle.</p> <p>Le contenu précis et les modalités d'utilisation de ce dispositif sont encore en cours de rédaction. HUMANIS communiquera l'ensemble de ces informations à ses adhérents.</p> <p><u>Attention</u> : Les employeurs n'adhérant pas à l'organisme recommandé HUMANIS PREVOYANCE devront mettre en place, en faveur de leurs salariés, des actions de prévention et d'action sociale en y consacrant une cotisation au moins équivalente.</p>	Régime général					Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale	Isolé (PMSS)	1.047 %	1.047 %	2.094 %	Par enf (PMSS)	0.86 %	-	0.86 %	Conj. (PMSS)	1.87 %	-	1.87 %	Régime local Alsace Moselle					Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale	Isolé en % du PMSS	0.757 %	0.757 %	1.514 %	Par Enfant (facultatif en % du PMSS)	0.62 %	-	0.62 %	Conjoint (facultatif en % du PMSS)	1.34 %	-	1.34 %
Régime général																																													
	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale																																										
Isolé (PMSS)	1.047 %	1.047 %	2.094 %																																										
Par enf (PMSS)	0.86 %	-	0.86 %																																										
Conj. (PMSS)	1.87 %	-	1.87 %																																										
Régime local Alsace Moselle																																													
	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale																																										
Isolé en % du PMSS	0.757 %	0.757 %	1.514 %																																										
Par Enfant (facultatif en % du PMSS)	0.62 %	-	0.62 %																																										
Conjoint (facultatif en % du PMSS)	1.34 %	-	1.34 %																																										
Avenant n° 91	Prime exceptionnelle	17-10-16	Etendu par arrêté du 21/03/17. Paru au journal	Entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs de la branche le premier jour du mois qui suivra la publication	Les organisations syndicales de salariés avaient négocié en octobre dernier une prime de rattrapage des salaires 2016 non appliqués du fait de la non extension des avenants 88 et 89.																																								

Numéro de l'avenant	Objet	Date de signature	Date d'extension	Date d'entrée en vigueur	Observations
			officiel du 1 ^{er} /04/17	de son arrêté d'extension au JO c'est-à-dire le 1 ^{er} mai 2017.	Sur le plan pratique la prime exceptionnelle sera versée avec la paie du mois de mai.
Avenant n° 92	Salaires 2017 et avantage en nature logement	17-10-16	Etendu par arrêté du 4/05/17. Paru au journal officiel du 6/05/17	Entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs de la branche le premier jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au JO c'est-à-dire le 1 ^{er} juin 2017	L'avenant n° 92 supplante par l'avenant n° 89 puisqu'ils sont étendus en même temps. L'extension des avenants n° 88 et n° 92 permet enfin de finaliser la pesée du poste avec une valorisation en salaire. A compter de la paie de juin 2017, tous les salariés de la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles devront bénéficier d'une rémunération : -conforme aux dispositions de l'article 22 tel qu'issu de l'avenant n° 88 -et conforme aux valeurs de l'avenant n°92.
