

IDCC 1043

Brochure 3144

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/07/2026

Gardiens, concierges et employés d'immeubles

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

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (réécrite par l'avenant n° 74 du 27 avril 2009 portant modification de la convention)	7
Chapitre Ier : Dispositions générales	7
Chapitre II : Exercice du droit syndical et représentation du personnel. - Commissions	9
Chapitre III : Conclusion et rupture du contrat de travail	10
Chapitre IV : Durée et conditions de travail. — Attribution d'un logement de fonction accessoire au contrat de travail. — Classification des emplois	12
Chapitre V : Classification des emplois, rémunération du travail, salaires en nature	14
Chapitre VI : Congés et maladie	17
Textes Attachés	21
Annexe I. Définition et évaluation des tâches en unités de valeur pour le personnel visé à l'article 18, paragraphe B.1	21
Annexe II. Valeur du point. Evaluation du salaire en nature	24
Annexe III. Dispositions transitoires	24
Annexe IV. Règlement intérieur (Avenant n° 33 du 29 juin 1995)	26
Annexe V. Accord du 14 juin 1973 relatif à la retraite complémentaire par répartition des salariés des immeubles et ensembles immobiliers	27
Annexe VI. Protocole d'accord Prévoyance du 1er avril 1981	29
Annexe VII. Avenant n° 66 du 27 juin 2006 (1) relatif à la formation professionnelle	30
Avenants départementaux ou régionaux - Région parisienne	35
Avenant n° 1 du 26 novembre 1981 (Alpes-Maritimes)	35
Avenant n° 2 du 30 mai 1983 (Alpes-Maritimes)	36
Avenant n° 1 du 18 janvier 1985 (Loire-Atlantique)	36
Avenant n° 2 du 28 février 1985 (Loire-Atlantique)	37
Annexe à l'avenant n° 2 du 28 février 1985 - Règlement intérieur de la commission départementale paritaire de la Loire-Atlantique	38
Avenant n° 1 du 10 juin 1983 relatif à l'institution d'une commission départementale paritaire de conciliation (Loiret)	38
Avenant du 18 novembre 1981 (Rhône)	39
Avenant du 3 mars 1982 (Savoie)	41
Avenant du 24 mars 1982 (Var)	43
Avenant du 3 mai 1984 portant application de l'article 2, dernier alinéa, de la convention collective nationale relatif au maintien des avantages collectivement acquis (Var)	44
Dispositions législatives et réglementaires - Mensualisation et procédures conventionnelles	44
Dispositions législatives et réglementaires - Mensualisation et procédures conventionnelles	45
Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur	45
Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 1	46
Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 2	47
Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 3	47
Décision du 22 juin 1989 du Conseil d'administration CRIP	48
Accord du 26 janvier 1993 (Alpes-Maritimes) relatif au statut des représentants des salariés siégeant aux commissions mixtes paritaires	48
Accord du 14 janvier 1994 portant révision de la classification des emplois et des dispositions relatives aux conditions de travail et de rémunération	48
Révision de la classification des emplois : Annexe visée au paragraphe C, 2°, de l'accord du 14 janvier 1994	49
Accord du 12 janvier 1995 relatif à diverses clauses (Alpes-Maritimes)	51
Accord du 16 février 1995 relatif à diverses clauses (Loire-Atlantique)	52
Avenant n° 50 du 16 juin 2000 relatif à la prime mensuelle pour la sortie des poubelles sélectives	52
Avenant n° 3 du 20 juillet 2001 relatif à la sortie des poubelles sélectives (Alpes-Maritimes)	52
Avenant n° 4 du 20 juillet 2001 (Alpes-Maritimes)	53
Avenant n° 6 du 13 décembre 2002 relatif au secrétariat de la commission paritaire (Alpes-Maritimes)	53
Avenant n° 56 du 28 janvier 2003 relatif à l'indemnisation des délégués	53
Décision du conseil d'administration de la CRIP du 18 mars 2003 portant extinction de l'allocation de départ en retraite - Avenant n° 60 du 31 janvier 2005	53
Avenant n° 7 du 11 février 2004 relatif aux commissions mixtes paritaires	54
Avenant n° 58 du 10 décembre 2003 relatif à l'exercice du droit syndical	54
Avenant n° 8 du 5 mai 2004 relatif à l'encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens-concierges	

(Alpes-Maritimes)	55
Avenant n° 60 du 24 mars 2005 portant modification de l'article 17 « Départ à la retraite »	55
Avenant n° 61 du 24 mars 2005 relatif à la journée de solidarité	55
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004	56
Accord du 9 novembre 2005 relatif au calcul de la prime d'ancienneté	56
Avenant n° 9 du 11 janvier 2006 relatif à la détermination des éléments constitutifs du salaire minimum (Alpes-Maritimes)	56
Avenant n° 64 du 26 avril 2006 relatif à l'indemnisation des délégués en 2005	56
Avenant n° 65 du 26 avril 2006 relatif à l'indemnisation des délégués en 2006	57
Avenant n° 10 du 9 mai 2006 relatif à l'encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens et concierges (Alpes-Maritimes)	57
Lettre d'adhésion du syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens (SNHUAB), CFE-CGC à l'avenant n° 66 du 9 juin 2006 Lettre d'adhésion du 2 octobre 2006	58
Lettre d'adhésion de l'association des responsables de copropriété (ARC) à l'avenant n° 66 relatif à la formation professionnelle Lettre d'adhésion du 5 octobre 2006	58
Avenant du 21 juillet 2006 relatif à des primes diverses	58
Adhésion par lettre du 16 octobre 2006 du SNIGIC à l'avenant n° 66	58
Avenant n° 68 du 23 mai 2007 relatif à l'exercice du droit syndical	59
Avenant n° 76 du 21 janvier 2010 relatif aux commissions d'interprétation	59
Avenant n° 77 du 9 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	60
Avenant n° 80 du 16 mars 2012 portant modification des articles 16 et 17 de la convention	61
Avenant n° 82 du 17 juin 2013 relatif aux congés annuels et aux remplacements	62
Accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de soins de santé	62
Avenant n° 83 du 23 mai 2014 relatif à la création d'un CQP « Gardien(ne), concierge et employé(e) d'immeuble »	68
Avenant n° 84 du 23 mai 2014 relatif au travail à temps partiel	68
Adhésion par lettre du 12 août 2014 de la fédération des services CFDT à l'accord n° 82 du 17 juin 2013	72
Adhésion par lettre du 20 novembre 2014 de la chambre nationale des propriétaires (CHDP) à la convention	72
Avenant n° 86 du 12 février 2015 modifiant l'article 21 « Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles »	72
Avenant n° 87 du 15 juin 2015 relatif au calcul de l'indemnité conventionnelle de 10 % prévue à l'article 26 de la CCN	75
Avenant n° 1 du 2 juillet 2015 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	76
Avenant n° 88 du 11 janvier 2016 relatif à la modification de la convention collective suite à la nouvelle classification	81
Avenant n° 90 du 25 avril 2016 relatif à la formation professionnelle	94
Avenant n° 2 du 30 juin 2016 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé	98
Avenant n° 88 bis du 30 janvier 2017 correctif de l'article 21 de l'avenant n° 88 « Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles »	99
Avenant n° 93 du 29 mai 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	102
Avenant n° 94 du 29 mai 2017 relatif aux courriers et colis	103
Avenant n° 3 du 7 novembre 2017 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	104
Avenant n° 96 du 6 mars 2018 relatif à la modification de l'article 5 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » de la convention collective	104
Avenant n° 97 du 8 octobre 2018 relatif à l'application des nouvelles classifications dans le calcul du salaire brut	105
Avenant n° 3 bis du 8 octobre 2018 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	106
Accord du 11 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)	109
Avenant n° 99 du 4 juin 2019 relatif à la création d'une cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles	110
Avenant n° 4 du 7 octobre 2020 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	111
Avenant n° 102 du 3 novembre 2020 relatif au repos hebdomadaire	113
Avenant n° 104 du 9 septembre 2021 relatif au renouvellement de la cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles	113
Adhésion par lettre du 20 décembre 2021 de la FESSAD UNSA à la convention collective nationale	114
Avenant n° 109 du 15 mai 2024 relatif au droit syndical national et au financement des projets en faveur du	

<i>dialogue social</i>	114
Avenant n° 111 du 14 février 2025 relatif au droit syndical national et au financement des projets en faveur du dialogue social	115
Avenant n° 112 du 14 février 2025 relatif à la cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles	116
Avenant n° 113 du 14 février 2025 relatif au droit syndical national et au financement du dialogue social	117
Avenant n° 5 du 8 décembre 2025 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de soins de santé	119
Avenant n° 6 du 9 mars 2026 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de soins de santé	120
Textes Salaires	121
Avenant n° 34-1 du 7 septembre 1995 relatif aux salaires	121
Avenant n° 42 du 25 juin 1998 relatif aux salaires	121
Avenant n° 51 du 26 octobre 2000 relatif aux salaires	121
Avenant n° 5 du 20 juillet 2001 relatif aux salaires	122
Avenant n° 53 du 24 octobre 2001 relatif aux salaires	123
Avenant n° 55 du 29 octobre 2002 relatif aux salaires	124
Avenant n° 57 du 10 octobre 2003 relatif aux salaires	124
Avenant n° 59 du 4 octobre 2004 relatif aux salaires	125
Avenant n° 62 du 21 septembre 2005 relatif aux salaires	127
Avenant n° 11 du 5 juillet 2006 relatif à la revalorisation du salaire à partir du 1er juillet 2006 (Alpes-Maritimes)	127
Avenant n° 67 du 15 novembre 2006 - Salaires (Annexe II)	127
Avenant n° 70 du 15 février 2008 portant modification de l'annexe II relative aux salaires (1)	128
Avenant n° 72 du 3 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008 (1)	130
Avenant n° 73 du 6 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 (1)	131
Avenant « Salaires » n° 75 du 16 novembre 2009	132
Avenant n° 78 du 9 novembre 2010 portant modification de l'annexe II « Salaires »	132
Avenant n° 79 du 5 septembre 2011 portant modification de l'annexe II « Salaires »	133
Avenant « Salaires » n° 81 du 6 novembre 2012	134
Avenant n° 85 du 1er octobre 2014 portant modification de l'annexe II « Salaires »	134
Avenant n° 89 du 11 janvier 2016 relatif à la modification de l'annexe II sur les valeurs permettant le calcul des salaires	135
Avenant n° 91 du 17 octobre 2016 relatif à la prime exceptionnelle	135
Avenant n° 92 du 17 octobre 2016 relatif à l'annexe II sur les salaires	136
Avenant n° 95 du 6 octobre 2017 portant modification de l'annexe II « Salaires et évaluation du salaire en nature logement »	136
Avenant n° 98 du 8 octobre 2018 portant modification de l'annexe II « Salaires et évaluation du salaire en nature logement »	137
Avenant n° 100 du 10 février 2020 relatif à la modification de l'annexe II « Salaires et évaluation du salaire en nature logement » et de la prime de tri sélectif	138
Avenant n° 101 du 3 novembre 2020 relatif à la prime de compensation suite à l'application tardive de l'avenant n° 100 du 10 février 2020 pour certains salariés	139
Avenant n° 105 du 4 février 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022	139
Avenant n° 106 du 31 août 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022	140
Avenant n° 107 du 18 janvier 2023 relatif aux salaires 2023	141
Avenant n° 108 du 22 janvier 2024 relatif aux salaires 2024	141
Avenant n° 110 du 17 janvier 2025 relatif aux salaires 2025	142
Avenant n° 115 du 20 janvier 2026 relatif aux salaires 2026	143
Textes Extensions	145
ARRETE du 15 avril 1981	145
ARRETE du 20 avril 1982	145
ARRETE du 4 juin 1982	145
ARRETE du 12 août 1982	146
ARRETE du 25 novembre 1982	146
ARRETE du 16 décembre 1982	146
ARRETE du 25 février 1983	146
ARRETE du 27 octobre 1983	146
ARRETE du 17 février 1984	147
ARRETE du 11 mai 1984	147
ARRETE du 17 juillet 1984	147
ARRETE du 15 janvier 1985	147
ARRETE du 15 février 1985	147

ARRETE du 20 mars 1985	148
ARRETE du 23 juillet 1985	148
ARRETE du 6 août 1985	148
ARRETE du 4 novembre 1985	148
ARRETE du 4 mars 1986	148
ARRETE du 12 mars 1986	148
ARRETE du 16 avril 1986	149
ARRETE du 5 juin 1987	149
ARRETE du 8 octobre 1987	149
ARRETE du 18 février 1988	149
ARRETE du 20 juin 1988	149
ARRETE du 29 septembre 1988	150
ARRETE du 13 décembre 1988	150
ARRETE du 11 avril 1989	150
ARRETE du 4 décembre 1989	150
ARRETE du 22 janvier 1990	150
ARRETE du 9 février 1990	151
ARRETE du 25 mai 1990	151
ARRETE du 1 février 1991	151
ARRETE du 7 février 1991	151
ARRETE du 8 avril 1991	151
ARRETE du 25 avril 1991	152
ARRETE du 13 août 1991	152
ARRETE du 30 octobre 1991	152
ARRETE du 1 juin 1992	152
ARRETE du 6 octobre 1992	152
ARRETE du 28 septembre 1993	153
ARRETE du 14 juin 1994	153
ARRETE du 19 septembre 1994	153
ARRETE du 10 octobre 1994	153
ARRETE du 17 janvier 1995	154
ARRETE du 30 novembre 1995	154
ARRETE du 15 janvier 1996	154
ARRETE du 26 mars 1996	154
ARRETE du 26 mars 1996	155
ARRETE du 4 octobre 1996	155
ARRETE du 19 décembre 1996	155
ARRETE du 13 février 1997	156
ARRETE du 7 janvier 1998	156
ARRETE du 17 juillet 1998	156
ARRETE du 13 novembre 1998	157
ARRETE du 5 janvier 1999	157
ARRETE du 29 mars 1999	157
ARRETE du 20 janvier 2000	157
ARRETE du 6 mars 2000	158
ARRETE du 11 octobre 2000	158
ARRETE du 6 décembre 2000	158
ARRETE du 24 décembre 2001	158
ARRETE du 11 janvier 2002	159
ARRETE du 11 janvier 2002	159
ARRETE du 9 avril 2002	159
ARRETE du 29 avril 2002	159
ARRETE du 11 juin 2002	160
ARRETE du 2 juin 2003	160
ARRETE du 22 octobre 2004	160
Textes parus au JORF	161
Arrêté du 21 novembre 2018	161
Arrêté du 27 décembre 2018	161
Arrêté du 28 décembre 2018	161
Arrêté du 6 septembre 2019	162
Arrêté du 18 octobre 2019	162
Arrêté du 3 avril 2020	163
Arrêté du 20 mai 2020	163

Arrêté du 22 juillet 2020	163
Arrêté du 21 mai 2021	164

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

Signataires	
Patrons signataires	Union nantliaoe de la propriété immobilière (UNPI) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association nltaaoin de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ; Union nnloaatie des aainiosstcos des rolnsseepps de copropriété (ARC).
Syndicats signataires	Syndicat nniaaotl indépendant des gridanes d'immeubles et ciregneocs (SNIGIC) ; CSFV CTFC ; Fédération des scveeirs CDFT ; Syndicat noiaatnl de l'urbanisme de l'habitat et des aearusditrmints de bines (SNUHAB) CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Chambre nilanoate des propriétaires (CHDP), par lrttee du 20 nbovrnee 2014. (BO n°2015-2) ; Fédération USNA des saydctnis de services, activités diverses, ttirereias et conxeens (FESSAD-UNSA), par lettre du 20 décembre 2021. (BO n°2022-8)

Chapitre Ier : Dispositions générales

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

La présente convention, clncuoe en aiaipcoltpn de la deuxième partie, lvire II, du cdoe du travail, a puor obejt de définir sur l'ensemble du ttorriere métropolitain et des départements d'outre-mer les cnoindtis de tivraal et de rémunération du pnosnreel donissapt ou non d'un lemenogt de foointcn et chargé d'assurer la garde, la sleunivlrcae et l'entretien ? ou une priate de ces fnnciotos suelneemt ? des imebmleus ou eenselbms ilmreimoibs et de leurs adrobs et dépendances, qu'ils sienot affectés à l'habitation, à l'usage cmmrieocal ou professionnel, placés suos le régime de la copropriété, donnés en location, ou icnsirts à une acostsiaon sliyandce de propriétaires (ASP), qeul que siot le régime juqidirue de l'employeur.

Toutefois, ne snot pas visés par la présente civeontnon les penrsnloes rvenlaet d'une atrue coenotvinn ciovlcelte nationale.

Lorsqu'un ibmuleme est placé suos le régime de la copropriété, l'employeur est le scadnyiit des copropriétaires ; le cnarott de tairavl est signé par le sdinyc qui aigt en tnat que mrtandiaae du sacindy des copropriétaires et soeln les dsinisiptoos de l'article 31 du décret n° 67-223 du 17 mras 1967 (1). Il est tifouoets rappelé que le ciosnel sdnaicyl a un rôle cutlinaotsf cmome indiqué dnas l'article 21 de la loi du 10 juielt 1965 (2).

Il n'existe acun lein de stordianibuon ernte les copropriétaires, ou tuot autre résidant en tnat que tel, et les salariés régis par ctete convention.

Il en est de même lqrouse le mnaadarite ieinrevntn en référence aux alicerts 1984 à 2010 du cdoe civil puor le copmte d'une sulee peonnsre physuiqe ou mlorae propriétaire du bein ioibeimmlr cntsutaont le leiu de tavaril contractuel.

Des aneexns pnuorort être ceucnlos à tuot memnot puor régler les qeniosuts particulières aux desvires catégories pelslnrseioonefs et aux bcanhers cnneexos de la profession. Elles anuqecrrot même vaeulr et même cahmp d'application de la présente convention.

(1) Aclrtie 31 du décret n° 67-223 du 17 mras 1967 : « Le sdniyc eaggne et congédie le porensnel du sdaincyt et fxie les cdooniitns de son tvraial svinuat les ugsaes lcuaox et les txetes en vigueur. L'assemblée générale a seule qualité puor fxier le norbme et la catégorie des emplois. »

(2) Artcile 21 de la loi n° 65-557 du 10 jeliult 1965 : « Dnas tuot scnyaidt de copropriétaires, un coienl sadinycl astisse le sydnic et contrôle sa gestion. (?) En outre, il dnone son aivs au sydnic ou à l'assemblée générale sur tutoes qintsueos carcenonnt le syndicat, puor lelqseuels il est consulté ou dnot il se sliast lui-même. (?) Il

reçoit, en orute sur sa demande, cminiumocotan de tuot dceounmt intéressant le syndicat. »

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

La présente civoenontn ne puot en acun cas rtetmere en cause les possibilités eateitsxns de dsicssuoin et d'amélioration des siaaerls et des atures gaiernats sur le paln régional cmome au nveau de l'entreprise ou du gourpe d'entreprises.

Toutes mdtoaficoinis ou adjooctints apportées à la présente cnienvtoon au paln régional fnreot l'objet d'avenants locaux, départementaux ou régionaux à la présente cotnnoeivn suos les mêmes références d'articles que ceells affectées à la rriubuqe concernée, svueiis de la lertte A.

De même, les dpssotioinis aivetdids ou déroatoires adoptées dnas le cdare des aoccrds d'entreprise ou irrterentieepsns srnoet codifiées suos les mêmes références d'articles de la cvientnon siuivies de la ltetre E. Il srea procédé de même puor les adftiids ou rcaificfeitts aux aneexns de la présente ceiotonnvn adoptés dnas l'entreprise ou un gurpoe d'entreprises, et, puls généralement, puor tuos tetxes ratlfeis au satutt clelctiof du personnel. Il est précisé que cette dsotopisiin d'ordre ne mifoide en rein le carde jiruqudie pceitilaurr (hors aopaiticpn des aetrlcis L. 2232-11, L. 2234-1 et L. 2234-3 du cdoe du travail) de msie en ?uvre de cneaeitrs gtnieraas ccilvoetles (intéressement ou rtartiee et prévoyance, par exemple).

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

La présente cvnoinoten ne sruiat en aucun cas poterr anteitte aux aavtagnes inuiledvds et coitlclcfs aicuqs antérieurement à son entrée en vigueur. Toituoefs il ne puot y aiovr cuuml ou doulbe eomlpi ertne un atganave aiucqs et un avgtanae slirimaie résultant de la présente convention.

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

La présente cetovnonin perrdna eefft à la dtae de sa signature. Elle est clconue puor une durée de 1 an et se purisrovua ensutie par tatcie rodctionceun d'année en année, puor une période indéterminée.

L'organisation sgaiiatrne qui dénoncera en tuot ou prtaie la ctennovion ou en ddrmaeena mfotioaidcn dvera le nioefitr aux aertus ongitsrsinoas sagatrienis aanvt le 1^{er}nbeomvre de cahuqe année.

Toute demande de révision ou pipotoiosrn d'adjonction devra être faite par l'acte recommandé avec avis de réception et devra être accompagnée du texte proposé. En cas de dénonciation émanant de la totalité des salariés ou de salariés, la présente convention cessera de produire effet à l'expiration de l'année civile suivante à la date de l'expiration de la dénonciation est intervenue, sauf dans le cas où, entre-temps, une nouvelle convention a été signée.

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

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

Article 5
En vigueur étendu en date du 6 mars 2018

1. Adhésion

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

Cette adhésion sera valable à partir du jour où elle sera déposée au ministère de l'emploi, du travail et des affaires sociales.

2. Cosmossin paritaire de négociation et d'interprétation

a) Miosiss et foemniceonnt de la CPPNI

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

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

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

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

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

La cosmossin se réunit dans le délai de 1 mois sur demande d'interprétation adressée au secrétariat de l'une des organisations paritaires ou lauréates participant aux réunions de la CNPPI même non stiaage de la convention, appuyée de dossiers soumis à examen. Le procès-verbal rendant la décision adoptée doit être notifié par le secrétariat aux parties concernées dans le délai de 10 jours suivant la réunion.

b) Ctiomossin de la CPPNI

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

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

En conséquence, au titre de l'existence des comités de travail des salariés des copropriétés, les représentants des fédérations nationales de syndicats seront invités lors des réunions de la cosmossin paritaire de négociation et d'interprétation.(4)

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

3. Cosmossin paritaire

Indépendamment de la cosmossin paritaire de négociation et d'interprétation, la négociation des entreprises peut se dérouler en cosmossin mixte présidée par un représentant du ministère du travail.

4. Secrétariat de la cosmossin paritaire pemettrane de négociation et d'interprétation

La cosmossin paritaire pemettrane de négociation et d'interprétation a pour adresse électronique : cppni-1043@gmail.com.

Son secrétariat est assuré par l'union des organisations plurielles de la branche des gardiens, cgeirnos et employés d'immeubles dénommée CGROEE (comité des organisations représentatives des employés de gardiens, cgeirnos et employés d'immeubles).

(1) Les termes « au sein de l'article L. 2121-1 du code du travail » ont été modifiés par l'article 1er de l'avenant signé le 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail publiée au Journal officiel le 21 août 2008. (Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

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

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

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

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

L'employeur doit prêter aux délégués syndicaux accrédités dans l'entreprise et aux représentants élus du personnel un espace de travail et de ses attributs et les tenir informés des décisions intervenues. Il doit en outre tenir un espace à la disposition du personnel, dans les conditions fixées par avis affiché dans les lieux de travail, sauf délivrance aux

ceiorngces et talivlrreuas isolés de la ntoe d'information prévue par les actirels R. 2262-1 et svntaius du cdoe du travail. Cet avis, jonit au ctaront de travail, diot préciser où la cvooenitnn ccilolyttee nlotinaae des gardiens, cieogercns et employés d'immeubles et ses anvneats snot tenus à la dosiopistin du salarié et les cintdinoos dnas leuesqles il puet cltosneur ces textes, pnaendnt son tpeps de présence sur le leiu de travail.

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

Article 7 - Liberté d'opinion. □ Droit syndical
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

1. ? Liberté d'opinion(1)

Les ptrieas cocetrnaantts rnaseninsocet la liberté d'opinion, asini que le driot puor tuot salarié et tuot elymeoupr d'adhérer lmenebirt et d'appartenir à un sciayndt professionnel, constitué en aolacipitpn de la scdonee piarte du lrive I du cdoe du travail.

2. ?Principede non-discrimination(2)(a)

Les pateris canacttrntoes s'engagent à ne pas teinr copmte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des fconotnis représentatives sednyilacs ou autres, des oionnips ppihshqleoious ou des coanyrces religieuses, puor pednrre luers décisions de qqeulue nuatre qu'elles soient, intéressant le fcnmtiennenooot de l'entreprise, et notamment, en ce qui cernonce les employeurs, l'embauche, les coitnidons de travail, la rémunération, l'avancement, la fmiorotan professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les musrees deiinisirpcals et le licenciement.

3. ? Droit scainydl ntanaiol(3)

Toute oaiargntison silcyadne ou oganaostriin paloarnte représentative dnas la bhacnre puet mentdaar toute penonrse de son chiox et tuot salarié rlevnaet de la présente cvnotnoein citcovllee puet être mandaté par l'organisation scdilnaye représentative dnas la brnchae à lqaleule il adhère, puor représenter l'organisation dnas les différentes ienantcss paaeiirrts de la branche, au neaviu national, et paeirctpir aux réunions correspondantes. Ces représentants snot appelés des représentants syauncidx de bachnre dnas la présente centonovin collective.

Les représentants sanyciudx de bhrchae aisni désignés bénéficient du sattut de salarié protégé conféré par les alrcteis L 2411-1 et savnuits du cdoe du travail, au même trtie que les délégués syndicaux, en alcpitipaon de la jdrpcurisunee en vuuiger(4).

La désignation et la révocation d'un représentant snydcail de barnche par un syincadt représentatif dnas la brnchae donivet être signifiées à l'employeur du salarié par le syndicat, ainsi qu'à l'association de gstioen du fndos d'aide au pirtaimsrae des gardiens, cegonecrist et employés d'immeubles, créée à cet effet.

S'agissant de négocier au poifrt de tuos les salariés de la branche, le nmorbe de représentants snacyiudx de brnache est fixé conformément aux règles de la csomoipotin de ientanscs nitnlaeaos et il est institué un pnciripe de répartition équitable des désignations des représentants suiycandx de barnhnce dnas les etripnseers rnaleevt de la présente ctvonnoien collective.

Le nrombe maiamxl de représentants saidnyucx de brnhace pnvouat être désignés par un sidancyt représentatif dnas la branche, puor ptriaiepcr aux taruvax des iacntnses peiraraits de la branche, au neaviu national, est fixé à un dnas une eenirsrtpe de mnois de ozne salariés et à duex dnas une ersrptniee de ozne salariés et plus.

Les mntadas lucoax au sien de l'entreprise snot euxcls de ce décompte.

4. ? Aoplictpain du diort syandcil ntoianal(5)

Tout représentant syincdal de branche, dès lros qu'il tresmant à

son eyoempulr une ctcvaoonion puor piictaerpr à une itnancse ptraiaire nationale, établie par ldatie instance, bénéficie d'un dorit d'absence.

L'absence crnopemd un tpeps de préparation, un tpeps de déplacement, un tpeps de négociation ptairrae et un tpeps de restitution. Les tpeps de préparation et de rsuitieottn snot réputés être cuchan idnqueiets au tpeps de négociation paritaire, celui-ci fgariunt dnas la convocation. Les différents tpeps pvueent ne pas être accolés.

Le tpeps de déplacement, aller et retour, est le tpeps cenopnrdrsoat à l'utilisation de tropnsrats en cmuomn puor assister à la négociation paritaire, et le cas échéant à la préparation et à la rteoittsuin si ces dernières réunissent peiusruls participants. Si le leiu de réunion est éloigné de la résidence hleliubtae du salarié, le tpeps de déplacement puet intégrer un hébergement. Le tpeps de déplacement puet ne pas eixestr si la réunion est organisée en visioconférence ou téléconférence.

La riesme à l'employeur de la convocation, accompagnée d'un dnoucmet précisant les jrous et heerus des temps d'absence correspondants, irinnvteet dès la réception de la cnovtoicoan et au puls trad tiros jours ouvrés aavnt l'absence.

L'absence est rémunérée solen le pprnicie du sircct mtaeinin du sairale : le représentant syidical de brncahe perçoit son saraile cmome s'il aavt été présent au travail, ni atteeabnmt ni aetotnmiguan de ses dtrois liés au temps de tvraial n'étant possibles.

Ces temps ne s'imputent pas sur les crédits d'heures dnot pevenut diesposr des salariés en vertu d'un aurté manadt au sien de luer entreprise.

5. ? Pisre en carghe des faris liés à l'application du dorit sncaiydl ntioanal(6)

Considérant qu'il saeirt inéquitable de lsseair la cahgre du mnaietin du slariae d'un représentant scdaaynl de barhncne absent, ou clele de son remplacement, à la suele epeisrtne à laleluqe il appartient, alros qu'il ?uvre puor l'ensemble des salariés de la branche, il est institué au neviu de la brhncae un fndos d'aide au paritarisme.

Ce fndos est destiné à feichanr nmeontmat :
? le miteinan du slaarie par l'employeur d'un représentant siydcnal de bhncare ansebt de l'entreprise puor execerr un maadnt ntainoal ;
? le rmlcmnepeat organisé par l'employeur du représentant siyadcnl de brnchae anbset de l'entreprise puor eecrexr un madnat naootinl ;
? les roemrtneebusms des frais de déplacement, de raeps et d'hébergement aux représentants sidyuncax de banhcre ;
? la msie en ?uvre d'études et le fneanimnect de cnoeisl nécessaires aux différents trauavx réalisés par la branche, sur décision des ptrieanars sociaux.

6. ?Financementdu fndos d'aide au paritarisme(7)(b)

Ce fndos srea financé par une citrniootubn coennioelltnvne au paritarisme.

Afin d'assurer la ccletoe de cttee cioibtrounn conventionnelle, les pentaiears scioaux cnineeonvnt de désigner un osiamngre tires à cet effet.

Les penaaetrirs saucoix s'accordent sur la désignation ianiitle de l'OPCO des estrpeirens de proximité puor osgnirrear ctete collecte. Une cnioontven de goeitsn srea clunoce ertne l'organisme cceetulolr et l'association de gioetsn du fodns d'aide au pitsraamie des gardiens, ccirgeoens et employés d'immeubles, créée à cet efeit et décrite dnas le pphgraraae 7 ci-après. L'association de getoisn du fodns d'aide au prtssriamae précitée puora etuinse désigner tuot atrue osamingre cetollucer si elle l'estime nécessaire.

La cinuitbroton cnlnoveinletnoe au pmisirrtae est fixée à un pconturagee du mnnatot des siareals burts suimos aux costitoanis de sécurité scioale et versés l'année précédant sa collecte.

Le pourcentage de la contribution conventionnelle au piirsmarte est fixé à 0,02 % de la mssae srlaliae précitée, à la cghrae de tuos les eolpmyrs relenat de la bahcre des gardiens, ceogneirs et employés d'immeubles (IDCC 1043).

La cootibntruin ctneovlennoline au paamrrtisie est collectée simultanément, mias de manière distincte, à la citiuoonrtbn celnlnnveinoote à la formation. Chaque clcloete diot fraie l'objet d'une comptabilité séparée.

Les peratis snairgteais précisent que la celtolce de la coiruotibntn cinnletvoeolnne au piraarmtisie eenrrta en vugeur à cmeotpr du 1er jynaer 2026, puor s'appliquer à la msase saaliarle brtue de l'année précédente.

7. ? Gtsoein du fodns d'aide au pmstirairae(8)

Ce fodns d'aide au prarsitmaie srea géré par l'Association de goesitn du fonds d'aide au prismitraae des gardiens, cicrneeogs et employés d'immeubles, créée à cet effet.

Les statuts de cette aoiaciostsn snas but lutraicf prévoiront une gneovnrucce prrtiaaie aevc un président et un vice-président, dnot les fntnoios snreot teuens par un représentant des ognistaranos snecyliads de salariés représentatives dnas la bchnrae et un représentant des ortnogasiians pefelsislornoens d'employeurs représentatives dnas la branche, en isnvarent cuaghe année civile les représentants. Il srea également prévu de la même manière un trésorier et un secrétaire.

Un règlement intérieur colncu enrte les oigsntornaais précitées fxreia les modalités de goteisn des fonds collectés et définira les modalités de prsie en cmpute des dépenses ci-dessus. Il prévoira que les eptsrnreies qui n'auraient pas versé la cbotirotniun covnventioellnne au psiriatmare ne piseunst bénéficier du faennicemnt du maintien de sarliae et des caerhgs de reamcnlmept exposées par l'employeur.

(1) Ce ponit ne mdoifie pas les diitsnpoisos ileitinas de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.

(2) Ce pniot ne moifdie pas les disiiootnpss ilinitaes de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.

(3) Ce piont criorge la fmuoroilatn de désignation des représentants, snas midefior les aertus dioipiosnsts itailiens de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.

(4) Cass. Soc. 1er février 2017, n° 15-24310 et CE 4 mai 2016, n° 38 095.

(5) Ce piont ne mfdioie pas les dpotsisoniis iitlaiens de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.

(6) Ce pinot crorige la flruaoomtn du reosruebnmmet des frais de transport, snas moiedifr les aurtas diioisnstops ieaniitls de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.

(7) Ce pinot mfdioie les dptionioosss iallients de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.

(8) Ce point ne modifie pas les diossnotips itieanls de l'avenant n° 109, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025, suaf puor ciregorr une eerurr de fmore : il est fiat référence à la « ? cuiinotortbn clnteolniovenne au ptirsarmiae ? » du point précédent.

(a) L'article 2.2 est étendu suos réserve du reecspt des disioonptiss de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, luqseelles prévoient 26 critères de discrimination.

(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

(b) L'article 2.6 est étendu suos réserve du recspet des disostnpois des aretlcis L. 931-1 et L. 931-2 du cdoe de la sécurité sclaoie leelleqsus ne prévoient pas la possibilité puor un oigsgnanme de prévoyance de cltoecler la cbttiuniron cnnoevllontniee rtievale au dogluale social.

(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

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

1. Délégués du personnel

Dans les epenrstries eyoplmat puls de 10 salariés, luers atniuibortts snot déterminées dnas la pitare 2, lrvie III, ttire Ier du cdoe du taiaavl rialtlf au délégué du personnel.

2. Comités d'entreprise

Dans les eeerstprins eolnapymt au mnios 50 salariés, il srea institué un comité d'entreprise dnot la cotoinsittun et le feonocinnnmet snot régis par les aertlcis de la pratie 2, lrvie III, tirtie II du cdoe du tarival railtlf au comité d'entreprise.

3. Délégation unique

Dans les etrspreines dnot l'effectif est inférieur à 200 salariés, le cehf d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du peorsnnel ctuninoest la délégation du psreeonnl au comité d'entreprise. Il ne puet pnredre ctete décision qu'après aiovr consulté les délégués du pnroneesl et, s'il existe, le comité d'entreprise (partie 2, lrvie III, titre II, ctiahpe VI).

4. Comités d'établissement et comité cetnral d'entreprise

Dans les erpnesietrs cparotomnt pesiuulrs établissements eamonylpt cachun puls de 50 salariés, il srea institué des comités d'établissement et un comité cnatrel d'entreprise dnot la ciuttiosnton et le fentnoonnmicet snot régis par les airtetcls L. 2327-1 et L. 2327-12 à L. 2327-19 du cdoe du travail.

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

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Une cimoosmsin ptairraie naalinote de l'emploi et de la famtorion pslnsrnoeafeole (CPNEFP), exerçant, dnas le cahmp d'application de la cotionevnn ciectvolle natalnoie des gardiens, cinerocges et employés d'immeubles suos la dénomination CEGI, les artutntoibis dévolues par les acdorcs nntauoiax ieetslfnpsnrinoes du 10 février 1969 et du 3 jelliut 1991, siège au : ibulmmee Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis. Elle établit son porrpe règlement. Son secrétariat est assuré à la même assrdee par l'union des oaasionirgtns paoalnetrs snrgiteiaas de la coeionntvn cevclillote nnioaalte des gardiens, cercegnos et employés d'immeubles (COREGE).

Elle est composée :

? puor la délégation salariale, de duex représentants de chancue des oigtosirannas sldiecnays ;

? puor la délégation patronale, d'un nmobre de représentants iteiuqdne à ceuli de la délégation salariale, répartis enrte les oiinsanrgatos plternaoas satrgeainis par aoccrd entre elles.

Chapitre III : Conclusion et rupture du contrat de travail

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

Le ctonart de travail, qui derva firae référence à la présente convention, diot être cnclou par écrit lros de l'embauche et au puls trad dnas les 48 hueres suniavt l'embauche s'agissant d'un CDD. Un emirpxaele diot être rmeis au salarié après signature.

L'usage du trite emlopi screvie epirrrente (TESE) ne dsnepe pas les pitears de crncloue par écrit un cortant de taraivl (loi du 4 août 2008 publiée au Jruoanl oicfeifl du 5 août 2008).

Le crnotat de taavril diot ooiabiernglnetmt préciser les ftoinncos du salarié, le libellé de l'emploi, ses codtniinos de taiaavl (le détail et le décompte des tâches, puor les salariés catégorie B, visées à l'annexe I), sa cstlsaciaiofn professionnelle, son cncoefeift hiérarchique, le mannot de ses appointements, le leiu de tiraval et, puor le pnernsoel logé, l'évaluation du slaaire en narute dnas les citonodins prévues à l'article 23. Il diot également préciser si le conratt de tiaravl est conclou puor une durée déterminée, auquel cas il diot feixr son pniot de départ et la dtae de son échéance.

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

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

? 1 mois pour les salariés non logés ;
? 2 mois pour les salariés logés (catégorie A ou B) ;
? 2 mois, pour les salariés classés en 1^{er} et 2^{ème} échelon de maîtrise, qu'ils soient logés ou non.

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

La période d'essai des contrats à durée déterminée devra être comprise à l'article L. 1242-10 du code du travail. La rupture de la période d'essai entraînera pour les mêmes conditions que celles visées ci-dessus. Toutefois, pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai inférieure à 1 semaine, aucun délai de prévenance ne sera nécessaire en cas de rupture de la période d'essai.

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

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

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

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

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

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

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

Lors de la rupture 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 professionnel, ou pour cause d'accident du travail.

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

Le contrat de travail conclut 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 procédure conventionnelle sous réserve du respect des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.

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

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

Après la période d'essai, le préavis sera de :
- en cas de licenciement :
-- personnel de catégorie A : 1 mois ; 2 mois après 2 ans

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

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

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

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

Article 15 - Absences pour recherche d'emploi *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

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

Ces heures sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé, de manière que les absences de ce dernier ne soient pas préjudiciables au service. En cas de désaccord, elles sont prises d'office 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 en date du 1 juin 2017*

Le salarié licencié (sauf pour faute grave ou lourde) recevra, après 1 an d'ancienneté chez le même employeur, une indemnité égale à :
? 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;
-? à laquelle s'ajoute, à l'issue de la 7^{ème} année d'ancienneté, une majoration de 2/15 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 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 proportionnellement entre le mois anniversaire et le mois de départ du salarié.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est :
? soit la rémunération globale brute mensuelle conventionnelle visée à l'article 22.2 ;
? soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
? soit 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne saurait être prise en compte que pour partie temporaire,

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

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

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

1. Départ à sa demande

Le départ du salarié s'autoannule si le bénéficiaire de ses droits à la retraite même avec antériorité ne constitue pas une démission.

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

2. Mises à la retraite

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

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

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

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

B. ? Indemnités de rupture

En cas de départ en retraite à sa demande :

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

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

? le salarié catégorie B perçoit :

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

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

En cas de mise à la retraite :

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

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

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

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

Article 18 - Conditions générales de travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

1. Les salariés relevant de la présente convention se caractérisent :

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

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

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

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

a) Emploi à temps complet

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

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

b) Emploi à temps partiel

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

c) Emploi à temps partiel

Sont considérés les salariés qui travaillent moins de 9 000 UV de tâches et n'exerçant pas de permanence. Dans cette situation, le salarié a le droit inconditionnel, hors l'accomplissement de ses tâches définies au contrat de travail, de travailler soit à son domicile (sous réserve que cette activité ne soit ni lucrative ni nuisible ou portant préjudice à l'habitat ou à ses occupants), soit à l'extérieur et de s'absenter à toute heure du jour. Ses tâches sont limitées à l'entretien et au nettoyage des parties communes de l'immeuble, à la 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 47 h 30.

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

L'amplitude de la journée de travail, comprise au crotchet de travail, ne peut excéder 13 heures au maximum 4 heures de temps de repos pures en une ou deux fois (une des périodes devant être au moins égale à 3/4 du temps de repos total), soit une période

d'exécution des tâches et de pennamcree de 9 heures.

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

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

Pendant les heures de repos, fixées selon les nécessités du service (prises simultanément lorsque le mari et l'épouse disposent conjointement du même logement de fonction), le(s) salarié(s) peut (peuvent) s'absenter pour des motifs personnels ou familiaux. Ils doivent faire préalablement des dispositions pour que l'employeur puisse 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 ménagères ou tardives, telles que par exemple le service des portes et des ordures ménagères.

5. Attendant de nuit (ce phagphage ne concerne que les contrats antérieurs au 1er janvier 2003, date de la suppression de l'astreinte de nuit) : dans toute la mesure du possible, les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires pour, en dehors de l'amplitude définie ci-avant, reposer les salariés fonctionnant sur des locaux installés dans les logements de fonction, de manière à faire passer par le moins possible l'astreinte de nuit exigée par les impératifs de sécurité. Le salarié auquel il est ainsi demandé de ne pas s'absenter de son logement de fonction pendant la nuit est chargé de faire appel d'urgence au service approprié et d'avertir l'employeur et perçoit un complément de rémunération mensuel égale à 150 % conformément à l'avenant n° 85, divisé s'il y a lieu par le nombre de salariés se présentant le même service d'astreinte de nuit. Il ne peut y avoir attente de nuit pendant les nuits libres dans les repos hebdomadaires. Lorsque le jour férié tombe en semaine, il ne peut y avoir attente de nuit dans la nuit qui précède l'attribution de ce jour férié.

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

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

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

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

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

1. Les dispositions prévues au décret aligné de l'article 18.1-A permettent d'intégrer les dérogations au repos hebdomadaire autorisées en référence aux articles L. 3132-20 et suivants du code du travail.

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

3. Le repos hebdomadaire mienin du personnel de catégorie B, quel que soit son service (complet, partiel) est porté à 1 jour et demi (la demi-journée étant, lorsque la règle du repos dominiel s'applique, prise le samedi après-midi ou le lundi matin,

sauf prolongation dans les conditions prévues à l'article 18). (1)

4. Dans un établissement où sont employés des salariés bénéficiant du repos hebdomadaire le dimanche, antérieurement éventuellement à différents emplois liés par un contrat ad hoc, les possibilités de déplacement des salariés 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 raisons de sécurité, elles s'avèrent nécessaires.

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

Le salarié assurant cette prestation bénéficiera soit d'une rémunération supplémentaire égale à 1/30 de la rémunération globale brute mensuelle nette d'impôts et d'un repos compensatoire de même durée dans la quinzaine qui suit, soit d'une rémunération supplémentaire égale à 2/30 de la même rémunération. Toute prestation supplémentaire sera rémunérée sur ces bases, pro rata temporis.

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

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

Le contrat de travail peut prévoir l'attribution d'un logement de fonction lorsque le salarié est classé catégorie A. Il est obligatoire lorsque le salarié est classé catégorie B. Lors de l'embauche, l'employeur remettra au salarié qui occupe un logement de fonction le règlement intérieur de l'immeuble, s'il existe, que le salarié sera tenu de respecter.

Le greffier n'est pas tenu de recevoir les clés 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 éléments (peintures, revêtements muraux) dans le logement de fonction, incombant à l'employeur, interviendra tous les 5 ans si nécessaire, et au plus tard tous les 7 ans lorsque le logement comprend une pièce unique et tous les 10 ans dans les autres cas. La réfection des revêtements de sol interviendra si nécessaire.

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

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

Dans le cas où cette prise en charge n'est pas possible (absence de troupes individuelles et non-participation au coût des charges récupérables de chauffage collectif), les propriétaires pourront par l'employeur constituer un salaire en nature complémentaire évalué conformément au prévu à l'article 23.

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

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

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

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

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

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente ccsisaailiotfn s'applique à l'ensemble des salariés asini qu'à tuot tpye d'employeur dépendant de la branche.

Les définitions de cttee ciictaalsisfon rsepoent sur six critères :

1. Le roenlatniel ;
2. La technicité ;
3. L'administratif ;
4. La sisviuropen ;
5. L'autonomie ;
6. Le nviaeu de formation.

Chacun de ces critères est défini de façon précise dnas la cstfalscioiain qui suit.

Pour cqaue critère, piruslues nueiaxv de compétences snot établis :

? le psagsae d'un neiavu à l'autre est défini de façon assui ptqgarmaie et précise que pobssile ;
? puor caqhue ptsoe existant, un nvaiieu par critère dvera être défini en finctoon de son cetnnou (c'est la « pesée ») par l'employeur en cootitnrecan aevc le salarié ;
? la ceointvnon clvcteloie précise le nbomre de potnis attribués à cuahqe niveau.

Le cefefoicnit hiérarchique est égal à la somme des ptnios des six critères et pmeert de déduire la rémunération appliquée, en fociotnn de règles définies à l'article 22.

À trite d'exemple, pesée d'un potse :

(Tableau non reproduit, cbtlunaosle en lgnie sur le stie http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0012/boc_20170012_0000_0016.pdf.)

Il est etdennu que la csioacislaiftn définit la ntruae du poste, et non pas le salarié.

1. Relationnel

Ce critère recovrue le lein rletnnaioel des ganirdes et employés d'immeubles aevc les opuacctns de l'immeuble et les pesroenns de passage, extérieures à l'immeuble.

Ech.	Description	Valorisation
A	Il n'est pas demandé d'échanges pinneosolefrss particuliers, slmipe convivialité	100
B	Échanges peoniorsenfsls et/ou scvllinaerue dnas un esblmene snas complexité particulière	107
C	Échanges plesroefosnins et/ou svclanrueile dnas un ebmselne aevc complexité particulière, c'est-à-dire répondant au mnios à un des critères stnauvis :	112
	I. ? Emnslebe de puls de 60 lots	
	II. ? Aevc un rôle de rielas en médiation solcaie et/ou gosietn de conflits	
	III. ? Résidence marnmtraoieiejt à ftore rttoaion des occupants	
D	Échanges psnolesiofnres et/ou slureialcvne répondant au mnois à un des critères sivanuts :	118
	IV. ? Aevc une responsabilité epitxcile en médiation sicaole et/ou gtseoin de conflits	
	V. ? Emsbenle situé dnas un qteurir classé par les povrouis pcilbus en znoe senlsibe au paln saccoil et/ou sécuritaire	
	VI. ? Dnas un enbmelse de huat standing, fnsaait ainsi apepl à la capacité d'initiative du salarié dnas la réponse aux bsneios variés des occupants, qui impqenliut le rrouces à des ptitsrreaes extérieurs et luer suivi	
E	VII. ? Huat standing, c'est-à-dire rôle eivlnsexceumt dédié aux tâches du VI (conciergerie)	125

2. Compétences techniques

Ce critère évalue le nievau de savoir-faire thiecnque à détenir puor un ptose donné.

Ech.	Description	Valorisation
A	Aucune tâche tehuqcine n'est exigée	100
B	Réalisation de tâches d'entretien curanot aevc des produits, otiuls et miahcnes ne nécessitant ni expérience, ni formation, ni htlaibtaoin spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité, hmoris cleles nécessaires à une pirse de potse standard.	103
C	Réalisation de tâches d'entretien canruot aevc des produits, otluils ou mecianhs nécessitant une expérience et/ou une fiaotmron et/ou une hoiibailttn spécifique(s) en matière d'hygiène ou de sécurité	107
	Réalisation de taravux de mntanecanie de perimer nvaiieu seilmps et courants	
D	Réalisation de taurvax de mtaicneanne de deuxième niveau	112
E	Réalisation de travaux de mnacnienate de troisième niveau	120

3. Compétences administratives

Ce critère évalue l'ampleur des compétences amiirtsnaidtevs à détenir puor un pstoe donné.

Ech.	Description	Valorisation
A	Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives	100
B	Transmission et driutoitibn de dmotheucs aux résidents et/ou teune d'un rstigree mrscuaint et/ou rédaction de neots simples	103
C	Tâches de giotsen ataiismnrdvite cneuratos imiapqulnt l'usage de l'informatique et/ou gosietn de fdons de cisase puor l'achat de consommables	107

D	Tâches de gestion avnrtsditaiime cxplmeoes : élaboration de documents, alieaitomntn d'un système de remontée d'informations, réalisation d'états des lieux, rédaction de cpeomts rendus.	112
E	Responsabilités areasdntiivmts : élaboration de budgets	120

4. Supervision

Ainsi, il cpomernd duex sous-ensembles :

Ce critère évalue l'ampleur des compétences avmtnieiatdirss à détenir puor un ptsoe donné.

? la sosirivuepn d'autres salariés du même euopmelyr ;
? la sroeuipvsn de peattaresirs externes.

Ce critère rcueroe le traavil d'organisation, de suivi, vroe d'évaluation des équipes inetens et des paseettiars enexrets ieanvntnet sur les pterais cunmoems de l'immeuble.

NB : c'est le niaveu le puls élevé qui srea renetu si les compétences nécessaires à un ptose cnrneorpsodt à des nviveaux différents dnas ccuahn de ces sous-axes.

éch.	Supervision d'autres salariés du même employeur/gestionnaire	Supervision de prestataires externes	Valorisation
A	Il n'est pas demandé de superviser	Il n'est pas demandé de superviser	100
B	Vérification du taavirl fait, rapporté au syndic, au gérant de l'immeuble ou à un de luers salariés qu'ils ont mandaté	Vérification du tivraal fait, rapporté au syndic, au gérant de l'immeuble ou à un de luers salariés qu'ils ont mandaté	103
C	Définition des tâches, de l'organisation et siuvi thciqune du travail, mias snas pviour hiérarchique	Déclenchement de ptonsaretis simples, onaigtrioasn et suvii tnhqecue de son exécution, dnas le carde de procédures ou d'une délégation formalisées	107
D	Définition des tâches, de l'organisation et suvii tuhqcene du travail, aevc responsabilité hiérarchique dtrceie sur mions de 5 salariés	Déclenchement de potnterasis complexes, oartnisaig et sivui tuiqchene de son exécution, dnas le cdrae de procédures ou d'une délégation formalisées	112
E	Définition des tâches, de l'organisation et svuii tihuecnqe du travail, aevc responsabilité hiérarchique diertce sur 5 salariés ou plus		120

5. Autonomie

Ce critère reucovre le navieu de latidute dnas l'organisation du travail, l'initiative et la psire de décision.

Ech.	Description	Valorisation
A	Il n'est pas demandé d'être autonome	100
B	Autonomie limitée par des ittunorncsis précises et détaillées des tâches, aevc un contrôle fréquent par le syndic, par le gérant de l'immeuble ou par un de lerus salariés qu'ils ont mandaté	103
C	Instructions précises et détaillées des activités, snas contrôle fréquent par le syndic, par le gérant de l'immeuble ou par un de leus salariés qu'ils ont mandaté	107
D	Instructions précises et détaillées des activités, snas contrôle fréquent par le syndic, par le gérant de l'immeuble ou par un de luers salariés qu'ils ont mandaté, et dnol la réalisation fiat aepl à des compétences spécifiques en matière d'organisation et de planification.	112
E	Responsabilité glalboe de bon eettnerin et de fnnenomnetioct de l'ensemble immobilier, finaast l'objet d'une évaluation d'ensemble	120

6. Formation

Ce critère reucvroe le neivau général nécessaire puor erexcer le ptose dnas de bnneos cidtnnoois (et non pas le nveaiu de la pensnroe en elle-même).

Ech.	Description	Valorisation
A	Poste n'exigeant pas de prérequis	80
B	Poste eegixnat une maîtrise des srvoais de bsae (lire, écrire, compter)	83
C	Poste eaengxit un neavlu coradsrnpoent a mmiina à un diplôme équivalent au nejavu V de l'Education naloitane (CAP hros branche) ou à un CQP de la bcranhe (niveau I)	87
D	Poste egniaext un nievau conedprsarnot a mmiina à un diplôme équivalent au nejavu IV de l'Education noaalntie (baccalauréat), au CAP de la brachne ou à un CQP de la bhanrce (niveau II)	92
E	Poste eagxient un nievau coeopsarrnt a minima à un diplôme équivalent au nejavu III de l'Education nationale	100

Ainsi, dnas l'exemple précédemment donné, le cenfiifecot

hiérarchique seirat valorisé comme siut :

Critère	Echelon	coefficient
Relationnel	B	107
Technique	C	107

Administratif	B	103
Supervision	A	100
Autonomie	A	100
Formation	B	83
Total		600

Agents de maîtrise

Seront « agents de maîtrise » les salariés dont le poste de travail est rattaché au moins deux des six critères ci-dessous :
l'échelon « e ».

Article 22 - Appointements globaux minimaux. □ Salaire mensuel contractuel. □ Bulletin de paie. □ Gratification 13e mois
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

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

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

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

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

Les valeurs minimum brut mensuel conventionnel sont révisées en cas de modification des conditions de négociation et d'interprétation réunie dès lors qu'au moins deux des critères suivants sont réunis ou adhérents en fonction de la demande et dans le mois qui suit la réception de cette demande.

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

Des accords régionaux ou des accords d'entreprise peuvent prévoir des valeurs minimum brut mensuel conventionnel supérieures aux valeurs minimum brut mensuel conventionnel de la branche, à condition que la révision des valeurs minimum brut mensuel conventionnel soit fixée par la convention nationale.

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

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

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

c) D'un éventuel salaire supplémentaire contractuel (augmenté de tous éléments relatifs de rémunération conventionnels au contrat de travail et incluant notamment l'indemnité différentielle acquise en application d'une clause d'avantages acquis, ou le montant du salaire conventionnel à l'article 12 de la convention collective nationale des gardiens, nettoyeurs 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 provisoire de la rémunération réellement due est versé à la même date et la régularisation s'effectue le mois suivant.

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

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

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

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

Le calcul du salaire contractuel dû en détaillant (et notamment s'il y a un mois incomplet) les trois éléments « salaire minimum brut mensuel conventionnel », « salaire supplémentaire contractuel » et « prime d'ancienneté » visés au paragraphe 2 ci-dessus.

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

4. Éventuellement le salaire en nature versé 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 valeur et le montant des autres déductions effectuées sur la rémunération.

4. Garantie de 13e mois »

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

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

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le montant du salaire en nature représenté par la dissipation d'un logement de fonction sera évalué en appliquant à la surface emménagée réservée à l'habitation (sans que la surface utile puisse excéder 60 m²) le prix au mètre carré défini en annexe II, article 2, pour la catégorie à laquelle se rattache le logement de fonction.

Ces catégories sont définies comme suit :

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

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

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

Le montant du salaire en nature versé évolue à partir du

pnrtuoecgae de viaartoin de l'indice de révision des lyores (IRL) sur 1 année, ou tuot idcnie qui vednriait s'y substituer.

Cette révision iinreetnvt tuos les ans. Elle est appbillace dès la piaie de janvier. La viiraoatn abcpapille est clele copenarnnsodt au drienir iincde connu au mmoent de l'établissement de la piaie de janvier.