Avenant n° 93	Création de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	29-05-17	En cours de signature	Entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension.	La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit l'instauration dans chaque branche professionnelle, d'une <i>Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation</i> qui doit être mise en place par accord. Le présent avenant a donc pour objet de créer cette nouvelle Commission qui remplace la Commission paritaire et la Commission paritaire d'interprétation de la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles
Avenant n° 94	Relatif aux courriers et colis	29-05-17	En cours de signature	Entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension.	Le service courrier dans les immeubles est en pleine évolution. Le volume des colis déposés à la loge est sans cesse croissant. Par le présent avenant, les partenaires sociaux décident de prendre une position sur : <ul style="list-style-type: none"> la non obligation pour les gardiens de réceptionner les colis et courriers qui nécessitent une signature, et par là-même engagent la responsabilité du salarié et de l'employeur ; la limitation du poids et du volume des colis acceptables. <p>Le « b) Courrier » du III « Propreté et entretien des parties communes » de l'ANNEXE I relatif à la définition des tâches et unités de valeur est ainsi modifié : Qu'il s'agisse du service réduit, normal ou porté le salarié n'est pas tenu de prendre :</p> <ul style="list-style-type: none"> les courriers et/ou colis contre signature ; <p>les colis de plus de 30kg et/ou dont la somme des côtés (L+l+h) est supérieure à 200cm</p> <p>Même si sur le plan strictement juridique l'avenant 94 ne s'appliquera que le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension, l'UNIS conseil à ses adhérents de mettre en application ses dispositions dès que possible.</p>
Avenant n° 95	Relatif aux salaires 2018	6-10-2017	En cours d'extension	Entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs de la branche le premier jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au JO.	1-Les valeurs permettant le calcul des salaires 2018 : Valeur du point catégorie A : 1,2905 Valeur du point catégorie B : 1,5143 Valeur fixe : 745,00 € 2-La valeur de l'indemnité de l'astreinte de nuit est portée à 155,00 € 3- le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,1491 € (TTC). 4-Il est rappelé que le montant du salaire en nature logement est fixé à partir de l'indice de révision des

Numéro de l'avenant	Objet	Date de signature	Date d'extension	Date d'entrée en vigueur	Observations
					<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • catégorie 1 : $3,090 \text{ €} \div 125,33^* \times \text{IRL}^{**}$ • catégorie 2 : $2,439 \text{ €} \div 125,33^* \times \text{IRL}^{**}$ • catégorie 3 : $1,801 \text{ €} \div 125,33^* \times \text{IRL}^{**}$ <p><i>*125,33 = IRL retenu dans l'avenant 92 (salaires 2017)</i> <i>**IRL = IRL 2017-T4 à paraître en janvier 2018</i></p>
Avenant n° 3 du 7/11/17 à l'accord prévoyance et santé du 13/12/13	Avenant modifiant le régime prévoyance et santé du 6-12-13	7-11-17	En cours d'extension	<p>Les nouvelles dispositions entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2018 pour l'ensemble des employeurs de la branche.</p> <p>Obs UNIS : Sur le plan strictement juridique cet avenant est applicable au 1^{er} janvier 2018 qu'aux employeurs des adhérents des organisations signataires. Cependant, les partenaires sociaux et l'assureur ont convenu d'en faire application dès le 1^{er} janvier 2018. Cette application « anticipée par rapport à une extension ultérieure » est profitable aux salariés (amélioration de garanties en dentaire et sollicitation du fonds social possible dès janvier 18) et ne génère aucune contrainte pour les employeurs. Seul l'assureur est engagé à rembourser des dépenses en dentaire supérieures</p>	<p>Cet avenant a pour objet : Un avenant n° 3 du 7 novembre 2017 à l'accord du 6 décembre 2013 améliore des garanties en santé portant sur le poste dentaire. Le poste « prothèses dentaires remboursées » passe de 270% BR à 370% BR. Le poste « Inlays-core » passe de 220 % BR à 250% BR. Enfin, les « prothèses dentaires non remboursées » par la sécurité sociale seront prises en charge par la complémentaire santé à hauteur de 270€ par prothèse (avec un maximum de trois prothèses par an et par bénéficiaire).</p> <p>Ce même avenant prévoit également une dotation exceptionnelle de 200 000 € du fonds de solidarité de la branche. Cette somme est prélevée sur le compte de résultat 2017. L'objectif est de permettre à la branche de pouvoir financer des actions de prévention et des actions sociales ou encore de financer des droits non contributifs (prise en charge par la branche de tout ou partie de la cotisation du salarié) sur demande de salariés affiliés. L'attribution de cette aide se fait après acceptation du dossier par la Commission paritaire de suivi du régime.</p> <p>Information complémentaire et indépendante de l'avenant n° 3 : Par ailleurs, la Commission paritaire de suivi du 17 octobre 2017 a décidé de l'application d'un taux d'appel sur la cotisation en prévoyance à hauteur de 75% du taux contractuel. Ce taux sera applicable pour l'année 2018. Le taux de cotisation passe dès la paie de janvier 2018 à 1.04% du salaire (TA/TB) contre 1.39% antérieurement. ATTENTION, ce taux d'appel ne concerne que les employeurs et salariés affiliés chez HUMANIS ! Il ne s'agit pas d'un accord de branche mais simplement d'une décision prise par les partenaires qui gèrent le régime de branche chez l'assureur HUMANIS et compte tenu des bons résultats du régime.</p>