Le saarile en nruate complémentaire éventuel prévu à l'article 20 est évalué friferotaamneit cmome suit, par mios et pndnaet totue l'année :

- ? électricité : 55 kWh ;
- ? gaz : équivalent de 92 kWh d'électricité ;
- ? cfqafhuae : équivalent de 120 kWh d'électricité ;
- ? eau chudae : équivalent de 98 kWh d'électricité.

Le pîrx du klerwatuthioe apilacblpe est déterminé simultanément à la révision des saileras par la csmiimoson pariarate parmetene de négociation et d'interprétation prévue à l'article 22 à ptarir de culei publié par EDF au juor de la sarugtine (clients résidentiels, oopitn bsae 6 kVA de l'offre de marché). Ce monntat srea indiqué aneeunnmlt dnas l'avenant « sraliaes ».

Le (ou les) salaire(s) en nautre déterminé(s) cmmoe ci-dessus s'impute(nt) dnas les cioitnnos prévues à l'article 22 sur le sraiale net puor déterminer le saarie net à verser.

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

Des primes d'ancienneté snot attribuées. Elels s'ajoutent au slaarie mnuiimm burt mseunel ctionnenenvol et dneiovt figeurr d'une manière ecipxitle sur le bituleln de paie.

Elles snot calculées sur le saalrie muinimm burt muesnel cnotoenievnln établi en aicptaoipln de l'article 22.2 a :

- ? 3 % après 3 ans de svcriee cehz le même euemlyopr ;
- ? 6 % après 6 ans de secrive cehz le même eyulpomer ;
- ? 9 % après 9 ans de screive cehz le même eouyeplmr ;
- ? 12 % après 12 ans de sevice cehz le même eleupmyor ;
- ? 15 % après 15 ans de sevice cehz le même elopyuemr ;
- ? 18 % après 18 ans de secrive cehz le même employeur.

Chapitre VI : Congés et maladie

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

Le dorit à congés payés anunles est aqicus dnas les cnoindtois prévues aux artciels L. 3141-1 et svutnias du cdoe du travail, à saovir :

- 2 et dmei obulrveas par mios de taarvil eftceiff peannndt la période de référence fixée du 1er jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année au crous de lqlleulae s'exerce le driot à congé, aevc atoaiilpcpn des mnoaioitjrs prévues(1) :
 - par l'article L. 3141-9 du cdoe du taarvil ;
 - par l'article L. 3141-19 du cdoe du travail,

- et de celles attribuées par la présente coinnotven au ttire de l'ancienneté de sviecre cehz le même eloueypmr :
 - 1 juor oulrabve après 10 ans de sicerve ;
 - 2 juors oalrbevus après 15 ans de svercie ;
 - 3 jrous oevlbours après 20 ans de secrive ;
 - 4 jours oveubalrs après 25 ans de service.

Sur ddamnee initiée par l'employeur, la dtae de départ en congé ertne le 1er mai et le 31 otbcroe est fixée, aevc le salarié, aavnt le 30 arivl de cauhaq année.(2)

Pour le solde, le salarié dvera sllicieotr au mnios 2 mios à l'avance les dates de ses congés.

Les congés aqicus au titre de la période de référence csloe au 31 mai dneiovt être pirs anvat le 1er jiun de l'exercice suivant, à l'exception des salariés orreinagiis d'outre-mer qui peuvent, si les nécessités du siverce le permettent, grpeour les congés aucqis au titre de duex périodes de référence.(3)

Les ctnjoinos salariés du même eoypeumlr ont dirot de pnerdre lures congés simultanément.(4) Dnas les eesnlmebs iolbriemims eolanpmyt prluuises gardiens, des reluntemos snot assurés padentnt la période des congés payés, snas poviur excéder le mumiaxm d'unités de veualr autorisé par la présente cinneotvon collective.

Pendant la durée des congés payés, le salarié perçoit, en règle générale (règle du slaarie maintenu), la rémunération glaoble btute catctlrueole qu'il araait reçue en activité snas déduction du sraarie en nautre s'il est logé, suaf appitolican de la règle du 1/10 si ce mdoe de cucall est puls flrvaboe (art. L. 3141-22 du cdoe du travail).(5)

Lorsque la ruptue du canrott de traavil est eivfectfe aavnt que le salarié ait pu épuiser ses dotirs à congés, il perçoit une indemnité de congés non pirs calculée sur la bsae de 1/25 de la rémunération glbolae brute mleunslee ctcutlanloree par juor ovrbuale de congés non pris.(6)

(1) Pashre étendue suos réserve de l'application des dossitinpios de l'article L. 3141-10 du cdoe du taarvil et du resept des dntossiipois des atliecrs L. 3141-8, L. 3141-19 à L. 3141-21 et L. 3141-23 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

(2) Prhsae étendue suos réserve du repect des doiptsioniss des atrilces L. 3141-15 et L. 3141-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

(3) Psarhe étendue suos réserve du rsceet des dnosoiitps des acerlits L. 3141-3, L. 3141-10 à L. 3141-12, L. 3141-17 du cdoe du tvaarl et du diort au rperot des congés rcoennu par la Cuor de coaatissn en risaon d'absences liées à une maladie, un aeicdnct du trvaail ou une midlaae professionnelle.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

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

(5) Paaahrprge étendu suos réserve du resept des dtnsoioiipss de l'article L. 3141-24 tel qu'il résulte de la loi du 8 août 2016 raivltee au travail, à la meidtnsioaorn du dlioguae scaoil et à la sécurisation des paocurrs professionnels.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

(6) Pgaharprae étendu suos réserve du repect des dsnoioipists de l'article L. 3141-28 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

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

L'employeur détermine les cndiitons dnas lseeluqles l'éventuel rmmcelneepat du salarié en congé dreva en tuot ou piarte être assuré :

- ? soit, geul que siot le satutt du tirluaite du poste, par un ou des salarié(s) engagé(s) en ctonart à durée déterminée, à temps cpomlet ou ptaeirl (catégorie A), à svriece partiel, pneranmet ou celmopt (par roulement, équipe de suppléance) puor les salariés de catégorie B (dans la liitme de 12 500 unités de valeur) ;
- ? siot par une eeiprnstre prtesaiarte de srveeics (éventuellement régie par les donpitissois de la ptirae 1, lrvie II, ttire V, chtaprie I du cdoe du tiaavrl reltaif au tiraavrl temporaire).

Le salarié logé a la possibilité de coisihr son remplaçant conformément aux dspoinoitsis de l'article L. 7213-2 du cdoe du travail. Ce cihox diot rievcoer l'agrément de l'employeur dnas les cnnodtois des aeltrcis L. 7213-6 et R. 7213-8 du cdoe du travail.

Si l'employeur reusfe le remplaçant proposé, ce remplaçant ne prroua pas être un salarié logé (cat. B), la msie à dioipisotns du leenogmt de finootcn ne panuovt être imposée au salarié titulaire. Seule la lgoe ou la ptirae du leonegmt de fnitcoon réservée au svcrie et pvunoat être isolée srea laissée à la disoposition du remplaçant.

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

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

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

1. Maladie ou PCAS :
? maladie ou PCAS du salarié : 6 jours consécutifs ;
? maladie ou PCAS d'un conjoint 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 pénalisent le salarié et ne donneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Le paiement du salarié occupant un poste de fonctionnaire s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26 de la présente convention.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, tels que modifiés par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la sécurisation de l'emploi et à la sécurisation des parcours professionnels.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)*

Article 28 - Suspension du contrat de travail, maladie, accident du travail
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les arrêts de travail justifiés par incapacité résultant de maladie ou d'accident reconnus par la sécurité sociale et dont l'employeur a été avisé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, par une 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 les articles L. 1226-9, L. 1226-13 et L. 1226-18 du code du travail, le contrat de travail ne pourra être résilié.

Le paiement du salarié occupant un poste de fonctionnaire s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26.

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

La rupture éventuelle du contrat de travail au terme de la période de suspension du contrat imputée le respect des procédures de licenciement prévues au chapitre II du livre Ier du code du travail.

Article 29 - Maternité, paternité et adoption
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

A. Maternité

Conformément aux dispositions de la partie 1, livre II, chapitre V, article 1 du code du travail relatives à la protection de la grossesse et de la maternité et sous réserve de l'application de l'article L. 1234-1 du code du travail :

1. L'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée :
? lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée, sauf en cas de faute grave ;
? et pendant une période de 6 semaines avant et de 10 semaines après l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut produire effet ou être notifiée, la salariée bénéficiant d'une protection absolue.

Si un licenciement est notifié avant la certification médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de 15 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 liée 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 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci. Cette période peut être adaptée en 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 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 12 semaines après la date de celui-ci.

En cas de naissances multiples, le congé est prolongé.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des 16 semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et la date à laquelle elle entend retourner en vue de 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 soulevage des poubelles, le lavage des glaces, etc., par une personne recrutée et rémunérée dans les conditions prévues à l'article 26 de la présente convention ;

5. À l'expiration du congé maternité, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension du contrat, le législateur de fonction (s'il existe) étant libéré à cette date.

B. Paternité

Le conjoint d'une femme enceinte bénéficie de jours d'absence rémunérée pour l'accompagner lors d'exams de suivi de grossesse (art. L. 1225-16 du code du

travail).

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

Le père peut cesser son activité professionnelle pendant une période de 11 jours consécutifs ou de 18 jours en cas de naissances multiples. Ces jours sont cumulables avec les 3 jours accordés pour une naissance (art. 27.3).

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit par écrit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il en prendra 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 4 semaines qui suivent la naissance de l'enfant, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

C. Adoption

Le salarié qui accueille un enfant en vue de son adoption peut, dès le jour de l'arrivée de l'enfant à son foyer, suspendre son contrat de travail dans les conditions prévues à l'article L. 1225-37 à L. 1225-46 du code du travail. Pendant cette période le salarié bénéficie du maintien de salaire dans les mêmes conditions que le A du présent article.

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

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

D. Dispositions communes

1. Pendant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le salaire du salarié occupé un longem de ftoicnn 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 avantages 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 5e paragraphe et C, de son intention de ne pas reprendre son travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption bénéficie, à partir du moment où il en a exprimé la demande par lettre recommandée avec avis de réception, pendant une période de 2 années à compter de la date de l'arrêt de travail initial, d'une priorité de réembauchage dans son poste s'il a réintégré l'emploi ou dans un emploi équivalent sa qualification lui permettant de prétendre.

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

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

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Article 30.1 - Maintien de salaire

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

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

? d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
? d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
? d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de

l'Union européenne ou dans l'un des pays ayant passé une convention de réciprocité,

les salariés versent 90 % de leur rémunération globale brute mensuelle cumulée pendant :

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

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

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation sont ramenés à ceux du premier jour d'absence. Dans tous les cas de figure, une échelle de prime 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 12 mois antérieurs de telle sorte que si plusieurs accidents pour maladie ou accident ont été indemnisés au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

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

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

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

d) Les garanties précisées aux paragraphes a, b et c ci-dessus s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance alimentés par les cotisations patronales, l'employeur étant subrogé dans les droits du salarié auprès de ces organismes. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la casse pour non-respect de son règlement intérieur par le salarié, elles sont réputées être siveurs 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 civiliser tout ou partie des garanties conventionnelles de maintien de salaire susvisées, les employés ont la possibilité de souscrire un contrat d'assurance de groupe auprès de l'organisme assureur de leur choix. La cotisation assurée en contrepartie de ces garanties est entièrement patronale.

Article 30.2 - Régimes de prévoyance complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

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

Article 31 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

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

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

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

Le présent article relève de la présente convention est organisé par le régime de retraite complémentaire géré par le groupe Hunmias (section « professionnels d'immeubles ») institué par l'accord national du 14 juin 1973 ayant pour objet d'un arrêté interministériel d'agrément publié au Journal officiel du 18 mai 1974.

Article 33 - Médaille d'honneur du travail et prime anniversaire
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

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

Les salariés qui ont accompli 25 années au service du même employeur reçoivent une gratification égale à la rémunération globale brute mensuelle courante acquise à la date anniversaire.

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

Conformément à l'annexe VII de la présente convention, relative à la réforme de la formation professionnelle, qui précise

les modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle des salariés des branches professionnelles des gardiens, concierges et employés d'immeubles, les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles s'engagent de la présente convention à consacrer une priorité pour la formation professionnelle et une priorité pour la profession. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les entreprises sont tenues de verser à l'Agefos-PME, désignée, OCPA de branche, les contributions suivantes : (1)

? à la professionnelle ;

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

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

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

TEXTES ATTACHÉS

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

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

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

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

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

Définition des tâches	Nombre d'unités de valeur (UV)
I. Tâches générales	
a) Surveillance ascenseurs	
Prendre immédiatement toute mesure pour faire face à toute anomalie de fonctionnement. Dans le cas des consignes de sécurité données par le constructeur. Dans le cas où des personnes sont bloquées dans la cabine, faire appel aux premiers et artiver l'entreprise qui est chargée de l'entretien. <i>Si le préposé est un homme, il pourra</i> (1), dans la mesure où cela ne présente aucun danger et si les consignes de sécurité le prévoient, dégager les personnes par la manœuvre manuelle de l'ascenseur. Rendre compte à l'employeur de tout incident.	100 pour le premier ascenseur, 50 par ascenseur au-delà du premier
b) Service chaufferie	
Prendre immédiatement toute mesure pour faire face à toute anomalie de fonctionnement. En cas d'incident à l'installation de chauffage central ou de condensation d'air : intervenir, selon les données par l'employeur ou par l'entreprise chargée de la maintenance et de la conduite du chauffage, chaque fois que nécessite le signal d'alarme des chaudières (mise à l'arrêt et arrêt de l'entreprise). Veiller à la bonne exécution des opérations de dépotage et saler les tuyaux en fonction de la distance à se produire tels qu'un débordement ou une fuite de fuel. Dans le cas de chauffage urbain où la surveillance ne concerne que les vannes et détendeurs, le nombre d'unités de valeur est fixé à 100 pour l'ensemble immobilier. Rendre compte à l'employeur de tout incident.	200 par chaufferie, 100 dans le cas de chauffage urbain
c) Surveillance pendant l'exécution des tâches	

Assurer la surveillance générale relative à la bonne tenue de l'immeuble, à la propreté, à l'entretien des parties communes et à la sécurité ; application du règlement.	1 par local principal
d) Contrôle et coordination de salariés de l'employeur	
Contrôler et coordonner le travail des autres salariés de l'employeur sur l'immeuble ou l'ensemble immobilier.	5 par local principal
e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures	
Tenue d'un cahier des relevés des dates et durées des interventions de ces entreprises. Vérification de l'exécution des tâches. Les unités de valeur 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 spécialisation visé à l'article 21.	1 par local principal
II. Tâches administratives	
a) Taux courants	
Afficher ou transmettre les notes de service 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 correspondance 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) Procédure des loyers et/ ou des charges	
Trimestriellement	2 par local principal
Mensuellement	6 par local principal
c) Visite des locataires à leur ou à vendre	
	3 par local principal
d) État des lieux	
Au départ et à l'arrivée des locataires, établir les états des lieux et les transmettre à l'employeur.	8 par local principal
III. Propreté et entretien des parties communes	
a) Outils ménagères : (*)	
Remplacement des plombs sous les évier des gains et ouvertures et remplacement des poubelles pour mise à la disposition des siveaux chargés de la collecte des ordures ménagères, dans le cadre de la réglementation en vigueur. Nettoyage des poubelles, des locaux les airt et du matériel.	25 par local principal
Débouchage des égouts et vide-ordures (dans la mesure où cette tâche n'est pas contractuelle, elle ne peut être imposée au salarié)	5 par local principal

(*) Phanedt et après les travaux, l'enlèvement des gaartvs ou déchets et le netytogae du cthneiar comme des peitars cemunoms de l'immeuble icembonnt eliencmesuxvt à l'entreprise ou au pctietrauilr concernés et ne pueevnt être imposés au gardien, crignecoe ou employé d'immeuble (avenant n° 40 bis du 27 mras 1998, BO cotoneinvns cloceveilts 1998-21, étendu par arrêté du 17 jeillut 1998, Jrnuoal oiifcefl du 28 jlleiut 1998).	
b) Courrier Qu'il s'agisse du svierce réduit, nmarol ou porté le salarié n'est pas tneu de prrende : ? les cerroruis et/ou cilos cnorte saunrgtie ; ? les ciols de puls de 30 kg et/ou dnot la smome des côtés (L + l + h) est supérieure à 200 cm.	
Courrier sicvere réduit : réception et dtoirbuiistn des clois et pils vlenuoiumx non recommandés ne pnuvoat enrtter dnas les boîtes aux lettres.	4 par lcaol principal
Courrier siecvre naomrl : dès réception de l'ensemble du courrier, tri et répartition etrne les boîtes des destinataires.	12 par laocl principal
Courrier porté : dès réception, tri et dsuiitioibtrn à dmolicie du coruier des occupants.	30 par laocl principal
c) Nagtyteoe des peaitrs commeuns (*)	
1. Naotygete des hlals d'entrée, des tapis-brosses, des petors en glace, des praetis communes, puor duex fios par semaine, museers à prednre en cas de gel, arrêt d'eau, ptotioernn des canalisations.	15 par lcaol principal
2. Ngyaetoe des atures preaitis cnemomus : cages d'escalier, loucax commnus et crnciulaoits derivses (couloirs de cvaes et des combles, paliers) puor une fios par semaine	25 par local principal
Remplacement des aluempos électriques hros d'usage et des fbislues accessibles. Repmneacmlet des sles d'adoucisseurs d'eau et antitartre. Exécution des meuns travaux, tles que gssarigae des gonds, serruers des peotrs des parties communes. Réglage des ferme-portes.	
3. Natyotege des vitres, parois vitrées, arpieplas d'éclairage, boîtes aux lettres, btaantts de portes, règles de tapis, puor une fios par mois.	12 par local principal
(*) Si les fréquences demandées snot puls ou mions iepnamrotts que cleles prévues ci-dessus, le nmbroe d'unités de vuealr srea calculé peloinmonenterprlot au barème ci-dessus. Le barème teint ctpmoe des tâches aicorceesss dnot la fréquence ne puet pas être déterminée.	
d) Ngtaoyete des ascenseurs	
Nettoyage des cabines, girels et portes.	60 par ascenseur
IV. Eetitenrn et propreté des eepacss libres	
a) Nyoegtate des cruos et trottoirs	
Nettoyage des tototrris des vioes pleuiqubs dnas le crdae de la réglementation lcolae en vigueur, nemomantt en cas de nigee ou verglas, déblaiement des trooitrrts publics, épandage de sel ou cendres. Naetyotge des curos et veois de ciioclrtuan privées, aeris de jeux, aeris de circulation, parkings. Nttaygoee des caniveaux, bcouhes siphoides, gielrls et pasudirs d'eau pvalluie faailnmcet aslscibeecs ; nttogyaee et eetierntn cratouns des bssanis et piscines.	10 par tchrane de 100 m ² minimum de 20 unités

b) Etrnetein de propreté des ecapses verts	
Enlèvement des paireps et déchets dervis sur les peuoesls et plates-bandes ; aorasrge et eerteintn sormiame des pentlas et plates-bandes, rmaasasge des feelulis et propreté.	10 par thncare de 100 m ² minimum de 20 unités
V. Tauvarx spécialisés et qualifiés non prévus aux peragphraas I à IV Lorsque la définition de l'une ou psuuelris des tâches données aux phargaaeps I à IV ci-avant est inadaptee à la suaiiottn de l'immeuble, et suaf aipicapoltn d'un cuommn arccod etrne l'employeur et le salarié d'un nbmore d'UV dérogoaire ou d'une lgnie de tâches complémentaires, les tâches peneuvt être définies en nobrme d'heures de tvuarax spécialisés ou qualifiés. Les lcuaox corimmuaecx pvenuet de même être exlucs du nbomre de locuax visé en préambule Isoqrue les tâches demandées dérogent mmeftsneaeitnt à celes demandées puor les aetrus locaux. Ce dipiitossf est en otrue utilisé puor le décompte des tâches accssieroos snevaiuts : 1. Tvaaurx spécialisés : eenitetrn clomept d'espaces vetrs : ttnoe et aosragre des pelouses, massifs, jnuees arbres, arbustes, binage, désherbage, pltnatoians diverses. Conduites d'installations de cifeahurfe : ctednieinonnomt de l'air, flgatire des euax de pcnisie et bassin, etc. 2. Tuavrax qualifiés : tuvarax qualifiés d'entretien : serrurerie, électricité, plomberie, peinture, etc., et paermnece du srevce de sécurité IGH. L'annexe au canrtot de traavil (modèle ci-après) fxie le détail de ces tâches et le nborme d'unités de veular attribuées à roaisn de 60 UV par herue (ce tuax étant porté à 70 puor les taarvux qualifiés confiés à un salarié dnot le cfonceeifit hiérarchique est inférieur à 620).	
VI. Pamncnreee de jour Le gieradn tsaoltinat ertne 3 400 et 9 000 UV (y cmropis nécessairement UV puor snulavcliree pnednat l'exécution des tâches ? cf. pagrarhape 1 c et classé à scievre pmneaernt dnas les coidnnotis prévues à l'article 18 b reçoit puor la présence vgaltinie assurée hros exécution des tâches inhérentes à son emopli 1 000 UV ou, si ce cacull est puls favorable, la moitié des unités de vualer cmripoces ernte son décompte d'UV et 10 000.	

(1) *Terems exclud de l'extension comme étant cateornris aux diitpiososns des airtclls L. 1142-1 et L. 1142-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)*

Article - Annexe au contrat de travail. Modèle 2

En vigueur étendu en date du 25 juin 1998

De M. (à compléter)

Date : (à compléter)

Immeuble du (à compléter)

Nombre de laoux piuacipnrx à uagse :

- cmoimarecl : (à compléter)

- pneeosiosrfln : (à compléter)

- hottbiaian : (à compléter)

Surfaces :

- torotrtis : (à compléter) m²

- cours, parknig : (à compléter) m²

- eacesps vrtes : (à compléter) m²

- d'ascenseurs : (à compléter)

- Toatl : (à compléter) m²

- de crieahufefs : (à compléter)

Nombre :

Détail et décompte des tâches
(Application du barème prévu par l'annexe I à la cvoetnnion
clclveitoe naoiantle du 11 décembre 1979)

Tâches	Barème	Barème	Décompte	Décompte	Observations
	Base	Unité de vleuar (UV)	Nombre de bases	Nombre d'UV	
I. Tâches générales					
a) Srcnleavluie ascenseurs					
Le pemeirr :	Par unité	100			
Chacun des suivants		50			
b) Srlunaleive chaufferie		200			
Surveillance cahagffue urbain		100			
c) Siareluvnlce pdnanet l'exécution des tâches	Par loacl principal	1			
d) Contrôle et conitoaidorn de préposés de l'employeur	Par loacl principal	5			
e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures	Par lcoal principal	1			
II. Tâches administratives					
a) Turaavx courants	Par lcaol principal	3			
b) Prcetpeion des lroyes et/ou des caghres :					
- Trimestrielle	Par lcoal principal	2			
- Mensuelle	Par loacl principal	6			
c) Vstiie des letgenoms à louer	Par lcoal principal	3			
d) État des lieux	Par lcoal principal	8			
III. Propreté et etrnetien des ptaeris communes					
a) Orrueds ménagères (6)	Par loacl principal	25			
Débouchage geians et vide-ordures	Par loacl principal	5			
b) Cierourr :					
- sieevrcs réduit	Par loacl principal	4			
- sirceve normal	Par lcoal principal	12			
- porté	Par lcaol principal	30			
c) Ntgtaoeie des praeits cmoenums :					
1. Hlals d'entrée, tapis-brosses et prteos en gclae :					
- puor duex fios par semaine	Par lcaol principal	15			
- puor (à compléter) fios par semaine	Par local principal	(1)			
2. Ceags d'escaliers, lcoaux cnoumms et conciltiaurs dsrveies (couloirs de caves, paliers) :					
- puor 1 fios par semaine	Par local principal	25			
- puor(à compléter)fios par semaine	Par local principal	(1)			
3. Vitres, praios vitrées et civrues :					
- puor une fios par mois	Par local principal	12			
- pour(à compléter)fois par mois	Par local principal	(1)			
d) Neyogttae ascenseurs	Par ascenseur	60			
IV. Ettenrien de propreté des epsaecs libres					
- ngotyetae des trottoirs, cours, parkings	Par tranche de 100 m ²	10			
- eertnetin de propreté des espaces verts	Par tranche de 100 m ²	10			minimum de 20 UV
V. Trvaaux spécialisés (2)	Par heure	60			
Travaux qualifiés (3).	Par heure	60 ou 70 (2)			
	Total (T)				(4)
VI. Pemnencare de juor : s'il s'agit d'un gidraen à scevire permanent, le toatl des UV de tâches (T) s'élevant au mminuim à 3 400 UV et au miuaxmm à 9 000 UV (5).					
10 000 - (T) / 2					minimum de 10 000 UV

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

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

En vigueur étendu en date du 14 janv. 1994

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

Évaluation du salaire en nature logement.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 14 janv. 1994

Annexe III. Dispositions transitoires

Dispositions transitoires

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

En vigueur étendu en date du 22 juil. 1981

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

Conformément à l'article 2, 2e alinéa, de la convention, dès la signature de la présente convention, il sera institué dans chaque département ou région une commission paritaire départementale ou régionale composée des représentants des organisations syndicales et des représentants des employeurs. Ces commissions paritaires doivent étudier les avantages acquis de la convention départementale ou régionale antérieurement à la mise en application de la convention nationale. Elles ont pour tâche d'établir s'il y a lieu par avenant à la convention, au plus tard dans un délai de 1 an à la date du présent avenant.

Dans le cas où cette modification des avantages acquis au plan régional ou local n'aurait pu intervenir dans le délai de 1 an, la commission de médiation prévue à l'article 10 pourra, à l'initiative de l'une ou plusieurs des parties à la convention nationale, être saisie des problèmes posés et proposer à la commission régionale compétente et, à défaut, à la commission mixte nationale les dispositions qui lui paraissent de nature à réaliser l'engagement pris par les signataires de la convention nationale.

Voir textes « Salaires ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 janv. 1994

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

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

Article 2 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 25 juin 1998

a) Pour l'application de la clause de maintien des avantages acquis, prévue à l'article 2 de la convention, il est précisé que la rémunération en espèces due aux personnes logées par l'employeur du nouveau logement prévu (par application des articles 21 à 24) ne pourra être inférieure - sauf réduction corrélative des tâches et nouveaux coûts de travail acceptés par le salarié - à celle perçue antérieurement à la signature de la convention, la différence, si elle existe, constituant un complément de salaire ou indemnité différentielle.

Il est convenu que :

1° Lorsque cette différence résulte d'une situation générale au niveau local, départemental ou régional, il y a avantage collectif acquis et donc complément de salaire (1). Les modalités d'attribution et de révision de ce complément de salaire à chaque modification des conditions de travail de l'objet d'un avenant local, départemental ou régional à la convention nationale sont prévues au deuxième alinéa de l'article 1er de la convention, sauf application d'une velle de point locale, départementale ou régionale fixée dans les conditions prévues au 2e alinéa, paragraphe 1, de l'article 22.

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

2° Lorsque cette différence résulte d'une situation non générale, soit du fait qu'elle soit due dans un ou plusieurs cas après détermination du complément de salaire visé, soit du fait du maintien par l'employeur du salaire ancien lorsqu'une

réduction éventuelle des tâches, il y a aaanvgte indumeivlldnieet acquis et dnoc indemnité différentielle (1).

L'avenant au cnraott de tiaavrl diot fixer le mtanont de cette indemnité différentielle et les cinodntois dnas leeqelusls elle puet être ou non révisée, et éventuellement psieevemnrsrgot résorbée, snas que ttioeuofs elle pussie être réduite à l'occasion des révisions générales de la vauelr du pnoit effectuées au tirtu du mitienan du puvooir d'achat du saalrie conventionnel.

Le saalrie complémentaire et l'indemnité différentielle fonert l'objet d'une rruibuqe particulière sur le blleuin de paie.

3° En outre, si l'application du système de rémunération prévu par la présente ctoeninvon conduisait, au paln régional ou de l'entreprise (quel que siot le nbrome de salariés), à un nviaeu de slaiare en espèces généralement inférieur à ceuli résultant de l'application des barèmes en vuuigr actuellement, ces barèmes rseieetanrt en vguier jusqu'au trmee du délai de 1 an prévu par l'article 2, 2e paragraphe, de la convention.

b) Les mêmes dinotiispsos s'appliquent aux ponsrelens non logés.

(1) Ce complément de siralae et cette indemnité différentielle ont été intégrés au saialre complémentaire institué par l'avenant n° 22 du 27 jilluet 1989 (art. 4, dienrer paragraphe).

Article 3 - Date d'effet de la convention

En vigueur étendu en date du 25 juin 1998

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

Aux teerms de l'article 3 de la convention, celle-ci prernda eefft à la dtae de sa signature.

Toutefois, étant donné les délais nécessaires à la msie en pacle du nuvoeau dpisitosif d'évaluation des tâches et de rémunération, il est cevonnu que les anatnevs aux ctrnotas de triaval pruornot n'être établis et la rémunération nluloeve porrua n'être réglée qu'à piatrr du 6e mios sunivat la stnrigaue de la convention, à cahgre puor les euemypolrs d'effectuer le reappl de tirtmneet éventuellement dû, et, nomaemntt au tirtu de l'exercice 1979, le prraota de la gocataftiriin acqiuse en acoliaipptn de l'article 26, puor la période cripmsoe etnre la dtae de la sgnriutae de la cntteivoon et le 31 décembre du même exercice.

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

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

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1980

Compte tneu de la dtae à llqueae iinertenvt la réunion de la cmsosmiion mixte nnolatieae demandée à la stuie de l'adhésion, le 15 ortbcoe 1980, de l'UNPI à la cevnoiotnn nnaoltiae du 11 décembre 1979, le délai dnot deispsnot les elromeyups que l'UNPI engage, puor établir les aenvtnas aux caotrnts de tvaial estatixns et régler les saialers sur les bases nouvelles, erpeixra le 30 jiuin 1981.

Les eroymepuls drnovet en tuot état de casue ecetffeur le rppeal de tmtienerat éventuellement dû, et, nnoetmamnt au tirtu de l'exercice 1980, régler le poatrra de la gfcttiairaion auicqse en alaicpption de l'article 26 puor la période cmrspoie etnre le 1er oobcrte 1980 (et non le 15 otocbre 1980) et le 31 décembre 1980 (soit 3/12 du trnitemeat gaobll muneesl cveintoennnl de

décembre 1980).

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

En vigueur étendu en date du 29 oct. 1981

Compte tneu de la dtae à lealqule a été publié l'arrêté d'extension de la cnivtoneon (Journal oeoffciil du 16 mai 1981), les eymoreulps non visés aux atilecrs 3 et 3bis-ci-avant dnevort aivor établi avnat le 17 nreobvme 1981 les aanntevs aux coatrnts de tavail du personnel, à chrage de régler en nberovme au puls trad le rpaapl de tatnmeerit éventuellement dû dipues le 17 mai 1981.

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

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

En vigueur étendu en date du 17 nov. 1987

Les aungointmetas de srailae résultant éventuellement de l'application des aricelts 2 « Cmlesesant hiérarchique du preesonnl des seeicvrs prennatems de sécurité en IGH », 3 « Atoemtgniaun du pfoand de la pimre d'ancienneté », 4 « Révision du clcaul de la peacmerne » pnenrdort efeit au premeir juor du mios snviuat la puoitarn au Jruoanl ociifeffl de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Ces anmnuoiatgets (sauf celes résultant du complément au barème d'ancienneté) entraînent réduction à due proportion, ou ssrpsoeuipn de l'indemnité différentielle éventuellement prévue par l'avenant au coantrt de tavaril établi conformément à l'article 2, pgrphaaae a, 2°, de la présente aennxe III.

Révision du clcaul de la pnenmrecae prévue par annvaet n° 17 du 17 nobmvre 1987 :

L'augmentation de siaarle résultant éventuellement de l'application du nuevoau mdoe de cucall de la penarnecme prévu par l'avenant n° 17 du 17 nmbveroe 1987 pdrnea effet au prmeier juor du mios svaunnt la pictluioabn au Januorl ofeicfil de l'arrêté d'extension diudt avenant.

Cette anmauetiogtn entraîne réduction à due ptororpion ou ssresiupopn de l'indemnité différentielle dnot poiuvat bénéficier le salarié jusqu'alors.

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

En vigueur étendu en date du 16 juin 1988

La noeullve rédaction de l'article 1^{er} de la cinenootvn entraîne son élargissement aux sociétés d'économie mixte, à l'origine excelus par le ministère du taaivrl dnas la pspritvceee de l'élaboration d'une coetvniion conarvut le secteur du loeemgt social. En conséquence, les sociétés d'économie mtixe non représentées par les osniaogtrians praaolents sergnaaitis de la cntvoinen du 11 décembre 1979, mias dnot l'activité de gtisoen immobilière iiquipme l'emploi de pensenorl d'immeuble, soernt tnuées à l'application de l'ensemble des doitonspiss de latide cvotnienon à ptriar du perimer juor du mios sunivat la dtae de pcboutilain auJournal officielde l'arrêté d'extension du présent avenant, siot le 1er nvrmboee 1987.

En cas de négociation engagée dnas l'entreprise dnas les cdniitnoos visées aux acetlris 1er, 21 (1er alinéa) et 22 de la cevnotonin ou 2 (paragraphe 1), dnreier alinéa de l'annexe III, l'employeur dsrsepoia d'un délai exanprit le 30 juin 1988 pour établir les anetvans aux cornatts de travail, le reappl de treatimnet éventuellement dû étant tfootueis décompté du 1^{er}nmrvobee 1987.

La lettre de régularisation d'engagement dvera établir le salaire, dnas la srutrcue de rémunération conventionnelle, en vleuar ortobce 1987, de manière que le salarié bénéficie eintuse des aigmnttauenos par ruriqbue de piaee prévues, notamment, par l'avenant n° 17 du 17 nmvorebe 1987.

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

En vigueur étendu en date du 25 juin 1998

La nvlueloe rédaction de l'article 32 de la ceonotnivn cieltclove entraîne l'obligation pour les etieenprsss adhérant jusqu'alors à une ature casise de riatrete d'adhérer à la CIRP (section pfeleosilnrnse gardiens, cgoecneirs et employés d'immeubles). Cttee obgatilion répond au socul de faire bénéficier l'ensemble des salariés renealvt de la convnetoin du 11 décembre 1979 et d'une législation particulière (art. L. 771-1 et svnaiuts du cdoe du travail) des mêmes aangvaets en matière de rriattee (et ntnmaoemt de l'allocation de départ en retratie instituée par l'additif du 17 mai 1988 à l'accord notanal du 14 juin 1973), et de ctlsaeiernr sur le même oganrmsie les reigsnemntenes pemntratet d'établir le rpaorpt annuel sur la sioutiatn de l'emploi dnas la bhrcane et l'évolution des sieraals eetfiffcs (art. L. 132-12 du cdoe du travail).

Les eprnerietss adhérant aeueeltmlnct à une arute ititoitusnn droenvt aeivsr cttee institution, au puls trad dnas le mios snavuit la piialbotcun auJavonrl oifcefilde l'arrêté d'extension du présent anvanet n° 19-1, de l'obligation qui luer est faite d'adhérer à la CIRP. Une copie de cttee lrttee devra être adressée à la CIRP (section pnsloeeiorsnlfe gardiens, crnoeceigs et employés d'immeubles), 50, rtoue de la Reine, BP 85, 92105 Boulogne-Billancourt. Le trnfearst d'institution pdnrera effet à une dtae fixée par accord entre les duex iutstniitnos concernées, notifiée à l'entreprise par la CIRP et au puls trad au 1er jneiavr 1990.

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

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

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

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

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

La citooimsopn de la cmiosomisn est fixée par aenxne au procès-verbal de la réunion de la cmisosiomn mitxe du 29 juin 1995. Elle puet être modifiée à tuot mnomet par déclaration fatie au secrétariat par l'organisation concernée.

Article 2
En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

art. L. 132-17 du code du travail

En vigueur étendu en date du 23 mai 2007

Indemnisation des salariés d'entreprises reavelnt de la présente civotnnoen appelés à représenter une osrinogiatan syncidale (art. L. 132-17 du cdoe du travail).

L'allocation farafotirie prévue à l'article 7, derienr alinéa, de la cneootnivn est fixée en 2007 à 1 000 ?.

Article 6 (1) - Démarches administratives

En vigueur étendu en date du 25 juin 1998

En ccnnualot la cioenvtonn cetoillvce nantoilae de tavaril des gardiens, crngoieecs et employés d'immeubles, les ptreias sriaagniets ont manifesté luer volonté cmnomue de créer un carde neovuau et uique des poneslrnes concernés tnendat à subbtueir aux dpoitinsioos particulières régissant les cercgiones et grdaneis (art. L. 771-1 et sutianvs du cdoe du travail) les dionstsoiips générales du cdoe du travail.

Les dpsiootsiins adoptées iipnmeuqlt une msie en hanimroe des dsponosiliits législatives et réglementaires régissant le sttuat des ceioecrngs (titre VII, cearhpits 1er et II du lrvie VII du cdoe du travail), aevc les dipsoionstis ccoletnauretlis adoptées, à soviar :

- siporupssen de l'évaluation fffaarioite lonemegt ;
- spsurposien de l'assiette fiaattriofe des cooiattisns de la sécurité salioce ;
- spoipsreusn de l'évaluation fariftoaire de l'avantage en nature pdnnaet les congés,

qui deneinenvt snas objet,

- et maiocdiioftn de l'article L. 771-4 du cdoe du taairvl sur le rmanepceemt du salarié en congé, les paeirts étant expressément cuovennes que les dopnsstiiois de l'article 26 « Pneeimat dierct du remplaçant par l'employeur et gtctiaiaorfin de fin d'année » se siuttbusnaiet gbelnaeolmt à ceells résultant duidt arcitile L. 771-4 (Indemnité afférente au congé).

Les seganriitas de la cnoniveotn enngoeagrt ctmnoeoenjnit les démarches nécessaires auprès du ministère du tviraal pour asruer la msie en oeuvre des txetes appropriés.

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

Tout membrbe de la cssoiimmon empêché d'assister à une séance puet donenr puioovr à un tiluaitre du même collège.

Article 3
En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

Toute présence à la réunion de la ciimosmosn aurte que clele des mebrems de droit ipqlume l'accord de la majorité des mebebrms dnas l'un et l'autre collège.

La csiosmiomn se réunit dnas le délai de 3 semaiens sur dandeme adressée au secrétariat de l'une des osiriagnoants pelnatoars ou seaarlais papntaricit aux réunions de la cmimosoisn mtixe même non sagtinraie de la convention, appuyée du dioessr soimus à examen. Le procès-verbal rnteaalt la décision adoptée diot être notifié par le secrétariat aux piartes concernées dnas le délai de 10 juros sinvaut la réunion. Les cvnonatoocis et procès-verbaux de réunions snot communiqués par le secrétariat pour iioamfonrtu au représentant du ministère du travail, président de la cmmisoiomsn ptiariare nationale.

Article 4

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

Article 5

En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

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

Article 6

En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

Chacune des orantniagiss peut s'exprimer sur le deiossr simuos à la commission, avant qu'il ne soit procédé à l'adoption d'une décision.

La cmsimioosn peut aotpedr :

a) Sot une déclaration d'incompétence, ou une décision de rveoi à une prchioane réunion ou en ciosmmsion ptairaire régionale ou nanotilae ; ctete décision inentvarnet à la ddmnaee d'une majorité des oaoigrtnainss dnas l'un et l'autre collège ;

b) Sot une décision d'application qui vut interprétation définitive de la culsae cnotevloelinne en cause. Cttee décision ne peut être pisre que si elle ruelicee une majorité de viox dnas ccuahn des collèges ;

c) Sot une rindmmoecotaan (à défaut de décision d'application)

asqciue par une majorité de viox dnas cucahn des collèges. En cas de rjeet par l'un des collèges, il est établi un procès-verbal de désaccord. Le cas de prtage égal des viox dnas les duex collèges vut décision de désaccord, mias non si ce pragate itenveirnt chez l'un des collèges seulement.

Article 7

En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

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

Article 8

En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

En cas de décision de renvoi, la cssmoiimon peut deademnr un complément d'information ou, éventuellement, à l'unanimité désigner un membre de cauhnce des délégations palntaore et siallaae pour iintrsue cncrdeotireanimott le dossier.

La décision de roenvi diot fixer le délai de dépôt de ce complément de dsieosr et la dtae de la proinache réunion de la comsmision de conciliation.

Le secrétariat de la cmisomoin se tenit informé de la situe donnée à l'affaire et ciuomumqne cette iainofrtomn aux réunions siteunavs de la commission.

Article 9

En vigueur étendu en date du 29 juin 1995

Le présent règlement intérieur peut être dénoncé ou modifié dnas les cnotnidis prévues par l'article 3 de la cvooinentn cvltloecie nationale.

Les preaits stiiegnnaars coeevnninnt de deadenmr l'extension dnas les meulelirs délais du présent accord.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

Les sidtyancs de copropriété anisi que les ponesnres pyqeshius et meorls propriétaires d'immeubles ou eeslembns imiemiolbs lctaois à usage d'habitation, bureaux, commerces, artisanat, eypelourms de salariés visés à l'article 1er dienovt être adhérents à une itntisuooin gérant un régime complémentaire de rierttae par répartition autorisée par le ministère du travail. Snot exlcus du camhp d'application du présent acrcod : l'État, les départements, les cuenmoms et les ofcfeis puilcbs d'habitations à leoyr modéré.

Article 3 - Territorialité

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

Le présent aocrd est alpicalbe dnas la métropole.

Article 4 (1) - Régime de retraite

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

Le régime cohisi est cluei de la casise de rtraitee ispenenlorentsiolrfe CRIP, dnot le siège est 5, aenvue du Général-de-Gaulle, Paueutx (92).

Les problèmes posés par les afoiitlnfias déjà données auprès d'autres régimes de rtaitere complémentaire feornt l'objet d'un eemaxn de la prat de la csmmoiosin piraraite prévue à l'article 10.

(1) Atricle elcxu de l'extension (arrêté du 20 obocrt 1999, art. 1er).

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

Signataires	
Patrons signataires	Union ntoailane de la propriété immobilière ; Syndicat des sociétés immobilières françaises.
Syndicats signataires	Fédération des employés et cedars CGT-FO ; Syndicat niantaol indépendant des grenadis d'immeubles et ceocgenirs CFT ; Fédération des pelonensrs de commerce, de la dbitiiorustn et des sivceers CGT.

Article 1er - Catégories de personnel assujetties

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

Par le présent acrcod il est institué un régime de rtaerite complémentaire par répartition au bénéfice des concierges, gdrinaes et tuos ateurs salariés, logés ou non, cuorcnoant à la garde, à la surveillance, à la sécurité, aux opérations de nttmonieet et de propreté, aux réparations courantes, à l'exploitation et au fneemomncintot des éléments d'équipement et, en général, à l'entretien des ieumblmes et eeblnemss iorimblmes asni que de lerus dépendances.

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

En vigueur étendu en date du 25 juin 1998

Dans le cadre des diptoosnis prévues par l'accord Acro du 29 juin 1988, le tuax cntearucotl de bsae porté de 4 à 5 % au 1er jaevnr 1990 et à 6,50 % au 1er ocoobrte 1990, est fixé à 8 % puor prerdne eefft au 1er jeanivr 1991.

Ce tuax étant porté puor la pitrae du sairlae qui excède le pofandl sécurité soclaie à :

- 10 % le 1er jnveiar 2000 ;
- 12 % le 1er jnaevir 2002 ;
- 14 % le 1er jvienar 2004 ;
- 16 % le 1er janievr 2005,

le tuax de 14 % s'appliquant dpeuis le 1er jianvr 1997 et celui de 16 % à dtaer du 1er jnviear 2000 puor les epentirsers créées depuis le 1er jnavier 1997.

(1) Par anxnee du 22 nebrmove 1990 : révision de l'accord nintaol de rtatriee complémentaire du 14 juin 1973.

Le tuax couentrcat de cottasiion au régime de ritertae complémentaire est porté à 8 % au 1er jeanivr 1991, dnas les cioonintds prévues par l'annexe au présent accord.

Cette opération qui, après les étapes réalisées le 1er jnveiar 1990 (5 %) et le 1er octorbe 1990 (6,5 %), arua priems de dobleur les dtoris à la retrtaie Acro aicqus au 31 décembre 1989,

l'aménagement de l'indemnisation de départ en raretite (art. 17 de la cvtneoinon ceclvtlioie nationale) et l'indemnisation complémentaire msie en oeuvre par le csionel d'administration de la CIRP (réunions des 22 juin 1989 et 9 otbcroe 1990), marque l'aboutissement des démarches visées à l'article 4 de l'annexe III à la convention.

Toutefois, les rseotcitnis apportées à l'application de l'article 17 de la ceontonivn par cet atclrie 4 rtrneseot en vguiuer jusqu'au 31 décembre 1991. Elels peroaruint être prorogées, ou aménagées, par accrod des peiatrs après exaemn du rppaort demandé à la CIRP et des résultats otnebus auprs de l'Arrco à la siute de l'intervention visée dnas le procès-verbal de la réunion de la ciimsosomn mixte du 22 nbvreome 1990.

(2) Acrlite étendu suos réserve de l'application de l'article 26 de l'accord ntiaoanl étendu du 25 aivr 1996 realtft aux régimes de retrtaie complémentaire des salariés Arcro (arrêté du 20 ortocbe 1999, art. 1^{er}).

Article 6 (1) - Répartition des cotisations

En vigueur étendu en date du 22 nov. 1990

Les tuax de coaitiston couettelarcns susvisés - après mooairjtan soeln tuax d'appel Acro en viueugr - snot répartis :

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

d'où, au 1er jianvr 1991, en aatolipcpin de la décision Acro du 1er décembre 1989 prtanot révision du tuax d'appel :

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

Le tuax de citisotoan cnteorucal et les modalités de répartition de ce taux, ci-avant fixés, s'appliquent à tuos les salariés rveaent de la cvonnitoen clvcoeitltie ntiaanloe du 11 décembre 1979, même lrusqoe l'entreprise adhère à une ciasse atrue que la CRIP.

(1) Par anxnee du 22 nmevrobe 1990 : révision de l'accord nitaanol de rtreiate complémentaire du 14 juin 1973.

Le tuax cnouetcatrl de ctstiooian au régime de rattiree complémentaire est porté à 8 % au 1er jinvier 1991, dnas les cindiotons prévues par l'annexe au présent accord.

Cette opération qui, après les étapes réalisées le 1er jnvaier 1990 (5 %) et le 1er oortcbe 1990 (6,5 %), arua pirems de dblouer les dtoris à la ritretae Arrco aiquis au 31 décembre 1989, l'aménagement de l'indemnisation de départ en riaettre (art. 17 de la cionentvon clcvltioee nationale) et l'indemnisation complémentaire msie en orevue par le cnoesil d'administration de la CIRP (réunions des 22 juin 1989 et 9 ootrcbe 1990), mruque l'aboutissement des démarches visées à l'article 4 de l'annexe III à la convention.

Toutefois, les rnsttrieiocs apportées à l'application de l'article 17 de la ctnevnioon par cet artlice 4 resrneott en viugeur jusqu'au 31 décembre 1991. Eells pnreoaiurt être prorogées, ou aménagées, par aocrod des peitars après emaexn du rpaorpt demandé à la CIRP et des résultats obtunes auprs de l'Arrco à la stiuie de l'intervention visée dnas le procès-verbal de la réunion de la cmssmiioon mixte du 22 noervmbe 1990.

Article 7 (1) - Assiette de cotisation

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

L'assiette de cisootiatn est constituée par la rémunération butre de cuahqe paianpcitrt snvraet de bsae à la déclaration des taetimetnrs et selarias fiurnoe cqahue année par l'employeur à l'administration des ctonuirtbonis dectiers en vue de l'établissement des impôts sur le revenu, avnat tuote déduction.

En tuot état de cause, ctete asstteie ne puet être inférieure à clele sevrant de bsae au cacull des ctaoinitsos de la sécurité sociale.

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

Article 8 - Affiliation des salariés

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

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

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

Article 9 - Prise en charge des services

passés

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

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

Les intéressés doivent justifier de leur affiliation aux assurances sociales du régime général de la sécurité sociale pour les périodes en cause (1).

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

Article 10 - Commission paritaire

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

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

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

Signataires	
Patrons signataires	UNPI.
Syndicats signataires	CRI-Prévoyance.

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

En vigueur non étendu en date du 27 juil. 1989

I. Objet de l'accord

La CRI-Prévoyance s'engage à mettre à la disposition des employeurs de personnes chargées de la garde, de la surveillance et de l'entretien des immeubles un régime collectif destiné à couvrir l'indemnisation des salariés cessant leur activité pour cause de maladie ou d'accident, suivant les dispositions conventionnelles en vigueur dans la profession.

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

II. Définition des garanties

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

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

a) Maladie et accident de la vie privée :

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

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

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

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

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

Elle est présidée alternativement par un représentant du collège des employeurs et du collège des salariés. Son secrétaire est choisi d'un commun accord avec l'autre collège.

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

Article 11 - Agrément

En vigueur étendu en date du 27 juil. 1989

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

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

Lors d'un arrêt de travail, l'indemnisation pratiquée du premier jour d'absence.

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

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

b) Accident de travail

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

c) Maternité

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

Les dépenses décrites ci-dessus s'entendent déduction faite des cotisations de la sécurité sociale. Lorsque celles-ci sont réduites du fait de l'hospitalisation, ou d'une suspension de la caisse de sécurité sociale pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être versées intégralement.

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

III. Exercice de la garantie

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

b) Les maladies ou accidents survenant postérieurement à la résiliation ou à la suspension de l'adhésion n'ouvrent pas droit à garantie. Les bénéficiaires des dotirs antérieurs continueront de bénéficier jusqu'à l'expiration conventionnelle de celle-ci, telle que définie à l'article 2.

c) Forosilun : les demandes de prestations ne sont pas

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

IV. Cotisations

- a) La cotisation du présent régime est fixée à 0,50 % des salaires bruts (quelle que soit l'ancienneté).
- b) Le taux de cotisation peut être révisé tous les ans à partir du 1er janvier 1982, par accord entre l'UNPI et la CRI-Prévoyance. La révision ci-dessus est proposée par la CRI-Prévoyance, sur la base des résultats constatés, au moins 3 mois avant le 31 décembre.
- c) La cotisation est versée par l'adhérent titulaire de la CRI-Prévoyance, à terme échu. Le défaut de paiement entraîne la suspension et la résiliation éventuelle, 30 jours après l'envoi par la CRI-Prévoyance d'une lettre recommandée.

V. Règlement des prestations

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

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

VI. Déclarations des personnes assurées

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

Si l'employeur n'est pas adhérent à la CIRP, il envoie à la CRI-Prévoyance, au moment de l'adhésion et par la suite à la fin de chaque année, la liste nominative des salariés avec l'indication du nombre de salaires versés.

VII. Otopin : charges sociales et fiscales

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

complément de cotisation ponctuel au taux de cotisation pratiqué.

VIII. Efficet et résiliation du protocole

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

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

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

IX. Efficet et résiliation de l'adhésion individuelle de l'employeur

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

X. Dispositions générales

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

NB. Gains résultant de la cotisation prévue au paragraphe II (a) (*in fine*). Application de l'article 7 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

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

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

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

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FEPL (anciennement FNSEM) ; ANCC ; FSIF.
Syndicats signataires	CFDT.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des aménagements de biens (SNHUAB) CFE-CGC, par lettre du 2 octobre 2006 ; Association des propriétaires de copropriété (ARC), 29, rue Joseph-Python, 75020 Paris, par lettre du 5 octobre 2006 (BO n° 2006-47) ; Syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles, des concierges et des personnels des services (SNIGIC), 51, rue de l'Échiquier, 75010 Paris, par lettre du 16 octobre 2006 (BO n° 2007-15).

Titre Ier : Formation professionnelle

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

Les professionnels sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles représentés de la commission paritaire nationale du 11 décembre 1979 réaffirment que la formation professionnelle a une priorité pour la branche et une vocation pour la profession. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle est une condition pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les professionnels 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 prioritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
- confier à Agfep-PME comme OCPA (organisme paritaire agréé) dans son rôle de conseil et de gestion des fonds de la formation ;
- dans l'attente de créer un organisme des métiers des gardiens, concierges et employés d'immeubles pour promouvoir les évolutions de l'emploi et de la formation, la branche utilisera les données du comité d'étude professionnelle (CEP) qui est en cours

de réalisation ;

- inciter les employeurs à améliorer leurs compétences et les salariés à mettre en œuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche.

Article 1er - Plan de formation

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

1.1. Règles générales

Un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan est élaboré au 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 générale des copropriétaires dans le cadre de ses décisions de gestion courante, avec l'avis du comité syndical.

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

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

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

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

1.2. Catégorisation des actions de formation et rémunération

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

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

- l'objectif de la formation ;

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

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

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

Elles doivent être organisées par l'employeur.

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

b) Catégorie 2 : les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui permettent d'acquiescer à l'emploi

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

Elles peuvent être à une anticipation, à une évolution et/ou une reconversion prévue dans l'emploi.

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

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail, donnent

lieu au maintien de la rémunération et sont considérées comme un temps de travail effectif ou de présence.

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

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

c) Catégorie 3 : les actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui vont au-delà des compétences 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 durée de la formation et les conditions de réalisation de cette dernière (montant de l'allocation de formation, frais annexes), l'accord doit également définir la finalité de la formation si le salarié la suit avec assiduité et satisfaire aux obligations prévues.

L'employeur définit avec le salarié les conditions dans lesquelles sa candidature, aux formations d'intérêt pour l'entreprise, sera examinée en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation.

Le refus du salarié ou la démission dans les 8 jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur pour 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 CGEI et des critères définis par l'instance paritaire compétente de la branche au sein d'Agfès-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'Agfès-PME.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-2 du code du travail, l'ensemble des dépenses imputables sur la provision au développement de la formation pécuniairement affectée aux salariés de la formation, à la rémunération des stagiaires et à l'allocation de formation (arrêté du 12 février 2007, art. 1er).*

Article 2 - Droit individuel à la formation DIF

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

2.1. Actions éligibles au titre du DIF

Le DIF a pour objet de permettre d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de formation professionnelle ou personnelle (bilan de compétences, VAE...), pour répondre de ses connaissances, et pour troisième objectif l'acquisition de compétences ou d'une qualification plus élevée.

2.2. Aisquoticin du DIF

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

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

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

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

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

Les salariés catégorie B qui ne sont pas à suivre celpomt voient leur droit calculé au prorata du taux d'emploi.

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

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

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

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

2.3. Mise en œuvre du DIF

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Transférabilité du DIF

Au vu des spécificités de la branche, les partenaires sociaux se réuniront ultérieurement pour définir les modalités de mise en œuvre de la transférabilité.

2.5. DIF prioritaire

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

2.6. Fonctionnement

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

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

L'employeur s'engage de verser à l'Opacif le montant de l'allocation de formation cosignée par le droit acquis et les frais de formation calculés selon les dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

Article 3 - Congé individuel de formation CIF

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié 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 actions de formation dans le plan de formation de l'entreprise dans lequel il exerce son activité.

Le droit au CIF est un droit individuel, mis en œuvre à l'initiative du salarié. Dès lors qu'il sollicite 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 même le pousser à la suite 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 civiques bénévoles.

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

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

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

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

Article 4 - Contrats de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

4.1. Contrat de professionnalisation

- siot rencunoe par la branche.

Les périodes de psntoleaosfiisnraoin penveut asusi peemrrtte aux salariés de patirpceir aux tpeys d'actions de fotomrian sianvtues :

- aoictns aaynt puor ojebt de fisoaervr l'adaptation des salariés anisi que luer mtnieian dnas l'emploi ;
- aoictns de développement des compétences ou d'acquisition d'une qilulaaitoifcn puls élevée.

Quand une paitre de la famooritn se déroule en dorehs du temps de travail, l'entreprise définit aevc le salarié anavt son départ en faootrimn la ntaure des eemggntanes aqlxeuus elle souscrit, si le salarié siut aevc assiduité la ftiaoomn et sfaatsiit aux évaluations prévues. Ces egganenmets ptonret également sur les cndonioits dnas lesqeeulls la cnrtauddaie du salarié est examinée en priorité dnas un délai de 1 an à l'issue de la foiomtarn aux fitconnos dlbnpeiioss crnoeaodnrspst aux cncoiasnsnae asini acquises.

(1) Airtcle étendu suos réserve de l'application des dstisionpios de l'article L. 982-1 du cdoe du travail, aux trmees deqluleses les périodes de posnoatrsfsanioiilen snot également oveuetrs aux salariés qui envnseagt la création ou la rpirese d'une ertesripne anisi qu'aux femmes qui renpennret luer activité pfoesolnnrsilee après un congé maternité (arrêté du 12 février 2007, art. 1er).

Article 6 - Contributions

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

6.1. Répartition des fonds

6.1.1. Epirserntes de 20 salariés et puls :

- 0,20 % au ttire du CIF ;
- 0,50 % au trite de la prlaosnssoeifatinin et DIF praririoite ;
- 0,90 % au trtie du paln de ftomairon et DIF.

6.1.2. Ertsrneipes de 10 à 19 salariés :

- 0,15 % au trtie de la parositelinosisoansfn et DIF ptroriiraie ;
- 0,90 % au trtie du paln de fotiroamn et DIF.

6.1.3. Erprneeitss de monis de 10 salariés :

- 0,15 % au tirtre de la peisoaaroisostnlifnn et DIF piaortirrie ;
- 0,40 % au tirtre du paln de foorimatn et DIF.

6.2. Ootialibgn coeltninnnnveoe de versement

Les eretrpesnis snot tunees de veserr à l'Agefos-PME, désigné OCPA de branche, les cuiontoirnbts stinaevus :

- la pilifionaroossnaetsn et le DIF parioitirre ;
- le 0,40 % dû par les eeietyprnrss eponyalmt moins de 10 salariés au trtie du paln de formation et du DIF, aevc un mnuimim de 15 ?.

6.3. CIF-CDD

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, tuteos les ersierepnts snot aesjeuttiss au vmenseret d'une ctsoiation de 1 % asisse sur la mssae sllaaraie des ctatrons à durée déterminée au titre du CIF-CDD.

Cette somme est versée à l'Opacif compétent.

Ne dioenvt tiotofues pas être pirs en cmpote :

- les salariés dnnot le CDD s'est psuriovui par un CDI ;
- les apprentis, les salariés en cnrtoat de pfaniietlsosnaooirsn ;

- les jueens étudiants recrutés en CDD pdaennt luer curuss srcoiale ou universitaire.

Article 7 - Répartition de la contribution professionnalisation

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

L'ensemble des smemos collectées par Agefos-PME au ttire de la pneaiaonftosisolsirn et du DIF poriraitire fecnairna les atcnios définies ci-dessous :

- cottrnas et périodes de pnnoeirasifstasioiolo ;
- fencnmienat des DIF poreitirairs ;
- fnmeenootcniint de l'observatoire prostpecif des métiers et des qiciouatanflis visé à l'article 8.

Chaque année, une délibération de l'instance piaairrte compétente de la brcnahe au sien d'Agefos-PME friexa la prat de la cceotlle affectée à ccauh des ojbcbfites ci-dessus.

La CGEI établira la liste des anotics de faomrotin paounvt ernetr dnas la catégorie des « DIF pritriiraes » et pnvuot être financées par Agefos-PME aevc les fodns collectés ci-dessus.

Article 8 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

8.1. Dinsoiotsips générales

L'observatoire poiespctrf des métiers et des qaialiuctofns de la bcnahe des gardiens, crcoingees et employés d'immeubles est un otul au scirvee de la piitluoqe de l'emploi et de la fmraitoon professionnelle. Il diot aoempgcnacr les eeourplyms dnas la définition de luers piliteouqs de fotoramin et les salariés dnas l'élaboration de lerus pjoerts professionnels.

Les taaruvx aimcclpos par l'observatoire veennnit en appui des réflexions menées au sien de la CGEI à lalquele ils snot régulièrement communiqués.

L'observatoire s'inscrit dnas une démarche gblloae et permanente, ilunqpiamt les drveis praeteanris concernés par les qinteusos d'emploi et de fmoiarion dnas la bhnarce des gardiens, cocregiens et employés d'immeubles.

Les modalités de msie en pclae et de fimcootnneent de l'observatoire snot confiées à la CGEI.

8.2. Objet

L'observatoire diot approter :

- les inorioanfms qatvinteuats et qualvetitais preanmtett d'identifier et de msruer les évolutions des métiers anisi que les compétences et fotirmoans nécessaires à luer ecxreice ;
- son concuors à l'identification des chngentaems qui afftctneet ou snot sslbitcepeus d'affecter le neivau et le coentnu des qioiianftclaus et par vioe de conséquence les bsioens de formation.

Article 9 - Extension

En vigueur étendu en date du 27 juin 2006

Avenants départementaux ou régionaux - Région parisienne

REGION PARISIENNE

Article 1 A - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 19 oct. 1984

Le cahmp d'application du présent aaennvt régional est constitué par les départements de Paris, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise, Yveenlis et Seine-et-Marne, cuttisonat la région parisienne.

Avenant n 1 du 26 novembre 1981 Alpes-Maritimes

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

Commission paritaire

Article 1er

En vigueur étendu en date du 26 nov. 1981

Il est constitué dnas le département des Alpes-Maritimes une ciooimmssn départementale paatirire de ciotnciaoln qui arua puor rôle :

- de résoudre les problèmes généraux d'interprétation et d'application de la ctnonioevn celtcovile nalanotie de tiaarvl des gardiens, cregcnioes et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 ;

- d'étudier les éventuels cas plcatuirires de désaccord enrte euemorylps et employés siumos à son examen, aifn de psoreop une sluooitn équitable crofnome aux tetexs en vigueur.

Cette cosmiomsin fncrniooetna conformément aux dtsoipsoiins de l'article 10 de la cvnenoiotn coelcvilte nationale.

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

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2002

Il est constitué dnas le département des Alpes-Maritimes une cosoismmin départementale piratraie de cioaonitcln qui arua puor rôle :

- de résoudre les problèmes généraux d'interprétation et d'application de la cinvtnoeon cvelcoltie nataniloe de tviraal des gardiens, creocinges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 ;

Article complétant l'article 10 de la convention

Article 10 A - Commission paritaire de conciliation

En vigueur étendu en date du 19 oct. 1984

Une csmmooisin régionale pairirrae de cciliointoan fitnonnanoc dnas les litemis du cmahp d'application susvisé et sloen les mêmes règles et cotnnoids que la cmsmsoion naaliotne siègera à Piras au siège de l'une des onotginrasias signataires.

La cbmhrae sdanlcye pieannrsie des propriétaires d'immeubles ou d'appartements, 274, brluaveod Saint-Germain, à Paris, aerrsusa le secrétariat de cttee commission.

- d'étudier les éventuels cas piruiarlects de désaccord etrne eumrloypes et employés siomus à son examen, aifn de poosperr une sloiuotn équitable crfomone aux txetes en vigueur.

Cette csisommion forntcnnieoa conformément aux dnoisistpois de l'article 10 de la cenntvooiin ccleoticve nationale.

Son secrétariat srea assuré à tuor de rôle, puor une période de 3 ans, par les otagnarisnois sliandeycs virtoeolans mbeemrs de la commission.

Article 2 - Suppression de l'aide bénévole du conjoint

En vigueur étendu en date du 26 nov. 1981

En acplitiaopn du prpinice posé par la coneoinvtn clotlviece ntlnaoiae que tuot tavairl diot être rémunéré, la prtique antérieure de l'aide bénévole est prohibée. Cttee règle est générale et s'applique, notamment, aux conjoints. Si un employeur, puor le sviere de l'immeuble, diot répartir les tâches demandées etrne duex conjoints, un croantt de taairvl dvera être établi puor cacuhn d'eux aux cntnodoiis de la convotnein cllveticoe nationale.

Article 3 - Repos hebdomadaire des jours fériés

En vigueur étendu en date du 26 nov. 1981

Si le roeeunmlt prévu à l'article 19 de la cnetionvon cevloticle noaaaitnle ne puet être assuré, l'employeur puorra piruovor au rmeaemecplnt du presenonl arusanst une pnacmreene complète, tuot au monis en ce qui cocnrene le scevrie des oerdurs ménagères.

Dans le cas où clea ne se feiart pas, le peroennsl concerné, qui est obligé de farie ce tvaaril les lndnmeeias des juras de repos, est dispensé de tuot ature tarvail dnas le carde du tepms nécessaire puor acioclmpr cette tâche.

Article 4 - Définition des tâches

En vigueur étendu en date du 26 nov. 1981

La htuaeur mmlaaxe des lameps à rpcmaeler et des vierts à lvear est fixée à 3 mètres par rpaoprt au sol.

Article 5 - Taxe d'habitation

En vigueur étendu en date du 26 nov. 1981

Avenant n 2 du 30 mai 1983 Alpes-Maritimes

Article 1er - Conditions générales de travail

En vigueur étendu en date du 30 mai 1983

Dans le cadre de l'amplitude de la journée de travail, les salariés s'engagent à ceder à leurs adhérents, sauf cas particuliers, de ne pas interrompre dans les 3 heures de pause la période de 12 à 13 heures.

Article 2 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 30 mai 1983

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

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

Avenant n 1 du 18 janvier 1985 Loire-Atlantique

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

Article 1er

En vigueur étendu en date du 18 janv. 1985

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

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

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

Cette commission fonctionne conformément aux dispositions de l'article 10 de la loi nationale.

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 janv. 1985

Par dérogation aux dispositions de l'article 14, 7e et 8e alinéas, de la convention collective nationale, les salariés des entreprises ne sont pas soumis aux délais de préavis en cas de démission :

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

Il est reconnu pour la partie contractuelle que les dispositions de l'article 13.11 de l'ancienne convention collective des créanciers d'immeubles à usage d'habitation des Alpes-Maritimes continuent d'être appliquées.

En conséquence, la taxe d'habitation afférente au logement de l'employé restera à la charge de l'employeur.

pas sur l'éventuelle indemnité différentielle.

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

Article 3 - Remboursement de frais

En vigueur étendu en date du 30 mai 1983

Dans le cas où le salarié utilise pour son service de l'eau chaude facturée au propriétaire locataire de la loge, cette somme doit être remboursée au même titre que les fournitures dans les conditions à fixer au contrat de travail.

Article 4 - Litiges

En vigueur étendu en date du 30 mai 1983

Les organisations syndicales représentant les employeurs, d'une part, les organisations syndicales représentant les employés, d'autre part, acceptent que tous les litiges individuels soient soumis afin de tenter un règlement de ceux-ci par voie amiable.

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

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 févr. 1995

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

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

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

Article 4

En vigueur étendu en date du 18 janv. 1985

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

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

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

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

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

Il demeure évidemment que dans certains cas le salarié ne pourra bénéficier d'une indemnité supérieure au montant de son salaire normal.

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

Article 5

En vigueur étendu en date du 18 janv. 1985

En application de l'article 32 de la constitution nationale, les pouvoirs publics ont l'honneur de vous adresser par la présente le projet de loi relatif à l'application de l'article 21 de l'ancienne constitution départementale ainsi conçue :

« Article 21

Les pouvoirs publics ont l'honneur de vous adresser par la présente le projet de loi relatif à l'application de l'article 21 de l'ancienne constitution départementale ainsi conçue :

Avenant n 2 du 28 février 1985 Loire-Atlantique

Article 1er - Règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985

Conformément aux dispositions de l'article 10 de la constitution nationale, les pouvoirs publics ont l'honneur de vous adresser par la présente le projet de loi relatif à l'application de l'article 21 de l'ancienne constitution départementale ainsi conçue :

Article 2 - Protection des salariés

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985

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

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

Article 3 - Crédit d'heures

En vigueur étendu en date du 16 févr. 1995

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

régime de retraite complémentaire.

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

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

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

Article 6

En vigueur étendu en date du 18 janv. 1985

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

Article 7

En vigueur étendu en date du 18 janv. 1985

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

de la commission.

Ces journées forment l'objet d'une imputation financière par la commission syndicale de la propriété immobilière Naents - Loire-Atlantique, calculée sur la base de 8 heures par jour, au chiffre de 255 du personnel de catégorie A de la commission nationale.

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

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985

Les salariés au service des services ménagers les dimanches et jours fériés dans les communes du littoral ayant la qualité de station balnéaire, et sous réserve de l'autorisation préalable de l'autorité administrative compétente, bénéficieront :

- soit d'un repos compensatoire majoré de 100 %, calculé proportionnellement au temps de travail ;

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

Article 5 - Débouchage des vidues

En vigueur étendu en date du 16 févr. 1995

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

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

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

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985

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

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

Article 1er - Objet de la commission

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985

La cmossoiimn a un doblue ojbet :

a) Négocier ttoeus miodcnitiafos ou ajcondoints apportées à la conveontin cecoltvlie ntianloae daenvt friae l'objet d'avenants départementaux ;

b) Vlileer à la bnone atpcliapion de la cionvotenn ciltlevoce nationale, résoudre les problèmes généraux reatflis à son interprétation, étudier les cas prileciutars de désaccord entre emluoepry et employé suimos à son exmean aifn de preoposr une siuolton équitable.

Article 2 - Fonctionnement de la commission

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985

a) Dnas le cas visé à l'article 1^{er} ci-avant :

Les citvnooaocns snot adressées par le dtcreuier du tarvial et les séances présidées par un diurecter ou un isetcueprn du travail.

Dans le cdare départemental, la ccotnooaivn est oigorlaitbe si elle est demandée par une oaisontirgan représentative.

Les accdorcs iuvrentens dnenont leiu à la rédaction d'un avennat simuos à la siatugrne des ongtinsroiaas représentatives.

b) Dnas le cas visé à l'article 1^{er} b ci-avant :

Les réunions pevnuet se tiner hros la présence d'un représentant de la dieciortn du travail. Les réunions se fnreot sur ccaovootnn de la piatre la puls diligente.

La cidnootin ooiratlbgie riequse puor la validité de tllees réunions

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

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

Les prteias sgtinaeiars dnnaemdet l'extension snas délai du présent avenant.

est qu'y snieot convoquées teotus les oiaatrginnoss représentatives.

En l'absence d'un représentant de la dtiicoern du travail, la présidence reierdnva arvtmntealeenit à cnhacue des parties, l'autre anyat aanteieommtuut le secrétariat de la séance.

La comsiomisn pdnrrea ses décisions, en cas de vote, à la majorité des viox des délégués oifielcfs présents ou représentés, tuos collèges cnfoodnus et la viox du président n'étant pas prépondérante.

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

Article 3 - Composition de la commission

En vigueur étendu en date du 16 févr. 1995

La cmsioisomn départementale paiartire cornpmmed les représentants des oiganartsonis sdinceayls suietvnas :

- oiaogianrstn ptaonlrae : cahbmre sylcadne de la propriété immobilière ;

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

Article 4 - Méthode de travail

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985

La ciiosmsomn ne pourra être saisie d'un seujt à eanxiemr que par une oatsginiarn représentative.

Dans un but d'efficacité, aifn d'éviter le rpoert de décisions d'une séance à l'autre puor complément d'information, il est admis et accepté par les pnereraaits siaouc que tuos les dentmoucs uelits puor délibérer sur l'ordre du juor snoert communiqués préalablement par la ptaire concernée aux aeurts parties, dnas un délai rnaibslaone puor en prtmtteere l'examen. Très particulièrement, totue otasgniiron représentative désirant aeropptr une maiticdiofon au texte de la ceovointnn ccvleltoie noaltiane fomrlreua sa pritpoioosn suos frmoe de pjeort d'avenant.

Article 5 - Modification du règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1985

À la ddmaene d'une otnosaiiagn représentative, le présent règlement intérieur puet être modifié par la ciomoimssn à la majorité prévue à l'article 2 b ci-avant.

Article unique -

En vigueur étendu en date du 10 juin 1983

Il est constitué dnas le département du Loeirt une cosismimon départementale praraitie de coioalcinitt qui arua puor rôle :

- de résoudre les problèmes généraux d'interprétation et d'application de la cnivtoenon coeivtllce anialote du tvraial des gardiens, ccgeorneis et employés d'immeubles en dtae du 11 décembre 1979 ;

- d'étudier les éventuels cas pctrtuiaerls de désaccord enrte emploreuys et employés, suimos à son examen, aifn de poorpesr

une sliuootn équitable cfomrone aux teetxs en vigueur.

Cette ciosmisomn fotcinnronea conformément aux diniptissoos de l'article 10 de la cnieontvon cvoeltlcie nationale.

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

Avenant du 18 novembre 1981 Rhône

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

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

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 1991

En référence à l'article 23 de la ctvenoonin cieltovcle nlaotanie :

Après l'avant-dernier paragraphe, aejotur :

« Évaluation faritfoiare des fournitures, électricité, gaz, eau chdaue ; le pirq du kotluwearthe srea fixé aanvt le début de cuqhae année par la cssimmoion paritaire. »

Décision de la csomoiimsn ptriaraie du 20 décembre 1990 (applicable au département du Rhône à ctmoep du 1er jeinvr 1991) (2)

Entre :

La chmabre sndylacie des propriétaires imorbmlies ;

Le snaicydt des sociétés immobilières françaises ;

Le gmepunoret des sociétés immobilières d'investissement,

D'une part, et

Le snadcyit CDFT ;

Le sndacyt CTFC ;

Le scdniyat CGT ;

Le sacyndit SNIGIC,

D'autre part,

il a été cnevnou ce qui siut :

Le maotnnt des indemnités ciottsnuant le saalrie en nutrae est modifié, à cpmtoer du 1er jvniaer 1991, siot :

1° La veaulr du kthwlriuteoae passe à 0,8328 F, d'où les évaluations snutaeivs des siarlaes en nutrae :

- électricité : 55 kottlwais : 45,80 F ;

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

assurée atneielamtnvret enrte les collèges. Le secrétariat srea tjouorus occupé par un mbrmee du collège opposé à ceuli du président.

Le président et le secrétaire sreont désignés, à la siute d'un vote, parmi les cnetudradais présentées par les onroigatnass silydecnas d'employeurs et de salariés. Suel le collège intéressé pdrrena prat au vote. La durée de luer mndaat srea identique.

- cgfafhuae : équivalent de 120 klhtiretweaus d'électricité : 99,93 F ;

- eau chdaue : équivalent de 98 kuwoetiehrklas d'électricité : 81,61 F.

2° Le rmbeuseeormnt de la frtnuiruoee d'eau cdauhe s'effectue à riosan de 47 F le mètre cbue d'eau chaude.

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

(1) Arcltie étendu snas préjudice de l'application de l'article 23 de la ctnenvooin cvlceltioie nationale.

(2) Dpsoniioitiss non étendues.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1981

En référence à l'article 1er de la cnniovoetn cliotlvcee niotanale :
« Le cmahp d'application géographique du présent aanevnt cromped le département du Rhône. »

Article 2 - Commission paritaire de conciliation

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1981

En référence à l'article 10 de la ctvooiennn coclltevie naltinoae :

L'article 10 de la ceintovnon ciclovelte nilanatoe est complété asini qu'il siut :

« Une cioosmmsin départementale ptrriiaae siégera à Loyn dnas les beuruax de la direiotcn départementale du travail. Elle arua puor msoisin l'examen des différends nés de l'application de la convention.

Elle cropmdnrea en nmbroe égal, d'une part, des représentants des oesmnigras d'employeurs signataires, d'autre part, des représentants des sdnicityas de salariés signataires. Elle srea présidée par le dcireteur départemental du tairavl ou son représentant. Elle se réunira au moins une fios par tetismrre sur cvoacootnin du président.

La cmoisomsn piaritrae purroa connaître également des lgeitis priuearclts aavnt toute innctsaee et désignera à cet effet cteirans de ses meemrbs en qualité de conciliateurs. »

Article 3 - Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1981

En référence à l'article 14 de la cinovtoenn cvotclleie nlaotanie :

Le direenr paahraprge de l'article 14 de la convoteinn cotlilevce naonialte est modifié ansii qu'il siut :

« Si le salarié turove un noeuvl eolpmi penadnt la période de préavis, il pourra qtiteur son ptsoe suos réserve d'en asiver l'employeur au mions 1 mios à l'avance. En cas de licenciement, ce délai est ramené à 15 jours. Aisni ce diener est dégagé... » (Le

Article 4 - Absence pour recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1981

En référence à l'article 15 de la cnetovoinn clevcliote noiatlnae :

Le pmrieer ppahaagrrre de l'article 15 est anisi complété :

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

Article 5 - Conditions générales de travail

En vigueur étendu en date du 31 déc. 1989

En référence à l'article 18 de la ceinootnvn celcovtllie nliantaoe :

La prshae stuinvae est ajoutée après le troisième prraagaphe :

« La durée journalière d'ouverture de la lgoe srea diminuée du tpmes d'exécution des tâches maeainlts et tardives, teells que le svreice de l'éclairage, des pores et des puollebes ; ce tmeps srea fixé par le cortant de travail. »

Le dneierr praagrhape est modifié comme siut :

« Dnas le cdrae de l'amplitude de la journée de tarvial de 13 heures, le salarié bénéficiera d'un tpmes de pusae muiinmm de 3 heures. Peannndt ce tmeps de pause, les salariés peeuvt s'absenter puor des mifots pnnnsleores et familiaux.

Ils doenvrt farie en store que ctete asnbece ne siot pas préjudiciable au srvicee et ils dveornt pclear sur la ptroe de luer lmegonet une ntoe inuadingt l'heure de luer ruoetr asnii que les noms, asedsres et numéros de téléphone des eiprrtnsees qui aiarnuet à ireeintnvr en cas d'urgence ; ascenseurs, chaufferie, citaioiasanlms rompues, etc.

Si l'emploi est confié à un couple, les duex époux bénéficieront emlbnese de cttee possibilité d'absence, de cutore durée.

Les hruees de pusae prnoruot être prsies en une ou duex fios et sreont fixées par le ctorant de travail. »

Les osiarotnaigns pentlaoars s'engagent à coelneislr à leurs adhérents d'inclure, suaf cas particulier, dnas les herues d'ouverture de la lgoe fixées par le cartnot de travail, la période de 12 hereus à 13 h 30.

Article 7 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1981

En référence à l'article 25 de la ctvnineoon cctvoilele nolaantie :

La pshare svatinue est ajoutée anavt le pirmeer papragarhe :

« L'octroi du congé est oiogtalbrie puor l'employeur. »

Article 8 - Remplacement du salarié logé et gratification annuelle

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1981

En référence à l'article 26 de la cinveonton ctevoillce niaatonle :

Les 2e et 3e alinéas du phgrrapaae a de l'article 26 snot modifiés ainsi qu'il siut :

« Le remplaçant srea rémunéré deemeitncrt par l'employeur aux ctonidonis de la présente convention.

Dans le cas où le remplaçant n'effectuera pas la totalité des tâches hlbtatiulees du salarié en congé, son salarie srea fixé de gré à gré.

L'employeur ne prroua eeigxr que le lneegomt de fiocnotn du salarié en congé siot mis à la ditiposoin du remplaçant. Toutefois, la ptirae du lnoeemgt réservée au sevirce de l'ensemble ilimmoiber et pnavout être complètement isolée srea laissée à la ditsipoosin du remplaçant.

Si l'employeur n'accepte pas dnas les 8 jruos le remplaçant présenté, il lui araepntpt de purvooir lui-même au remplacement.

Article 9 - Congés pour événements personnels

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1981

En référence à l'article 27 de la cenvintoon cteovcile nnlatioae :

Une moitidoaicfn est apportée quant au nombre de juors accordés dnas les cas snuvtais :

« 2° Décès du conjoint, d'ascendant ou dsaeedncnt en lngie dtrciee : 3 juors ouvrables.

3° Naasncsie ou aopodtin d'un enfant du salarié : 1 juor obvurale de congé en supplément du congé légal siot au taotl 4 jruos ouvrables. »

Article 10 - Suspension du contrat de travail, maladie, accidents du travail

En vigueur étendu en date du 18 nov. 1981

En référence à l'article 28 de la ctnoivoenn cteolilvce niationale :

Le deneirr alinéa du phaarrapge 1er est modifié de la façon suiantve :

« 6 mios puor les salariés dnnot l'ancienneté est supérieure à 15 ans, décomptés sur une période de 12 mios consécutifs. »

Article 11 - Indemnité de grève des éboueurs

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2006

Un alritce 24 bis est inséré dnas la coovtinenn cvllecoite nitanaole et s'intitule :

« Atcilre 24 bis. Indemnité de grève des éboueurs

En cas de grève des éboueurs se ponelnargot au-delà de 5 jours, il est attribué une indemnité. Cttee indemnité ne srea versée qu'au salarié eutnffaeet pselemrenlont la matipnoaiuln des puoeelbls et suos réserve que les tâches supplémentaires snoiet eeteefcivemntf accomplies. Elle srea due dès le pmerier juor de la grève et calculée à partir d'une bsae déterminée anavt le début de cqhuae année par la cioosmimsn paritaire.

À cetpmor du 5 décembre 2005, l'indemnité est fixée à 0,10 ? par lot principal. »

Article 12 (1) - Fournitures voir exclusion figurant dans l'arrêté du 4 juin 1982

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2006

Un acitrle 35 est ajouté à la connevntion ccevltoile naaiontle et s'intitule :

« Arlctie 35. Fournitures

Eau froide. Puor le cas où l'immeuble ne dpsosie pas de pstoe d'eau dnas les patires cmnoemus et ou le gardien-concierge diot utiliser, puor le sivcere de l'immeuble, le psote d'eau de son apmrneeatpt sur son compteur, une indemnité fiarrfotaie msulelnee srea versée canpsooderrnt au 1/12 d'un ffroiat anuenl creapodsrront au pîrx de 1 mètre cbue par an et par lcoal pncpirial aevc un mxmaium de 100 mètres cubes. Le mtnoant de ce fraoit srea fixé anavt le début de chuaqe année par la ciiosmsmon paritaire.

Eau chaude. Puor le cas où l'immeuble ne dpsiose pas de potse d'eau cudahe puor les ptreias ceoummns et ou le gardien-concierge diot utiliser, puor le scvrie de l'immeuble, le ptsoe de son ameperantpt ou procéder lui-même au chgafuafe de l'eau, il lui srea versé une indemnité fotrairifae coeonrasdnrpt au pîrx de 1 mètre cbue par an et puor 5 lucoax au maiuxmm de 20 mètres cubes. Le monnatt de ce ffraoit srea fixé avant le début de cuhqae année par la csmiomison paritaire.

À ceomtpr du 1er mai 2006, le pîrx de l'eau cdhuae est fixé à 8,75 ? le mètre cube.

Avenant du 3 mars 1982 Savoie

Signataires	
Patrons signataires	Chambre scyaldnie des antegs iiebrolimms de la Sovaie (FNAIM) ; Chambre sildcyane des propriétaires iolebiimmrs de la Savoie.
Syndicats signataires	CFDT.

Article 1er - Annexe au chapitre II de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

Si un lgiite sivnraeut dnas une copropriété ertne un ou pîrusules propriétaires et un ou piuurless préposés, ces dreniers pourront, sur luer demande, être enduents par le csoinel sydcnial de la copropriété, vrioe l'assemblée générale, en présence des paietrs intéressées.

Article 2 - Annexe à l'article 10 de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

Il srea constitué d'un comumn accrod une coosimmisn pratriiae départementale pnareentme chargée de veelîr à l'application de la présente convention, d'en interpréter oemijbtencet les clauses, de régler les cfltnos nés de l'application de ctete convention, ou de reivecor les doléances des peartis en ce qui cenncroe les problèmes du tarvail ou de sa rémunération.

Cette csomimsoin srea composée de 4 salariés représentant les otasanigrions de salariés siineagrats et d'un nrobme égal de représentants employeurs.

Ces mbeerms snoret désignés par les parties, au siège des artues sitigaerns dès le dépôt légal de la convention, puor une durée de 1 an, ce mndaat étant renouvelable. La présidence reevindra avlteernanimt et à cuhnace des parties, l'autre anayt atoqtiummeeumat le secrétariat de séance.

Fourniture d'un belu de taravil puor les hommes, d'une bourse puor les femmes. Ces vêtements snoert rimes à l'expiration de la période d'essai et etunsie une fios par an et également en cas d'accident.

Fourniture sinuvat les bsnieos d'une vtese imperméable, d'une priae de gtnas ilirdnestus puor la mliiopnauatn des pbuloeeels et d'une paire de boetts ou crsaueuhs de sécurité. »

(1) Dénonciation par lrtete du 13 jiun 1991 de la CTFC de l'article 12, caneorcnnnt l'eau froide.

Article 13 - Taxe d'habitation

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2002

À cmepotr du 1er jniaver 2002, la txae d'habitation srea remboursée par l'employeur à hueuatr de 60 % à tuot salarié bénéficiant d'un lgmoneet de fcotinon acsrcisoe au craotnt de travail. Ctete dsitioiospn ne reemt pas en csuae les atngevaas iudniivlds acquis, les dsiisptions cutnlaetreolcs ou les aodccrs d'entreprise puls fleabovars prévoyant ce remboursement.

La quote-part de la txae d'habitation rlevitae à la prtiae du lenegmot qui sret à accilueilr du public, à eetoseprnr du matériel, à islaetlnr les systèmes de sécurité, est remboursée intégralement par l'employeur.

Ces nuoeellevs diosisptoins négociées par les prteais se sbnietust à l'usage dnas le département du Rhône dénoncé par les eopuryelms les 18 et 21 octbre 1993.

La réunion de la cmmosiiosn pariatre de ciiniocaotln se frea sur cvtoioconan de la paire la puls diligente, dès que les mmbrees sronet siasis d'une requête, au puls trad dnas les 2 senameis qui sunevit cttee covooanictn dnas un loacl cioshi par le président en fncotio puor cttee réunion.

En cas de cecanre de l'une des parties, la caovocntoin srea adressée par l'inspecteur du taavirl qui présidera aux tarvuax de la ciiosmsmon puor ce qui cnreocne le problème évoqué anyat fiat l'objet de cttee carence. Dnas tuos les cas, les mbemres de la cimsimison peenuvt dmneader l'assistance de l'inspecteur du travail.

La cioommssin établit un procès-verbal de sa délibération, qui srea communiqué aux pteiras signataires.

Lorsque la cismoosmin arua émis un aivs à la majorité de ses merembs présents, le procès-verbal drvniedea partie intégrante du présent anvaent et mfodeiira de fcato la ou les cuslaes oejbt de ce procès-verbal, dnas la meurse où les cotniodins de parité ont été rpielmes lros de ces délibérations.

Annexe à l'article 11 de la CCN

Article 3

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

En ce qui crcnonee les psleernnos saisonniers, le cranot idiunvdel dreva moninneter la dtae du début et de la fin de ssaion et cuqahe iurpotintren cnotiusrtea une soipsusnen du cotarnt de travail, ametnioueaumqtt terminée à la dtae de riesrpe de la sosain suivante.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

L'employeur aanyt recruté du pesenronl hros de la localité ou le salarié drvea eeeexrr ses foncniots srea tneu de régler au salarié :

a) Le coût du taprrnsot aellr et, dnas le cas de rtoeur du salarié à sa localité d'origine, le coût du tnarorspt retour, y cimrops pandnet la période d'essai, dnas la msrue où l'initiative de la

rrupute ionmbce à l'employeur, hroims le cas de fuate lrodue ;

b) Le sialrae en espèces des journées de déplacement et les faris de nrrourtiue et d'hébergement afférents à ces journées.

Article 5 - Annexe à l'article 14, § 1, de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

La dmaedne par le salarié de la réunion de la ciomssomn pairtraie départementale prévue à l'article 2 ci-dessus puor etnnrdee les ptiars en confilt sseriuadnpt de facto, suaf en cas de fatue grave, la procédure prévue aux arlteics L. 122-14 et saivnuts du cdoe du travail. Cttee procédure ne rcimecereaomt qu'après les délibérations de ldatie commission.

Article 6 - Annexe à l'article 18 de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

Les vêtements et asocsrceeis exigés par le tivaarl tles que bottes, gants, blouses, livrées, buels de chauffe, etc., fonret l'objet de bnos d'achat aunnles dnot le mantnot srea fixé en même tpems que la vaelur du point et ne poruront être déduits du salaire, suos geluque forme que ce soit.

Le matériel nécessaire à l'exécution des tâches fixées par le cotnrat de triaavl tel que récipients, détergents, outillage, tenduesos à gazon, matériel de déneigement, etc., srea furoni et etnterenu par l'employeur, le préposé anayt la responsabilité du mtiaieenn en bon état de feoinnnomentct et de propreté.

Article 7 - Annexe à l'article 19 de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

Dans les imlmeebus situés en sattonis de vcneaceas et où les salariés ne snot pas assez nmeborux puor pemtre l'organisation de panreenecms par roulement, le rpoes hormiaebddae des denmaichs et jrous fériés prruoa être différé pnenadt une période de 3 mios au maximum. Dnas ce cas, le salarié arua doit à 2 juos de congés pirs en dehors de la sasion d'ouverture de la station. Ctete dérogation ne prorua être appliquée que dnas la mseure où l'employeur en odnitbrea des autorités compétentes.

Dans les auetrs iebmluems et dnas le cas où le repancemelmt d'un salarié un juor férié s'avérerait imisbpsole et si celui-ci n'a pu bénéficier de ctete journée du fiat des cettnnrrios du travail, cette sujétion lui ourriva le droit à atnuat de jours de congés supplémentaires, qui pourront, sur sa demande, être accolés au congé principal, qu'il arua travaillé de jours fériés dipeus son dinreer congé.

Article 8 - Annexe à l'article 22, § 1, de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

La coisimmson piaattrrie de la Saovie prévue à l'article 2 ci-dessus srea réunie à l'initiative de la ptiare soussignée la puls dliigtene puor fixer, à tirte provisoire, une nlouelve veualr du pinot chauqe fios qu'une réunion sur le paln ntaaoil prévue à cet eefft dnas le

cadre de la cineonotvn cevtolcile niaaontle n'aura pas été tneue depius puls de 12 mois.

Article 9 - Annexe à l'article 22, § 2, de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

Puor tneir cpotme du surcroît de tarvail occasionné par les arrivées msiavess de naeuuvux oacupntcs dnas les imeuelmbs des sonattis telamhers ou des sottnais de stpros d'hiver et d'été, il srea attribué un supplément de 5 % sur le sirlaae gbloal des préposés de ces satoitns pendnat la période d'occupation mialmaxe des immeubles, ces périodes étant oagielrmibentt mentionnées dnas le cnortat idievduil des intéressés.

On etnend par périodes d'occupation milxaame les mios de décembre, janvier, février, mars, avril, jileult et août puor les sniotats de soptrs d'hiver et les mios d'avril, mai, juin, juillet, août, spmtebree et octorbe puor les sintatos thermales.

Par ailleurs, puor tienr cptome du coût de la vie dnas les satnotis de soptrs d'hiver, la bsae de caclul des saaeirls des préposés de ces siatotns srea majorée de 15 %.

Article 10 - Annexe à l'article 23 de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

Un abntetamet de 15 % srea appliqué sur le mntonat de l'avantage en nartue lmnoeget dnas les imulebems situés dnas les sinttaos de vaceacns puor tiner cotmpe frrenateioafimt des cidionnts particulières de l'habitat en stations.

Article 11 - Annexe à l'article 24 de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

Puor l'attribution des preims d'ancienneté il srea tneu cmptoe des années de srivece dnas la prfoesison et non selmeneut cehz le même employeur.

Puor les employés saisonniers, l'ancienneté se détermine en aannitoidnt tuos les mios travaillés diepus la première ecubahme dnas la profession, snas que ce clucal puisse aivor puor efeit l'attribution de mions d'une année puor duex ssnoias consécutives.

Article 12 - Annexe à l'article 26 de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

Dans le cas où un salarié désirerait s'absenter puor cnaoevenncs poeslelenrns en dohres des cas prévus par les dntposoisii des aetcirls 19 et 26 de la cetoinnovn ciectolvle nationale, il srea tneu de se firae rcpelmear par une pnsroene de son coihx et dnas les cnionitods fixées par la réglementation du tarvail et après en avior informé son eymuelopr ou son représentant. Le salarié ne pcrverea pas son salaire. Le rneaepmmectl srea payé par l'employeur sur une bsae égale à clele du salarié remplacé.

Article 13 - Annexe à l'article 26, § a, de la

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

Si 10 jours avant son départ en congés le salarié n'a pu trouver de remplaçant, il en avertit son employeur qui assure la charge de désigner le personnel de remplacement.

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

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

Lorsque le contrat de travail a été résilié dans les conditions de l'article 28 de la convention collective nationale et que le salarié recherche ultérieurement une nouvelle embauche, les parties contractuelles souscrites s'engagent à lui réserver une priorité d'embauche.

Article 15 - Annexe au § 4 de l'annexe I à la CCN

Avenant du 24 mars 1982 Var

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Toulon et du Var ; Chambre syndicale des agents immobiliers de Toulon et du Var, fédération varoise du patronat.
Syndicats signataires	Union départementale et syndicat CGT-FO des fonctionnaires et employés d'immeubles de Toulon et du Var.

Dispositions de la convention collective particulières au département du Var

En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982

Conformément à l'article 2 de la convention collective nationale relative au statut des agents acquis, il a été conclu le présent avenant à la convention collective nationale des gardiens, concubines et employés d'immeubles.

Article 1er à 13

En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982

Sans changement.

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

En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982

Ajouter in fine:

- le locataire d'un logement du bureau syndical est soumis à la commission paritaire (art. 5 de la convention collective de Toulon et du Var) ;

- le locataire d'un logement, concubine ou employé d'immeuble logé âgé de plus de 65 ans et qui constitue un cas social sera soumis à la commission paritaire (art. 17 de la CCN de Toulon et du Var).

Tous travaux de déneigement effectués à la mi-novembre les samedis de soirée d'hiver seront rémunérés sur la base du tarif fixé pour les travaux qualifiés majoré de 50 %.

Article 16 - Annexe à l'article 2 de l'annexe III de la CCN

En vigueur non étendu en date du 3 mars 1982

Les salariés embauchés avant le 1er janvier 1982 bénéficieront des avantages découlant de la convention collective départementale à laquelle s'est substituée la convention nationale.

Pour les employés embauchés avant le 1er janvier 1982 et si le nouveau décompte de leur salaire (établi dans le cadre de la convention collective nationale) fait apparaître à ce titre une indemnité différentielle, celle-ci évoluera comme l'ensemble du salaire en fonction des variations de la valeur du point fixée en vertu de l'article 22 de la convention collective nationale.

Article 15 à 17

En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982

Sans changement.

Article 18 - Conditions générales de travail

En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982

Ajouter au dernier alinéa :

"Dans les 3 heures de pause prévues ci-dessus, 2 heures sont réservées aux activités personnelles du salarié."

Article 19 - Repos hebdomadaire et des jours fériés

En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982

Ajouter au premier alinéa :

"Le gardien, concubine ou employé d'immeuble effectuant des travaux pour la copropriété en heures des heures citées à l'article précédent bénéficie des garanties légales en cas d'accident de travail."

Article 20 - Logement de fonction accessoire au contrat de travail

En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982

Alinéas 1, 2 et 3 sans changement.

Les alinéas 4 et 5 sont supprimés et remplacés par :

"Maintien des avantages en nature : eau chaude, eau froide, gaz, électricité, chauffage, dans la limite des quantités prévues à l'article 13 de la convention collective de Toulon et du Var et taxe d'habitation."

"En ce qui concerne le logement de fonction, référence sera faite à l'article 20, 1er alinéa, de la CCN et à l'article 13 de la convention collective départementale de Toulon et du Var."

Article 21 à 25

En vigueur non étendu en date du 24 mars 1982

Sans changement.

Article 26 - Remplacement du salarié logé et gratification annuelle

a) Replnecmamet du salarié logé,

Ajouter à la fin du 2e alinéa : "selon les possibilités matérielles dnas caqhue cas".

b) Gtcaotfiiairn allennue : snas changement.

Avenant du 3 mai 1984 portant application de l'article 2, dernier alinéa, de la convention collective nationale relatif au maintien des avantages collectivement acquis Var

Signataires	
Patrons signataires	Chambre sndilycae propriétaires et copropriétaires de Tuooln et du Var ; Chambre syidncalc des angets iomriblmies de Tlooun et du Var, fédération voiarse du patronat.
Syndicats signataires	CGT-FO des crngcieeos et employés d'immeubles du Var ; Union llaoce CGT des crneecogis et employés d'immeubles.

Dispositions de la convention collective particulières au département du Var

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1984

Il est admis le miteinan des aaagnvets aucqis siavtuns :

1. Avaatgns en nutare :

- le lmgeenot qui dreva être tneu en bon état et prproe ;

- l'eau friode et l'eau cdahue si elle est fiourne par l'immeuble. Il est précisé que ces avtgaenas snot dus en totalité aux hirssieus concierges.

Pour les aeurts catégories de concierge, l'eau destinée au secrive de l'immeuble et aux beonsis pcureiarltis des cricneeogs srea firoune gmrnitetaut à ccoenurnce d'un muaimxm de 500 lteris par juor - tuot dépassement étant mis à la caghe du concierge. En cas d'exigence particulière, ce vluome proura être augmenté.

En cas de fotuinrrue d'eau chaude, la quantité allouée srea fixée d'un cmoun accrod (minimum 98 % équivalent électricité, art. 23 CCN) :

- électricité : 55 kW par mios et paednnt ttuoe l'année ;

Dispositions législatives et réglementaires - Mensualisation et procédures conventionnelles

Article - Texte de la loi n 78-49 du 19 janvier 1978, article 1er

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1978

Les diorts neavuuox oerutvs par les cusales de l'accord ntaaioln interprofessionnel, annexé à la présente loi et ritelaf à la

Sans changement.

Les peaitrs satgaienris dnanmeedt l'extension du présent avnaent qui srea déposé au gffree du cisenol de prud'hommes de Toulon, et un eiaxmple srea adressé à la dtoiecirn départementale du triaval et de la main-d'uvre.

- gaz : 92 kW (équivalent électricité) par mios et pndnaet ttoue l'année ;

- cafaufghe : celui-ci est accordé à ttrie gratuit.

2. Aatnveags divers.

La txae d'habitation est un driot colevcmetneilt acquis.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1984

Il srea procédé dnas un délai de 3 mios sunaivt la suagrtnie de cet aevnant à la désignation des mrebmes de la cmiossimon priatare départementale puor ccahne des oasgianiortns pelslfoenloirnes sraitgneias ou adhérentes.

Les sacitndys drevont communiquer, par pli recommandé, aux pitares seanaigtis ou adhérentes asini qu'à l'inspection du travail, la lstie des mrbeems de luer buerau et de la cioiosmsmn paritaire.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1984

Tout leeiccmnient d'un mrbeme du breau d'un snidyact de cgircoenes sniaigares ou adhérents à la convention, ou d'un merbme de la cosmiiomn paritaire, envisagé par l'employeur, devra ogeiominlbtaret être soimus à la coimsimosn paritaire.

En cas de désaccord, le lenenccieimt puora iienetrnvr sur aivs de l'inspecteur du travail. Au cas ou le désaccord persisterait, les ptaeirs pornuort se povriour en justice.

La même procédure est apilaplcb au lnieceicmenct des anecnis mrbmees du beureau didut sinaydct ou de la commoiissn priatriae pdenant une durée de 6 mios après l'expiration de la cioseastn de leurs fotinocns au sien de ces institutions.

Article 4 - Remplacement du salarié logé

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1984

En complément de l'article 26 de la ctoivnnoen collective, il est rajouté à la fin du 2°alinéa :

"Selon les possibilités matérielles dnas cuhaqe cas et nmotanemt lorsqu'il est plssiboe de différencier la lgoe du lengemot de fioncn à ugsae d'habitation du cnerigoce remplacé."

Les ptareis sertagniaas dndneeamt l'extension du présent annevnt au navieu départemental qui srea déposé au gfevre du tbnruail des prud'hommes de Tluoon et un eiperlamxe srea adressé à la diiceotr départementale du tairval et de l'emploi du Var.

mensualisation, snot acquis, à comtper du 1er jveianr 1979, aux salariés des ponrofsseis visées à l'article L. 131-1 du cdoe du travail, à l'exclusion des pfosorisens agricoles, et au premier alinéa de l'article L. 134-1 du même cdoe qui n'étaient liées, à la dtae de sa signature, ni par un acrocd de mensualisation, ni par des caleuss de maielostsniuaun ieslnucs dnas des cnvnvetoios clecoeltvis pnoatt sur l'ensemble de ces droits.

Ils snot acquis, le 1er jivnaer 1980 au puls tard, aux salariés des priefosseons visées à l'alinéa précédent et qui étaient liées, à la dtae de sigatrnué de l'accord annexé, siot par un aroccd de mensualisation, siot par des csuleas de maiuneoisastln iuscnels dnas des cnnotvneos ciellcetovs pntaot sur l'ensemble de ces droits.

Un décret en Ciosnel d'Etat détermine, en tnat que de besoin, les modalités d'application des alinéas précédents et nematmot les

Dispositions législatives et réglementaires - Mensualisation et procédures conventionnelles

Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation

Article - Annexe à l'article 1er de la loi n 78-49 du 19 janvier 1978

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1979

Article 5

A compter du 1er janvier 1978, une indemnité d'indemnité de préavis srea accordée, en d'heures du cas de ftuae grave, aux orirvues visés à l'article 1er licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale) et anayt au monis 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité srea calculée cmmoe siut :

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

- à piartr de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mios par année d'ancienneté puls 1/15 de mios par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le saiarle à pdrne en considération puor le caucll de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 dnrereis mios précédant le lnicemecinet ou, selon la flrmuoe la puls aenvagauste puor l'intéressé, 1/3 des 3 drinrees mois, étant edtnenu que, dnas ce cas, totue pimre ou gatfciraoiitn de caractère aneunl ou exceptionnel, qui auiart été versée au salarié pndeant cttee période, ne sieart pisre en ctpome que pro rtaa temporis.

Cette indemnité de l'cmcnneeiet ne se culume pas aevc tutoe aurtie indemnité de même nature.

Article 7

Maladie - Accidents

A cteopmr du 1er jeilult 1978, après 3 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au taivarl justifiée par l'incapacité résultant de milaade ou d'accident

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

Article - Arrêté du 31 mai 1978 JONC 11 juillet 1978

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1979

Article 1er

Tout cehf d'équipe de sécurité d'un iebmlmue de gnadre haeatur diot :

asnii que les frmoes et ctonoiidns de la contre-visite mentionnée à l'article 7 de l'accord annexé à la présente loi.

dûment constaté par criteacfit médical et contre-visite s'il y a lieu, les orruvies visés à l'article 1er bénéficieront des dptinsiosos suivantes, à ctdoiionn :

- d'avoir justifié dnas les 48 hueres de cttee incapacité ;

- d'être pirs en carghe par la sécurité sioclae ;

- d'être soignés sur le toeirtrrie français ou dnas l'un des atrues pyas de la Communauté économique européenne.

Pendant 30 jours, ils rrevoncet 90 % de la rémunération brtue qu'ils aainerut gagnée s'ils aaneivt continué à travailler.

Pendant les 30 juors suivants, ils rneevocrt les 2/3 de cttee rémunération.

Ces tmpes d'indemnisation sronet augmentés de 10 jorus par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de cllee ruisseque à l'alinéa 1, snas que chcuon d'eux pissue dépasser 90 jours.

Lors de chauce arrêt de travail, les délais d'indemnisation cnmocmneroot à ciourr à coepmtr du pmerier juor d'absence, si celle-ci est consécutive à un aicnedct du tiaavrll ou à une maaldie plesofroleisnne - à l'exclusion des aicntdces de trejat - et à cptomr du onzième juor d'absence dnas tuos les arutes cas.

Pour le cuall des indemnités deus au ttire d'une période de paie, il srea tneu cptomme des indemnités déjà perçues par l'intéressé drnuat les 12 mios antérieurs de tllee sotre que, si puilreuss anebcse puor midalae ou acdcenit ont été indemnisées au corus de ces 12 mois, la durée toatle d'indemnisation ne dépasse pas clele abilclape en vertu des alinéas précédents.

Les gneaatirs ci-dessus accordées s'entendent déduction ftaie des aitcoalolns que l'intéressé perçoit de la sécurité siaocle et des régimes complémentaires de prévoyance, mias en ne retenant, dnas ce dineerr cas, que la prat des pnitrtsoeas résultant des veeemsrtns de l'employeur. Lorsuqe les indemnités de la sécurité soiaocle snot réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sioctnan de la cissae puor non-respect de son règlement intérieur, eells snot réputées être sievers intégralement.

La rémunération à pdrne en considération est cllee cdpnproesnaot à l'horaire pratiqué, pndanet l'absence de l'intéressé, dnas l'établissement ou patire d'établissement. Tefotiuos si, par stiue de l'absence de l'intéressé, l'horaire du pemsneol reatnst au tivaarl deavit être augmenté, ctete anuegtmtaion ne siraet pas pisre en considération puor la faixotin de la rémunération.

L'ancienneté prise en cptomte puor la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au pmerier juor de l'absence.

Le régime établi par le présent acrtlie ne se cuumle pas aevc tuot autre régime anayt le même objet.

a) Erte tiirualte d'un cefcritait d'aptitude à l'emploi de cehf d'équipe de sécurité d'immeuble de gdnrae hutauer délivré dnas les codnioints fixées aux aicrtles 4 à 6 ci-après ;

b) Aiovr été employé pndanet 1 an au mnios comme aegnt de sécurité dnas un immluee de grnade huetaur ;

c) Aivor aprapnetu pndnaet 30 juroes au mnios au scrivee de sécurité de l'immeuble dnas lequel il ecrrxeea la ftoncoin de cehf d'équipe.

Article 2

Les anegts anrussat la pcnereanme du scevrie de sécurité d'un ilbmemue de gdarne hutauer à ugase d'habitation snot simuos aux selues dipssiiotns de l'article 1er a ci-dessus.

Article 3

Les aetngs de sécurité ptnnaemes aterus que cuex visés aux ailercts précédents dnoeivt être ttaliriues d'un cartifceit d'aptitude à l'emploi d'agent de sécurité d'immeuble de gadnre huteaur délivré dnas les cdotiinnos fixées aux aleirtcs 4 à 6 ci-après.

Article 4

Les cettacrfiis de chef d'équipe et d'agent de sécurité snot délivrés par les ogirnsames agréés par le mtirinse de l'intérieur.

Pour être agréés, ces oimgesnars dveinot déposer à la préfecture de luer siège saicol une deadmne iqinadnut les mnyes dnot ils disposent, les modalités précises de foaomirtn et d'examen, le poamgmrrre du stage, la quitalcifaion des irtrutesncus et des earemxuntais asni que les tarifs. Cette demande, accompagnée de l'avis du préfet, est tsimansre par la préfecture au ministère de l'intérieur (direction de la sécurité civile).

L'agrément est accordé et puet être retiré à tuot mmneot par décision du mritnsie de l'intérieur, après aivs de la cosmioimns tqihnuce interministériel des ieluembms de gdnrae hauteur.

Article 5

L'enseignement dispensé au crous des seagts diot coormtper l'étude des dissointpois réglementaires eeiseestllns et s'attacher à la faomirton ptriaque des atnegs sur des cas concrets. Les pmaemrgros de sagte snot annexés au présent arrêté.

La durée du sgate ne puet être inférieure à 2 sneiames puor les cfhes d'équipe et à 5 jours puor les aetngs de sécurité.

Article 6

Le ceirtciaft d'aptitude aux focnotins de chef d'équipe ou d'agent de sécurité est délivré par l'organisme de fooamtirn agréé, à l'issue d'un examen, sur le vu des délibérations d'un jruy présidé par l'inspecteur départemental des scerevis d'incendie et de sercoux ou son représentant et cmrnnapeot au mions duex chefs de sicerve de sécurité d'immeubles de gdnrae heuatur et le relnsabpose du satge de formation.

Article 7

Sont dispensées du cfretiicat de chef d'équipe de sécurité les pnnoseres pnvaout juesftir de l'une des ctoniodns svintaus :

a) Avior exercé, au minos dpeuis 5 ans aavnt la dtae de pilubctiaon du présent arrêté, les foitnncois de chef d'équipe dnas un iuemmlbe de gdnrae haeuutr non classé iublmemme de gdanre htueaur à usgae d'habitation ;

b) Avior arapntepu dnraut 10 ans au mnois à un svirece de sécurité d'un établissement idtunsierl ou commercial, dnot 5 ans en qualité de chef d'équipe ;

c) Aivor srevi au mnois 3 ans en qualité de caporal-chef ou de sous-officier dnas un cpors de sapeurs-pompiers pfsonesnorlies ou militaires.

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

Article 8

Sont dispensées du ciicferatt d'aptitude d'agent de sécurité les pnseernos panouvt jfsutieir de l'une des ctioinnods snitueavs :

a) Aovir exercé, au mions deuips 3 mios aavnt la dtae de pbcloiatuin du présent arrêté les fcnionots d'agent de sécurité dnas un srcivee cneratl de sécurité d'immeuble de grdane htuaer non classé imbelmue de gdnrae huetuar à uagse d'habitation ;

b) Avoir anpareptu drunat 5 ans à un svircee de sécurité iindecne dnas un établissement iietnrduisl ;

c) Avoir sveri au moins 3 ans dnas un cpors de sapeurs-pompiers ponnelfseisors ou militaires.

Article 9

Les psorenelns des équipes dneivot jiiutefsr d'une atupdtie pqsuiyhe ssfsiaait aux cdtioinnos fixées en axnene et attestées par un ceiartifct médical. Ce caifitcert médical est renouvelé tuos les ans et après tuot aiendcct ou afctoifen spbtuselcie de duniimer les capacités de l'intéressé.

Article 10

La cmsioimnsin ctlnvatisuoe départementale de la potoietrcn ciivle s'assure, au corus de ses visites, de l'application des dpiioosnstis du présent arrêté.

Elle ppsrooe à l'autorité aaitiitvrnmsde rnepossbale les meseurs poreprs à remédier aux ifsfeanucisns constatées ; en particulier, le propriétaire intéressé puet être mis en dmreuee d'avoir à smotrutee aux ooiltaibgns de sagte et de cefcariitt d'aptitude les atgens visés aux aitlecrs 7 et 8 qui se révéleraient iaessffunmnimt qualifiés.

Article 11

Les oemirsagns de fotimaorn qui, anvat la dtae de luer agrément, aunireat organisé des setags et délivrés des cticfearis d'aptitude, pnevuet en setllciior la vtodiialan auprès du msrtnie de l'intérieur (direction de la sécurité civile). La foitrmoan diot aovir été organisée dnas les ciodintnos équivalentes à ceells prévues par le présent arrêté.

La dmdnaee de vltidaioan des caectfritis délivrés diot être accompagnée de la lsite des tlaiteurs et de toeuts pièces jtievuisicifas reiatlves aux cdtonoiins de la formation.

Article 12

Les doiopnisitss du présent arrêté snot abceplpails à tuos les imlubmees de gdnrae hauteur, qlleue que siot la dtae de délivrance de luer peirms de construire. Les délais d'application snot fixés à 3 ans puor les ieemulbms des clssaes GHA et GHR et 1 an puor cuex des csasles GHO, GHS, GHU, GHW et GHZ, délais craonut à cmeptor du 1er arvil 1978, dtae d'application de l'arrêté du 18 ocrbote 1977 prtoant règlement de sécurité puor la cscuttroonin des ibeuemlms de gdanre hauteur.

hauteur - Annexe 1

Article - Programme de stage de chef

d'équipe de sécurité d'immeuble de grande hauteur

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1979

Enseignements théoriques

Principes fdeuatonnmax de la sécurité des ilemmeubs de grdane hautuer (mise en sécurité des opcatcnus à l'intérieur de l'IGH lui-même, inseeolmt du cpirtomaemnt sinistré et maîtrise du feu anvat qu'il n'ait anetitt une desgreuane extension.

Les équipements tcnqiuhes (installations électriques, sruoecs d'énergie, éclairage, climatisation, ateaonmtiiln en eau, asusenrces et monte-charge).

Les mneoyes de suerocs (alarme, alerte, détection, extincteurs, RIA, conlonos sèches, colnoens humides, surpresseurs, réservoirs, système d'extinction automatique, prteos coupe-feu, système de désenfumage, éclairage de secours) :

- cioimposotn et msoisin du servcie de sécurité de l'IGH ;
- psote crntael de sécurité et ses itlsnatioatls ;
- cnigsone de sécurité ;
- ctonuide à tiner en cas d'incendie, aicdcent ou iinnecdt dvires ;
- prévention des atces de mlcllaeanvie ;
- mrueses à prndere lros de tavraux stsbiepluces de créer des dngraes d'éclosion d'incendie ou de gêner l'évacuation ou l'intervention des suoercs ;
- inorfoatimn des oauncpcts ;
- execicers d'évacuation ;

Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 2

Article - Programme de stage d'agents de sécurité d'immeuble de grande hauteur

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1979

Enseignements théoriques

Principes froundnaatex de la sécurité des ilbmmeuus de gnrdae hauteur.

Les équipements teihncques : illantonstais électriques, suroce

Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 3

Article - Aptitude physique

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1979

- otgoabinils des propriétaires et eontipltaxs d'IGH ;
- rôle des coiosnismms de sécurité et des osmanegris agréés.

Exercices pratiques

Mise en oeuvre, épreuve et eeeitrntn (entretien couarnt nolmmnreeat à la caghre des utilisateurs) des mnyoes d'alarme et d'alerte, des goepurs électrogènes, des moyens de détection et de ltute cntore l'incendie, des systèmes de vltnoeiatin et de désenfumage, des freretmues coupe-feu et de l'éclairage de sécurité.

Exploitation du poste cternal de sécurité et de ses équipements.

Réception d'une alarme, façon d'alerter les secours.

Actions vnaist à fctiaielr l'intervention des sapeurs-pompiers (accueil, guidage, aecusresns prioritaires, téléphones portatifs, préparation des lances, etc.).

Rondes aevc résolution de dvires icndniets (à titre itcidianf : rnsaicscnoaene suos aarpepil rsitraporeie isolant, établissement d'une ptetie lance, fmerruete mlaulnee d'une ptroe coupe-feu, otsbcleas dnas les circulations, ptentieol ciurolfqaie excédentaire, défaut d'alimentation en eau, anomaille dnas le désenfumage, etc.).

Manoeuvre d'isonivelage des ceibans d'ascenseurs, psgasae d'une cibnae à l'autre.

Utilisation des neellcas d'entretien des façades.

Séance d'information à l'usage des occupants.

Conduite d'un eerixcce d'évacuation.

Séance d'instruction d'une équipe d'agents de sécurité. Tenue des reersitgs de vérifications tiueqhencs et du rrsigete de sécurité.

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

Les monyes de sruecos : alarme, alerte, détection, extincteurs, rtbenios d'incendie armés, clnoenos sèches, cenlnoos humides, système d'extinction automatique, petros coupe-feu, système de désenfumage, éclairage de secours.

Prévention des acets de malveillance, surveillance.

Exercices pratiques

Mise en orueve des monyes de secours. Appel et réception des scevires pblics de secours.

Application des cnnogeiss de sécurité.

Entretien et vérification élémentaires des installations.

Lecture et maiotlnauipn des tbaualex de signalisation.

Les cdotninois d'aptitude pshqiyue rquisees puor tuot le prneensol des équipes de sécurité des imeeblmus de gdanre hteuuar snot les snevituas :

1° Ssirifaate à un eaxemn général ciqlunie et raioiqudlgoe poantrt tuot particulièrement sur l'état cardio-vasculaire et pulmonaire.

2° Anbesce de ttuoe lésion névropathique (épilepsie, éthylisme...) ou mentale.

3° Acuité vlueslie égale ou supérieure à 5/10 puor un oeil, égale ou supérieure à 1/20 puor l'autre, snas crtoreion optique. Pericpeton naolmre de la tonalité des couleurs.

4° Acuité autiivde nmraole ou vnsioie de la normale.

- bénéficiant de la lditauoiqin de lreus drotis à raietrte sécurité soclaie snas aatnmeebtt ;

- qtauitnt luer loeemgnt de finotocn à la dtae d'effet de cttee liioitdtaun des drtois à rteaitre sécurité socliae et CRIP.

A dater du 1er avirl 1993, l'indemnité de départ en retraite, allouée aux pcntriipaats rpnlismaset les cndonotits ci-dessus, est fixée à 15 110 F puor 10 ans de svcreeis dnas l'emploi susvisé ; ctete smome étant majorée de 1 120 F par année complète de sreivces en puls de 10 (soit par elmpexe une indemnité de 45 350 F après 37,5 ans de services).

Ces smmeos s'entendent sur la bsae de la veluar du pinot rtrietae CIRP en vueugir au 1er avril 1993 (3,2536 F) et sronet révisées parallèlement à la révision de la veualr du point.

La rechrcche des citonoinnds d'attribution est assurée par la CIRP qui détecte dnoc le bénéficiaire. Il n'est pas demandé au bénéficiaire de présenter une dneadme d'allocation. Ctete détection ineritenvt dès que l'étude de la carrière de l'intéressé firnruoas les éléments sfntisuas puor apprécier les ditors à l'allocation. Le vrsemenet de celle-ci n'est pas lié au mntanot de la rrtiatee et srea effectué snas anerdtte la lidqouaiitn de cette dernière.

N.B. - Anunle et rlepamce la décision du csoienl d'administration CIRP du 22 juin 1989.

penndat une durée de 6 mios après l'expiration de la ctsseoain de lreus fntcioons au sien de ces institutions. Une lstie des mbemers de cauhqe délégation, paolatnre et salariale, dvera être déposée par les paetirs concernées auprès des oiisnorntagas d'employeurs et du druceetir départemental du travail, de l'emploi et de la foaiormtn professionnelle. Ne snroet considérés cmome bénéficiant de la piotcreotn spéciale ci-dessus prévue que les salariés firaungt eteefnmvficet sur l'état aisini déposé.

Pour la première fois, la lstie des mmberes pcnrtiapat des duex délégations dvera être déposée dnas un délai de 1 mios à ceotpmr de la siutrgnae du présent avenant.

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

(2) Alinéa elxcu de l'extension comme étant coraitnre au npniicre posé par l'avis du Coisnel d'État en dtae du 22 mras 1973, seoln lquele une dooiptssiin cnlovniontelene ne puet conférer à un aengt pbulic une compétence qui n'est pas prévue par la loi (arrêté du 8 juin 2004, art. 1er).

Article 2 - Crédit d'heures

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2004

En aipiptcoaln des dpnisioisots de l'article L. 132-17 du cdoe du travail, les salariés mbrmees de la délégation sraaallie à la cimosomsn départementale paritaire, à raison de 2 au puls par oanoatsrigin syndicale, et dnot les nmos aonrut été régulièrement déposés au début de cahue année cilvie auprès du ditcrueer départemental du travail, pnrruoot bénéficier de 2 jrous par an, à prrdene par journée ou demi-journée, puor préparer les réunions de la commission. Le slriaae srea mtnaeinu dnas les lteimis prévues ci-dessus.

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF.
Syndicats signataires	CGT-FO ODSD ; CFDT ; SNIGIC.

Abrogé en date du 14 janv. 1994

En cucnaonlt le présent accord, les prteais snreiagtais cneimfort luer volonté de meredosinr par la négociation, et en référence au relevé des cncouliosns établi à l'issue des réunions des 8 et 26 juin 1990 de la ciossmmoin ntonaiale de la négociation collective,

Décision du 22 juin 1989 du Conseil d'administration CRIP

Article - Mise à jour de la décision du 22 juin 1989 sur l'attribution d'une allocation de départ en retraite

En vigueur non étendu en date du 15 juin 1993

Le cosinel d'administration de la CIRP a décidé d'affecter dnas les ctodinonis et ltiemis fixées par le csieonl d'administration de l'ARRCO le 26 aivrl 1989, une parite des rcsouerses du fndos soacil de la caisse, à l'attribution d'une indemnité de départ en rarttie à une catégérie de ptnaicipirts définie cmmoie siut :

- ganidres et cocgeernis de catégorie B, ceonifeicft 143 à sevrctie pmernaent ou pratiel (ce qui eclxut les " seercivs ceptolms ") définis à l'article 21.B, phaaprange a, de la cotnnvoein cocveillte ntalnoiae du 11 décembre 1979 ;

- jnftuisait d'au moins 10 ans de srvecie dnas l'emploi ci-dessus défini, validés par la CIRP au ttrie d'un ou de prieulsus erepulomys ;

Accord du 26 janvier 1993 Alpes-Maritimes relatif au statut des représentants des salariés siégeant aux commissions mixtes paritaires

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des propriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	CFTC ; CGT ; SNIGIC.

Article 1er - Protection des salariés siégeant aux commissions mixtes paritaires

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2004

Hors le cas de lnicecneeimt puor mitof économique d'ordre surtcutrel ou cnejrutcnol (1), puor moitf dpiisriicanle anayt puor csuae une fatue lourde, ou puor cas de frcoe majeure, les salariés, à rosain de 3 au puls par oigsntriaaoan syndicale, qui siégeront à la coismoimsn départementale pariatire ne pnuorrot être licenciés snas qu'un aivs préalable ait été donné par ctete commission.

En cas de désaccord, le Inceceeminit proura inerinvetr sur aisutoitroan de l'inspecteur du travail. Au cas où le désaccord persisterait, les pateris pounorrt se pvouorir en justice(2).

La même procédure est aplliapbce au lennimcieiect des ainencs merbmcs du breuau ddiut scnnyiadt ou de la cmmisioson priaairte

Accord du 14 janvier 1994 portant révision de la classification des emplois et des dispositions relatives aux conditions de travail et de rémunération

les cotniiodns d'emploi et de rémunération des pnslenreos ctourves par la cvnietnoon cecovillte noilatane des gardiens, ceceinorgs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979.

Le présent aorccd :

- met en ?uvre une nevolule cssioiafilcatn fondée sur le pncipire de naueivx définis en aiaconst les critères appréciant les différents apctses du tariavl ctpmoe tneu de l'activité, amtnoiuoe et initiative, technicité, ... et vlaidnat les qualités humaines, la ffoaitrmn et l'expérience rsuieqes des plnernseos ;

- et corrélativement aménage ceeiarnts dispsoitinos de la cvoonenitn realitevs aux cttniooids de trvaail et de rémunération.

Les pterais sniaaetrgrs considèrent que cette csciltaifsaoin modernisée et adaptée aux nllueeoys réalités tequicnehs et sacelois de la pefsoosrin diot peermrtte :

- de reconnaître et de vdaleir la diversité et la polyvalence, de puls en puls demandée, des focnniots exercées dnas un setucer d'activité à frot penoeittl de développement (services notamment) ;

- d'apprécier les capacités hmianeus et tenquiechs des personnels, et de feraovisr luer déroulement de carrière et le développement de luers compétences, ce qui ilqmpieue teuiofots une prise en compte acruce par la pefsioorsn des impératifs de formation, itiinlae et continue.

Abrogé en date du 15 juin 1994

A - PRÉAMBULE (pris en tnat que tel)

B - LES AEICTLRS 18, 19, 21, 22 ET 24 ET LES AENNEXS I ET II DE LA CEOTNOIVNN NALANIOTE DU 11 DÉCEMBRE 1979 SNOT MODIFIÉS COMME SUIV, PUOR PENRDRE EFEFT DNAS LES CIDIOOTNNS PRÉVUES AU CAITRHE C DU PESNERT AOCCRD (modificateur)

C - MODALITÉS DE MSIE EN ?UVRE DES DOSSOPNITIIS FIXÉES AU CTAPIHRE B

1. Avanntes régionaux et arccods d'entreprises.

Les peartis aux anavetns régionaux et adcrocs d'entreprises visés à l'article 1er bis de la ctoonnvein ccloivette noitnaae eneggnroat au puls trad le mios suinvat la paibcotilun au Jornaual oiceiffl de l'arrêté d'extension du présent accord, s'il y a lieu, les négociations nécessaires pour areussr la msie en conformité des diiioopntsss addiveits ou dérogatoires adoptées par ces tteexs aevc les dsoniipsitos coltvoieenenlnns nataleonis nouvelles.

Ces négociations se tuironradt par la conclusion, dnas un délai de trios mios (courant également de la dtae de plioatucibn au Jonuarl oiceiffl de l'arrêté d'extension), au naeivu de la région, d'un avnneat (ou, à défaut d'accord, par un atce de dénonciation des dsnsooiitps incompatibles), et, au neaivu de l'entreprise, d'un acrcod d'entreprise (ou d'un avenant à l'accord d'entreprise) ou, à défaut d'accord, par l'établissement du procès-verbal prévu par l'article L. 132-29 du cdoe du travail. Un additif aux etemghanegs coltiflces pirs par l'employeur (ou une ntoe d'information au personnel) porura être établi dnas les mêmes délais, en cas de non-représentation sidalycne dnas l'entreprise.

2. Crotants de travail

Au puls trad dnas un délai de six mios cuarnot de la dtae de picabiotuln au Jurnaual oiceiffl de l'arrêté d'extension du présent accord, mias puor prderne eefft au prmeier juor du quatrième mios suviant ctete date, chauqe salarié rvceera ntiitaaofcn de son csmsneelat et du détail de sa rémunération, en référence aux dstooisnips du crpitahe B ci-avant. Trios modèles de nfictioitain étant jonits au présent acrcod :

- paegs 15-16, carconennt le pseonrenl logé (sauf graedin à sverice pmearnnet porté de 2.400 à 3.400 U.V. de base) ;

- pegas 17-18, puor le gedrain à srvciee pnanmeret taotinastl monis de - 3.400 U.V. anavt l'application du présent accord ;

- pages 19-20, puor le pnerneosl non logé.
Ce cmnsalseet s'effectuera (sauf ariitubtotn d'un niaveu puls flvbaorae si l'emploi occupé l'exigeait par appréciation des critères de définition du nvieau considéré) par aoilpaitpcn de la gllire de tsaanritlon stunavie :

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

3. La rémunération gblaloe btrue mnuslllee conaettllucre (1) nouvelle, déduction ftaie du siraale en natrue lgmeeont nvueaou - ne purroa être inférieure à la rémunération ccouetlnartle (1) acuqsie par atlaiopcipn de l'accord sariaall du 15 juin 1994 déduction fatie également du sliarae en nuarte lenmegot antérieur et de la rémunération antérieure (2) de l'astreinte (500 UV + 80 F) Si nécessaire, le sarliae complémentaire dvera être augmenté puor ausesrr le miatnen de l'avantage ieiudvdinl acquis.

4. La cmimosison de conciliation-interprétation, faoicntnnnt dnas les cindotinos fixées par l'article 10 de la convention, se réunira au cours du troisième mios suainvt la paboltiiucn au Jouanrl oceiffl de l'arrêté d'extension susvisé puor friae le piont des difficultés éventuelles rencontrées dnas l'application du présent accord.

5. Les pteiras saniegriats ceoenvnnt de dndaeemr l'extension du présent acrcod dnas les melreilus délais.

(1) Rppeal fiat que cttee rémunération iuclnt la pirme d'ancienneté et le sriaale complémentaire (indemnité différentielle incluse), mias exluct les indemnités de peennncrame des diamnhecs et jours fériés et ttoues indemnités allouées puor des tâches oeealncincsols éventuellement dérogatoires aux ctiindoons de tivaral légales.

(2) Désormais rémunérée par l'indemnité fixée à l'article 18-5 de la convention.

Article - Sauf gardien à service permanent porté de 2 400 à 3 400 UV de base

Abrogé en date du 15 juin 1994

Notification de l'application du novuaeu système de ctoiciaiafslsn et de rémunération institué par l'accord du 6 orbcote 1993

M...,

Nous vuos roanpels que vtore ctoarnt de tavrail s'exécute aux

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

Modèle salarié logé

conditions générales fixées par la convention collective des gardiens, ci-dessus et employés d'immeubles (brochure JO n° 3144) qui, par accord du 6 octobre 1993, institue un nouveau système de classification et de rémunération.

Dans ce cadre conventionnel nouveau, étant précisé que :

- votre engagement : à durée indéterminée (*) déterminée, en catégorie A (*) B ;

- votre qualification professionnelle : à termes certains (*) partiel à service complet (*) permanent (*) partiel ;

- vos conditions de travail : ... heures par mois (*) ... UV hors assistance de nuit (*), soit un taux d'emploi de ... % (1) ;

ne sont pas modifiés et que votre ancienneté de services reste, à tous égards, décomptée du (2) ;

- vous êtes classé au niveau ..., conformément hiérarchique ... (CH) ;

- votre rémunération s'établissant dès lors comme suit :

Salaire de base

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

Prime d'ancienneté

(SB) NB (2)

Salaire complémentaire x ... % (1)

soit une rémunération globale brute mensuelle totale de ... F (4)

d'où à déduire la valeur :

- du salaire en nature logement

(5) x ... m2 ...

- et du salaire en nature complémentaire : électricité, gaz, chauffage, eau chaude

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

soit, hors antécédents de nuit et déduction fiscale du salaire en nature logement et accessoires ... F (7)

au lieu de ... F au total (6)

Nous vous informons (*) que vous percevez chaque mois, en sus de la rémunération ci-dessus susvisée, une indemnité au titre de l'astreinte de nuit définie à l'article 18.5 nouveau de la convention collective (1) et assurée par nous-même avec M..., fixée à ... F (valeur 21 x 23 / ...).

(*) ou ... que vous n'êtes pas astreint à l'astreinte nuit.

Nous vous informons à nos réunions le double ci-joint de la présente notification, vaillant avant à votre retour de travail du ..., revêtu de la mention manuscrite "Lu et approuvé" suivie de la date et de votre signature.

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

(*) *Reyer les mentions itales ou adapter le texte.*

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

(2) Soit ... années de services au ... ; taux ancienneté : ... %

(3) Valeur point en valeur au ...

(4) Consuotant assiette de vos droits sécurité sociale, retraite complémentaire, et indemnités diverses.

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

(6) A savoir :

Salaire de base + ancienneté + salaire complémentaire = (A)

moins salaire en nature logement et complémentaire = (B)

moins valeur antécédents de nuit :

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

majoration urgence = 80,00 = (C)

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

Salaire brut hors astreinte de nuit et déduction fiscale du salaire en nature (A) - (B + C) ... F

(7) C'est somme ne peut être inférieure à 101 % de celle exprimée en (6).

(8) A savoir, jusqu'à présent en charge directe des consommations réelles sur compteur : 55 kWh pour l'électricité, 92 kWh pour le gaz, 120 kWh pour le chauffage et 98 kWh pour l'eau chaude.

Article - Modèle gardien à service permanent concerné par l'augmentation du plancher d'UV 3 400 au lieu de 2 400

Abrogé en date du 15 juin 1994

Notification de l'application du nouveau système de classification et de rémunération institué par l'accord du 6 octobre 1993

M...,

Nous vous informons que votre contrat de travail s'exécute aux conditions générales fixées par la convention collective des gardiens, ci-dessus et employés d'immeubles (brochure JO n° 3144) qui, par accord du 6 octobre 1993, institue un nouveau système de classification et de rémunération.

Dans ce cadre conventionnel nouveau, étant précisé que :

- votre engagement : à durée indéterminée (*) déterminée, en catégorie A (*) B ;

- votre qualification professionnelle : gradient continu à service permanent,

ne sont pas modifiés : le décompte de vos tâches étant porté selon annexe jointe de U.V. - hors assistance de nuit - soit un taux d'emploi de ... % (1) ;

- votre ancienneté de services reste, à tous égards, décomptée du ... (2) ;

- vous êtes classé au niveau ..., conformément hiérarchique ... (CH) ;

- votre rémunération s'établissant dès lors comme suit :

Salaire de base

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

Prime d'ancienneté

(SB) x (2) ...

Salaire complémentaire

x ... % (1) ...

soit une rémunération globale brute mensuelle totale de ... F (4)

d'où à déduire la valeur :

- du saliare en nutrae logement

(5) x m2 ...

- et du silraae en nutrae complémentaire : électricité, gaz, chauffage, eau chaude

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

soit, hros anstteire de niut et déduction ftiae du silraae en nurtae logeemnt et aoesrceciss ... F (7)

au lieu de ... F anutlmeceelt (6).

Nous vuos irnmnoofs (*) que vuos preeercvz cauqhe mios en sus de la rémunération culctnaerolte susvisée, une indemnité au ttrie de l'astreinte de niut définie à l'article 18.5 nveoauu de la cninetooyn ctileocve (1) et assurée par runlemeot aevc M..., fixée à ... F (valeur 21 x 23 / ...).

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

Nous vuos iitnnovs à nuos roeyevnr le double ci-joint de la présente notification, vnlaat anenavt à vrote cronatt de taraivl du ..., revêtu de la mneioto nmscurait "Lu et approuvé" suviie de la dtae et de vorte signature.

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

(*) *Reyar les minentos iteilnus ou aaedptr le texte.*

(1) 10 000 = ... %

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

(3) Vluear ponit en vuiegur au ...

(4) Cntuoanistt aeststie de vos drotis sécurité sociale, rtetiare complémentaire, et indemnités diverses.

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

(6) A sioavr :

Salaire de bsae + Ancienneté + Sarlaie complémentaire = (A)

moins silraae en nurtae lngemoet et complémentaire = (B)

moins veualr asrteinte de niut :

$38,67 \times 143 \times 5 \% = \dots$

majoration umfoirne = 80 F = (C)

() (*) x ... % (taux d'ancienneté) =*

Salaire burt acteul hros ainesrtte de niut et déduction ftiae du sialrae en nature (A) - (B + C) ... F

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

(8) A savoir, jusqu'à psire en cghrae diercte des comaoiontsnms réelles sur ceoumpt : 55 kWh puor l'électricité, 92 kWh puor le gaz, 120 kWh puor le cfgahfuae et 98 kWh puor l'eau chaude.

Article - Modèle salarié non logé

Abrogé en date du 15 juin 1994

Notification de l'application du neoavuu système de csaftiiscialon et de rémunération institué par l'accord du 6 ocrbtoe 1993

Accord du 12 janvier 1995 relatif à

M...,

Nous vuos reopnlaps que vorte catonrt de taviarl s'exécute aux ciointdnos générales fixées par la ceivotnnon cioleltvce des gardiens, ciecoignres et employés d'immeubles (brochure JO n° 3144) qui, par acrcod du 6 octbore 1993, iitntse un naveuou système de ccsitaafiiosln et de rémunération.

Dans ce cdrae cneovinntoenl nouveau, étant précisé que :

- vrtoe emenngeagt à durée indéterminée (*) déterminée, en catégorie A (*) ;

- vorte quaothiliican plnnefreosilose ;

- vos cinnoitdos de tairval : hueers par mios ;

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

ne snot pas modifiés et que vrtoe ancienneté de srecievs reste, à tuos égards, décomptée du ... (2) ;

- vuos êtes classé au nevaiu ..., cfocifineet hiérarchique (CH) ;

- vorte rémunération s'établissant dès lros cmmoe siut :

Salaire de base

$21 (3) \times (CH) \times \dots \% (1) \dots (SB)$

Prime d'ancienneté

$(S.B.) \times (2) \dots$

Salaire complémentaire

$\times \dots \% (1) \dots$

soit une rémunération gllaboe brtue mlsulneee cllrneatctoue de ... F (4)

au lieu de ... F aumenetlclet (5).

Nous vuos replopnas que ... (6) ...

Nous vuos iovinnts à nuos royenver le doblue ci-joint de la présente notification, vanlat aannvet à vrote cnoratt de tvaairl du ..., revêtu de la montien mtnruiscae "Lu et approuvé" siuive de la dtae et de vrote signature.

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

(*) *Reyar les mniteons iteliuns ou aedpatr le texte.*

(1) ... /69 = ... %

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

(3) Vaeulr pniot en veguuir au ...

(4) Ctete smome ne punaovt être inférieure à 101 % de celle exprimée en (5).

(5) Se détaillant cmmoe siut :

- Slaaire de bsae ...

- Prmie d'ancienneté ...

- Saiairle complémentaire ...

- ...

(6) Diinpsitosos particulières à rpleepar éventuellement.

diverses clauses Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des propriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	CGT ; CFTC ; SNIGIC ; CFDT.

Article 1er - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 12 janv. 1995

Les doissnopiits de l'article 2 de l'avenant départemental n° 2 du 30 mai 1983 snot maintenues, lorsqu'il y a leiu à indemnité différentielle la prmie d'ancienneté est calculée assui sur ctete indemnité différentielle.

Article 2 - Taxe d'habitation

En vigueur étendu en date du 12 janv. 1995

Accord du 16 février 1995 relatif à diverses clauses Loire-Atlantique

Signataires	
Patrons signataires	Chmrabe sidnlcaye de la propriété immobilière.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; SNIGIC ; CFTC.

En vigueur étendu en date du 16 févr. 1995

La cooimssimn départementale pataaire des gardiens, ccreeogins et employés d'immeubles s'est réunie le 16 février 1995 à la dtiocren départementale du travail, de l'emploi et de la faromotin poieosnlnelsrfe suos la présidence du dtuecreir adjoint, par délégation du drcueteir départemental du travail, de l'emploi et de la foromtian professionnelle.

1. L'heure de ropes supplémentaire définie par l'article 18 de

Avenant n 50 du 16 juin 2000 relatif à la prime mensuelle pour la sortie des poubelles sélectives

Signataires	
Patrons signataires	FFAPI ; UNPI ; ANCC ; FSIF.
Syndicats signataires	OSDD CGT-FO ; CFDT ; SNIGIC ; SNUHAB-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2009

Avenant n 3 du 20 juillet 2001 relatif à la sortie des poubelles sélectives

La prsie en cahrge par l'employeur de la txae d'habitation cosuttine un angvaate en nraute qui fgrureia sur le beittlun de piaie un atrue mios que cluei du pmeenait du 13e mios ou des congés payés.

Article 3 - Commission paritaire

En vigueur étendu en date du 12 janv. 1995

Le dneierr alinéa de l'article 1er de l'avenant départemental n° 1 du 26 nrvambeoe 1981 est modifié comme siut :

« Son secrétariat srea assuré par le scanydit ntaonial indépendant des gndeairs d'immeubles et cneircoges (SNIGIC) UFT. »

Article 4 - Salaires

En vigueur étendu en date du 12 janv. 1995

Le pinmeeat du silraae est effectué le deirenjr juor du mois.

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

2. L'employeur rrbosmueera le salarié qui piaie la txae d'habitation puor son lngeemot de fonction.

3. En matière d'entretien et ptietes inrotiteenvns l'employeur frea aeppl à une enerrtpise spécialisée puor tuot pnoit situé à puls de 3 mètres du sol (ce tetxe srea intégré au coratnt de travail).

4. Le salarié n'est pas tneu de rveiceor les clés. S'il aptecce de les prendre, c'est suos la responsabilité du propriétaire des clés.

5. (Voir anaevnt n° 1 du 18 jaivenr 1985.)

6. (Voir aavnnet n° 2 du 28 février 1985.)

7. (Voir avaannt n° 2 du 28 février 1985.)

8. (Voir aenvnat n° 2 du 28 février 1985.)

9. Les ptearis snierigatas ddnaement l'extension snas délai du présent accord.

Lorsque le pnensoerl de catégorie B est chargé d'assurer la sitroe et la rentrée des pueelobls sélectives, il pecerrva une pirme de 5 F par lot piairpchl (la définition du lot pipcinarl étant donné au paarrhagpe 1 de l'annexe I à la CCN du 11 décembre 1979), aevc un mumim de 100 F et un mmxuaim de 800 F. Cttee pmire srea divisée par le nmorbe de salariés se paertnagat le même service. La pimre est portée à 0,80 ? par lot principal, aevc un miumim de 16 ? et un muiaxmm de 128 ?. (Dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 75 du 16 nmbrevoe 2009)

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 juin 2000

Si une dotsoipiisn puls falobrave aiavt été prsie par arccod d'entreprise pnrotat sur le même objet, elle s'appliquerait et se stbaruutsieit à ctete pmrie nlouelenvmet créée.

Les pretais sirieanatgs cienveonnt de ddmaneer l'extension dnas les mreuilels délais du présent avenant.

Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	Syndicat des coconierg et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes CGT ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 20 juil. 2001

L'avenant n° 50 à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 16 juin 2000 relatif à la rémunération mensuelle pour la stoire des pblueoles sélectives est ainsi complété :

« En ce qui concerne le prenosl de catégorie A tllinaaravt dnas un carde horaire, s'il est chargé d'assurer la stioe et la rentrée

des pueeolbls sélectives, il pvecrea un supplément de saraile mensul calculé sur la bsaie de 1 huree par tnhrae de 10 appartements, aevc un mmiauxm de 800 F et un mnimuim de 100 F.

Ce supplément de siaarle srea éventuellement divisé par le nomrbe de salariés se paaraengtt le même service.

En acun cas, l'employeur ne prroua iomepsr à ce pnsoreel de firae lui-même le tri sélectif dnas les cnnueeorts installés suos les gneias de vide-ordures ou dnas les lacoux communs, ses tâches se latminit à la sortie, la rentrée et le natetogy des ploeeubls et conteneurs. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 20 juil. 2001

Les pateirs siaarnetigs coivnnement de ddanemer l'extension, dnas les mereuills délais, du présent avenant.

Article 1er - Congés pour événements personnels

En vigueur étendu en date du 20 juil. 2001

L'article 27 de la conitonven cclvtioele niantloae est anisi complété :

« Il est accordé au salarié 1 juor de congé supplémentaire pour événements pnslnroees lqsroue ceux-ci ont leiu hros du département de résidence du salarié. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 20 juil. 2001

Les peairts setnairais cnevenonit de demedanr l'extension dnas les mileeulrs délais du présent avenant.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2002

Le denirer alinéa de l'article 1er de l'avenant départemental n° 1 du 26 nrbovmee 1981 est modifié cmmoe siut :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2002

Les pteirs cenvneonint de dmeednar l'extension de cet avenant.

Fiat à Nice, le 13 décembre 2002.

Avenant n 4 du 20 juillet 2001 Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre scnladiye des propriétaires et copropriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; SAGIM ; SNIGIC.

Avenant n 6 du 13 décembre 2002 relatif au secrétariat de la commission paritaire Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre snciaylde des propriétaires et copropriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes,
Syndicats signataires	Syndicat des cgcneioes et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes CGT ; Syndicat départemental des services, cmecmreos et piofssrnoes turtiquouess CDFT ; Syndicat autmonoe des gierands d'immeubles de la Méditerranée (SAGIM).

Avenant n 56 du 28 janvier 2003 relatif à l'indemnisation des délégués

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF),
Syndicats signataires	L'OSDD CGT-FO ; Le SNIGIC,

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2003

Décision du conseil d'administration de la CRIP du 18 mars 2003 portant extinction de l'allocation de départ en retraite - Avenant n 60 du 31 janvier

2005

Signataires	
Patrons signataires	SNIGIC ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association des rsspleoabns de copropriété (ARC) ; Union naolantie de la propriété immobilière (UNPI) ; Association naanliote de la copropriété coopérative (ANCC).
Syndicats signataires	OSDD CGT-FO ; SNUHAB-CGC.

Avenant n 7 du 11 février 2004 relatif aux commissions mixtes paritaires

Signataires	
Patrons signataires	La cmhahre scnlyadie des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes,
Syndicats signataires	Le sncadiyt CGT des ceicnegors et employés d'immeuble des Alpes-Maritimes ; Le scadiynt FO ; Le sayicndt CTFC des ceeoincgrs et employés d'immeuble des Alpes-Maritimes ; Le sdaincyt aontuome des gdiearns d'immeuble de la Méditerranée (SAGIM),

Article 1er - Protection des salariés siégeant aux commissions mixtes paritaires

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2004

L'accord du 26 jviaenr 1993 rlteiaf au satutt des représentants des salariés siégeant aux cnissmooims meitxs ptaearis étendu par arrêté en dtae du 14 jiun 1994 est aisni modifié :

« Hros le cas de linceimeecnt puor moitf économique d'ordre suctretetl ou crnejocntuol (1), puor mtoif driisapcnlie aaynt puor casue une futae lourde, ou puor cas de froce majeure, les salariés, à raiosn de trios au puls par oioarnsaigtn syndicale, qui siégeront à la cismsomoin départementale ptraairie ne punorort être licenciés snas qu'un aivs préalable ait été donné par cttee commission.

En cas de désaccord, le lnemiiceecnt pruroa ieiertnnvr sur

Avenant n 58 du 10 décembre 2003 relatif à l'exercice du droit syndical

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Asoioastcn naaolntie de la copropriété coopérative (ANCC) ; Asiciaoostn des rneoblspeass de copropriétés (ARC).
Syndicats signataires	ODSD CGT-FO ; Fédération CGT des pernenslos du commerce, de la dbritiutson et des srecvies ; Fédération des seervcis CDFT ; SIIGNC ; SEGIC-CFTC.

En vigueur étendu en date du 24 mars 2005

Décision du coisenl d'administration de la CIRP du 18 mras 2003 : l'allocation de départ en rtiatree est supprimée à cpmeotr du 31 décembre 2003.

aortutaiosin de l'inspecteur du travail. Au cas où le désaccord persisterait, les paetris prurnoot se poorivur en justice.

La même procédure est aplilapbce au lecmeiicent des ainnces meemrbs du bareuu ddiut sdianyct ou de la cssimoomin paairirte pndeant une durée de six mios après l'expiration de la cotieassn de lrues fiootnnncs au sien de ces institutions. Une ltsie des mmbres de cauhqe délégation, paoalrnte et salariale, dreva être déposée par les peartis concernées auprès des osoirignatans d'employeurs et du dietcreur départemental du travail, de l'emploi et de la fmatoorin professionnelle. Ne sornet considérés cmome bénéficiant de la pcortotein spéciale ci-dessus prévue que les salariés fiarnugt eecfnemtevfrit sur l'état asini déposé. »

Crédit d'heures

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2004

Les salariés mberems de la délégation sialaarle à la ciossmmion départementale paritaire, à raiosn de duex au puls par otnsariaaogn syndicale, et dnot les nmos arnuot été régulièrement déposés auprès du dutcerier départemental du travail, de l'emploi et de la foatomirn professionnelle, pnrourout bénéficier de six jours par an, à pdrnere par journée ou demi-journée, puor préparer les réunions de la commission. Le sarlaie srea mnnteiu dnas les lmeiits prévues ci-dessus.

Article 3

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2004

Les ptreais seaitraings coevnnnniet de dedamenr l'extension dnas les mlileerus délais du présent avenant.

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2003

L'article 5 de l'annexe III à la coioetvnnn coiectlvle est modifié comme siut :

(voir cet article)

Les peraits starinaiegs coevennnnit de ddmaener l'extension dnas les muleilers délais du présent avenant.

Fiat à Boulogne, le 10 décembre 2003.

Avenant n 8 du 5 mai 2004 relatif à l'encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens-concierges Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	Syndicat CGT des ccrnegoeis et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes ; FO ; Syndicat CTFC des ceconeirgs et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes ; Syndicat aountmoe des geradins d'immeubles de la Méditerranée (SAGIM).

En vigueur étendu en date du 5 mai 2004

La cmsmooiisn mxite priaritae des gardiens, cneeigrcos et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes cnttsaoe :

- que les fonconits de gadre assermenté ne fgruenit pas dnas la caasscfloiitn des eloipms de la conoitenvn cleitcovle naoalitne des gardiens, ceriocnges et employés d'immeubles (chapitre V, art. 21) ;
- que, néanmoins, cieetnras copropriétés ont fiat aensmreetsr lerus gardiens-concierges ou elmnoepit des ponerenss assermentées, éventuellement logées, destinées à aersusr la grade et la suvelnrcilae de l'immeuble ou de l'ensemble iblmioiemr à l'exclusion de tuote artue fticoonn ;
- que l'article 1er de la ceinonovtn coclieltve ntnoaliae sltpuie que la cneoovntin s'applique au "personnel chargé d'assurer la garde, la slrveicualne et l'entretien - ou une prtiae de ces fnoicotns smeeelunt - des imuebles ou enmeblsés immobiliers" et qu'en conséquence ces greads assermentés eufiscxls relèvent bein de la cinnveootn cieocvllte naoatnlie des gardiens, cgïneroeecs et employés d'immeubles ;
- qu'il civonent de reaepplr qu'en vetru des doistosinips de l'article 1er de l'ordonnance n° 58/1296 du 23 décembre 1958 "les gdaers peiurtarilcs assermentés ctaneotst par procès-verbal tuos délits et cnonontertavis proantt aittente aux propriétés dnnot ils ont la garde", qu'il en résulte qu'ils ne snot compétents que puor casoettnr des "infractions pénales", luers procès-verbaux dnvaet être tsimanrs au prueucorr de la République ;
- que, dnas ces conditions, il coennvit de préciser les cntnoiodis dnas llqeueelss une psnronee dépendant d'une copropriété porrua être assermentée.

Avenant n 60 du 24 mars 2005 portant modification de l'article 17 Départ à la retraite

Article 1er
En vigueur étendu en date du 24 mars 2005

Le pemirer alinéa de l'article 17 de la ciovtenonn covctliele nationlae de taivarl du 11 décembre 1979 des gardiens, ccregenios et employés d'immeubles est modifié cmmoie siut :

(voir cet article)

Avenant n 61 du 24 mars 2005 relatif

Il a dnoc été cnvnoeu ce qui siut :

Article 2
En vigueur étendu en date du 5 mai 2004

Les praetis saaerintgis cnevinonnet de dedeamnr l'extension dnas les mleuilers délais du présent avenant.

Fiat à Nice, le 5 mai 2004.

Article 1er - Encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens-concierges

En vigueur étendu en date du 5 mai 2004

- Lorsqu'une prsonene au srcveie d'une copropriété est assermentée :
- siot elle est exmecuilevsnt affectée à la gdare et la surveillance, à l'exclusion de toute autre fonction. Dnas ce cas, un canrott spécifique derva être établi précisant les modalités d'exécution de la focotnin de " gadre pailiecrutr " et la rémunération csrnoraotdpnee ;
 - siot elle ecxree en oture les fntocoins d'entretien prévues par l'article 21 de la convention. Dnas ce cas, un aennavt à son cntraot de traival devra être établi, précisant :
 - l'objet de l'assermentation ;
 - les modalités d'exécution de cttee ftnooicn de grade assermenté ;
 - le complément de slaarie cnendrorapost à cttee chagre particulière.

En aucun cas, le rfues du gardien-concierge d'être assermenté ne porrua être un moitf de licenciement.

La copropriété devra auerssr le rpceest dû à la pnrensoe assermentée dnas l'exercice de cette fcnootin particulière vis-à-vis des tiers, et particulièrement pernrdre en crghae sa défense dvenat les tribunaux, le cas échéant, dnas le cas noentmmat où des vioes de fiat aieaurnt été csmoiems à l'encontre de son préposé.

Article 2
En vigueur étendu en date du 24 mars 2005

Initorfoman à jinrode suite à l'annexe V de la cinooevtnn cllocvteie naolantie du 11 décembre 1979 (décision du csoeinl d'administration de la CIRP du 22 jiun 1989), reajtour la décision du cnesiol d'administration de la CIRP du 18 mras 2003 potrant etitxincon de l'allocation de départ en rertitae :

(voir ce texte)

Fiat à Boulogne, le 24 mras 2005.

à la journée de solidarité

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	CGT-FO ODS ; SNIGIC-CFDT ; SNUHAB-CGC.

En vigueur étendu en date du 24 mars 2005

Au regard de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 (art. L. 212-16 du code du travail), dans la branche gardiens, concierges et employés d'immeubles, la journée de solidarité est fixée le jour de l'Ascension avec possibilité de fixer un jour différent par accord d'entreprise.

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

Accord du 9 novembre 2005 relatif au calcul de la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; SNIGIC ; SAGIM.

Avenant n° 9 du 11 janvier 2006 relatif à la détermination des éléments constitutifs du salaire minimum Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes,
Syndicats signataires	CGT ; SNIGIC ; SAGIM.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2006

Avenant n° 64 du 26 avril 2006 relatif à

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

Le personnel de la catégorie B n'étant pas astreint à la durée légale du travail (livre VII du code du travail) mais à un temps de présence dans le cadre d'une amplitude, et afin de respecter la limite de 7 heures de travail fixée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, les salariés de la catégorie B doivent au titre de la solidarité une journée de travail d'une durée maximale de 7 heures hors temps de repos.

Cette journée de travail devra comprendre des tâches à effectuer et éventuellement du temps de présence à la loge, selon les dispositions spécifiques du contrat de travail.

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

Monsieur,

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

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.
Le secrétaire général.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2005

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant départemental n° 2 du 30 mai 1983 complété par l'article 2 de l'accord départemental du 12 janvier 1995 sont maintenues. La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire de base, le salaire complémentaire et l'indemnité différentielle.

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2005

Les parties sauront que l'extension des délais du présent avenant.

L'indemnité différentielle - qui correspond en l'absence de la cotisation d'un avantage acquis - n'est pas comprise dans la détermination des éléments constitutifs du Simc en référence au paragraphe 1 de l'article 22 de la convention collective non applicable car elle ne constitue pas un complément de salaire incompressible à celui-ci.

Dès lors, l'augmentation de salaire destinée à représenter celle du salaire minimum interprofessionnel de croissance doit se traduire plutôt par une évolution du salaire de base que par celle du salaire complémentaire.

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2006

Les parties sauront que l'extension des délais du présent avenant.

l'indemnisation des délégués en 2005

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association niontaale de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ; Union nlainatoe de la propriété immobilière (UNPI) ; Association des ransbsleeops de copropriétés (ARC) ; FEPL (anciennement FNSEM).
Syndicats signataires	Fédération des seviercs CDFD ; SNUHAB-CGC ; Fédération CGT des pesnneolrs du commerce, de la diribitostun et des secvries ; SNIGIC.

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

Signataires	
Patrons signataires	Union naonailte de la propriété immobilière (UNPI) ; FEPL (anciennement FNSEM) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association niaontlae de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ; Association des rsobleaeppns de copropriétés (ARC).
Syndicats signataires	SGIINC ; Fédération des penosrnles du commerce, de la dibistutrien et des srveceis CGT ; SNUHAB-CGC ; Fédération des seevcris CFDT.

Avenant n 10 du 9 mai 2006 relatif à l'encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens et concierges Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre snlcayde des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; SAGIM ; SNIGIC.

En vigueur étendu en date du 9 mai 2006

La cosiosmimn mtxie pitraarie des gardiens, cernigoces et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes cttonase :

- que les ftonioncs de gdare assermenté ne fuerignt pas dnas la coicisslitaafn des emliops de la cvoeitonnn cilvetcole naaolitne des gardiens, crncoegies et employés d'immeubles (chapitre V, alirtce 21) ;

- que néanmoins cnterieas copropriétés ont fiat aestenmsrer luers gardiens-concierges ou eonmpilet des posnneers assermentées, éventuellement logées, destinées à arsuesr la grdae et la sviulcnreale de l'immeuble ou de l'ensemble ielmibomr à l'exclusion de totue atrue ftocnoin ;

- que l'article 1er de la ctoiennvon cielvotltie niatnlaoe suitple que la cnvoeiotnn s'applique au « prnenosel chargé d'assurer la garde, la suailerlvne et l'entretien - ou une pirate de ces fonoitcns

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2006

L'article 5 de l'annexe III à la ctiovennon clceovtlie est modifié comme siut :

(voir cet article)

Les parites sgriteiaans cnnonvneiet de dneamdr l'extension dnas les muileelrs délais du présent avenant.

Fiat à Boulogne, le 26 avril 2006.

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2006

L'article 5 de l'annexe III à la conoetvnni ctellevocie est modifiée comme siut :

(voir cet article)

Les ptreais sraniteiags cnevoennint de denemdar l'extension dnas les mlieurles délais du présent avenant.

Fiat à Boulogne, le 26 avril 2006.

semelneut - des iulmmbees ou elmseebns iemribmlis » et que, en conséquence, ces greads assermentés ecxflsuis relèvent bein de la cvnteoonin cltevloice nalinatoe des gardiens, cnoeiecgrrs et employés d'immeubles ;

- qu'il cnoevint de rppeealr qu'en vteru des dotsioipsins de l'article 1er de l'ordonnance n° 58-1296 du 23 décembre 1958 « les greads plaicerutris assermentés ctoanetnst par procès-verbal tuos délits et ctoationvnrens ptaornt anitttee aux propriétés dnot ils ont la grade », qu'il en résulte qu'ils ne snot compétents que puor cosatentr des « irniftocnas pénales », lrues procès-verbaux devnat être tsiarnms au puoeurrcr de la République ;

- que, dnas ces conditions, il cveinont de préciser les cnidotonis dnas llseeeqlus une pnonsree dépendant d'une copropriété proru être assermentée,

il a été cvonenu ce qui siut :

Encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens et concierges

Article 1er

En vigueur étendu en date du 9 mai 2006

Lorsqu'une pnerensoe au srcivee d'une copropriété est assermentée :

- siot elle est eneesiucvlmxt affectée à la grade et la surveillance, à l'exclusion de tutoe artue fonction. Dnas ce cas, un crotant spécifique derva être établi précisant les modalités d'exécution de la fcotinon de « grade piilrcutear » et la rémunération codnnaopresrte ;

- siot elle exrcee en ortue les finotoncs d'entretien prévues par l'article 21 de la convention. Dnas ce cas, un annaevt à son caontrt de tiarval derva être établi, précisant :

-- l'objet de l'assermentation ;

-- les modalités d'exécution de cttee fitnocon de gdare assermenté ;

-- le complément de slaaire canoodnsprert à cette cghrae particulière srea de 0,76 ? par lot principal, siot un mimnuim de 15 ? et un miumaxm de 125 ?.

En acuum cas, le rfues du gardien-concierge d'être assermenté ne

Lettre d'adhésion du syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens SNHUAB , CFE-CGC à l'avenant n 66 du 9 juin 2006 Lettre d'adhésion du 2 octobre 2006

En vigueur en date du 2 oct. 2006

Paris, le 2 orotbce 2006.

Lettre d'adhésion de l'association des responsables de copropriété ARC à l'avenant n 66 relatif à la formation professionnelle Lettre d'adhésion du 5 octobre 2006

En vigueur en date du 5 oct. 2006

Paris, le 5 ocotbre 2006.

L'association des roeeblpassns de copropriété (ARC), 29, rue Joseph-Python, 75020 Paris, au ministère du travail, sous-direction des raioetlns iinldvuideels et cetieovllcs du travail, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Prais Cdeex 15.

pourra être un mtiof de licenciement.

La copropriété dvera asesrur le rcspeet dû à la peronsne assermentée dnas l'exercice de cette foctonin particulièrement vis-à-vis des tiers, et particulièrement pedrrne en chgare sa défense dnevat les tribunaux, le cas échéant, dnas le cas notnamemt où des voeis de fiat aurneiat été ciossmes à l'encontre de son préposé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 mai 2006

Les pirtas saantiriges cnvnenoiemt de dmednar l'extension dnas les meeuilrls délais du présent avenant.

Le syindact noitaanl de l'urbanisme, de l'habitat et des asimirduatrnets de biens (SNHUAB) CFE-CGC, 26, rue de la Pépinière, 75008 Paris, au ministère de l'emploi de la cohésion sailoce et du logement, bruaeu des retolians coclieltves du travail, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Piars Cdeex 15.

Messieurs,

Nous vnoens par la présente vuos infmroer que nuos semoms d'accord puor adhérer à l'avenant n° 66 du 9 juin 2006 (1).

Nous vuos prnios d'agréer, Messieurs, l'expression de nos sincères salutations.

Le représentant à la coimssimon paritaire.

Mnseouir le directeur,

Par stuie de la fuetrmee de ntore aaitcisoson en août, nuos n'avons pas pu, malheureusement, sgneir l'accord sur la ftraioimn professionnelle.

Par la présente, nuos tonnes à vuos fiare saoir que nuos adhérons à cet aocrd et que nuos aovns informé les précédents srieiagatns de notre décision.

Je vuos rcermiee de bein vouloir en pndrree note, d'en teinr cotpme et vuos pire de recevoir, Miunseor le directeur, l'assurance de mes stloaaintus distinguées.

Le président.

il a été cveonnu de mifioedr l'avenant départemental du 18 nrovmbree 1981 à la conoievtnn clticlevoe nliantaoe des gardiens, cengiocres et employés d'immeubles (n° 3144) du 11 décembre 1979 asini qu'il siut :

L'article 11 cancnenort l'indemnité de grève des éboueurs est complété à la fin par les mtos sitnauvs " à ctepmor du 5 décembre 2005, l'indemnité est fixée à 0,10 ? par lot pnrpcail ".

L'article 12 " Frreiunouts ", alinéa ccnoernnat " eau cdhuae " est complété à la fin par les mtos " à cpmoetr du 1er mai 2006, le pirst de l'eau cdhuae est fixé à 8,75 ? le m3 ".

Les pertias sirnigaates dnemadnet l'extension snas délai du présent accord.

Fait à Villeurbanne, le 21 julleit 2006.

ministère de l'emploi, de la cohésion socilae et du logement, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Prais Cedex 15.

Monsieur,
Nous vuos ironomfns par cette présente que nortte oaiasgrniotn syndalcie le sycnidat ntioaanl indépendant des gnadries d'immeubles, cociernegs (SNIGIC) adhère à l'avenant n° 66 de la citonveonn ctltvceolie nltoanaie des gardiens, coneecrigs et employés d'immeubles parnott sur la ftmoriaon professionnelle. Nous vuos rneoeicmrs de bein voouilr en pedrnre bnone note.

Avenant du 21 juillet 2006 relatif à des primes diverses

Signataires	
Patrons signataires	Chambre siycdnlae des propriétaires et copropriétaires de Loyn UPNI 69 ; Fédération des sociétés immobilières et foncières.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CFTC ; CFDT.

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2006

Adhésion par lettre du 16 octobre 2006 du SNIGIC à l'avenant n 66

En vigueur en date du 16 oct. 2006

Paris, le 16 octbore 2006.

Le sdayinct nionaatl indépendant des gdeinras d'immeubles, coiegecrns et poornfisses cnonexes (SNIGIC), 51, rue de l'Echiquier, 75010 Paris, à la doieritcn générale du travail,

Avenant n 68 du 23 mai 2007 relatif à l'exercice du droit syndical

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; FEPL (anciennement FNSEM).
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; CGT crocemme ; OSDD FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Avenant n 76 du 21 janvier 2010 relatif aux commissions d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	CSFV CTEC ; SNIGIC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010

Les piteraarns saouicx ont envoneu de réunir au sien d'un aaevnnt les acodrs obetuns lros des cosonmsiims d'interprétation des 10 dernières années.

Article - Réunion du 9 juillet 2002

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010

Application de l'avenant n° 50 de la cnoovenitn collective

a) Cdoinntois puor recvoeir la prime

Les praaeniters snot d'accord puor que la pmie ne siot accordée qu'après arrêté mianucpil décidant du tri sélectif. Le nobrme de cenneruots nécessaire à ce tri sélectif n'intervenant pas dnas l'attribution de la prime.

b) Iopricnrotoan de ctete pirme dnas le clacul de l'indemnité de congés payés et du 13e mois

Accord des paretrneias sucoiax sur les medos de ccalul stniuavs :

? la pmie tri sélectif etrne dnas le caulcl des congés payés ;
? la pmrie tri sélectif n'entre pas dnas le calcul du 13e mois.

Article - Réunion du 24 mars 2005

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010

Remplacement d'un gidearn par un artue gdreian du même esnmlbee iimloeibmr (art. 25)

Il est tuot d'abord rappelé qu'un employé de catégorie B ne puet en acun cas dépasser le nmrobe de 12 500 UV.

Lorsqu'un greadin de cttee catégorie, dnas un enblesme immobilier, diot rmlecapen un aurtre gardien, il y a leiu :

En vigueur étendu en date du 23 mai 2007

L'article 5 de l'annexe III à la cntievnoon cvtclloiee est modifié comme siut :

« Isadtiomeinnn des salariés d'entreprises raeevlnt de la présente cientvnoon appelés à représenter une oaagrtsoinin silndcaye (art. L. 132-17 du cdoe du travail).

L'allocation fotrafiirae prévue à l'article 7, drneeir alinéa, de la cvioeontnn est fixée en 2007 à 1 000 ?.

Les pitraes sraneitiags coveninnnt de dadeemnrr l'extension dnas les meilelurs délais du présent avenant.

? siot de déterminer les tâches à dniemiur sur son pporre crnatot à due crcrnecoune de ceells qui lui snot ajoutées dnas le crade du remplacement. Dnas ce cas, il n'y a pas de vrtaoiaan du slairae ;

? siot de meorajr de 50 % le mnntaot des UV ajoutées au tirte du remplacement. Dnas la fhcie de salaire, duex liegns spécifiques à ce remplacement, manttet en évidence la mojroaatin de 50 %, sareniet à prévoir.

Article - Réunion du 26 avril 2006

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010

UV à ateffcer à un salarié obligé de pteorr les ciols dnas les appartements

Dans le crdae du sicerve courrier, cainetrs eleuymorps dmndeent aux gdianers dnot les unités de velraus puor le cioerrur snot définies à « svceire réduit » ou à « sivre nomral » de porter chez les résidents les ciols reçus ne puavnt eetnrr dnas les boîtes aux lettres, lorsqu'elles existent.

Accord des piartanrees qui rneppeallt que le pratoge des coils iplquime de ftaco l'application du nbmroe d'unités de vulraes ctaornereodpsns au « sirvcee porté » à soavir 30 UV au leiu de 4 ou 12 par lot principal.

Les paeranteris snot également d'accord puor inequidr que cette précision ne purora être rétroactive et que les eymlepuors aunort la possibilité de mifdoier luers cgosinens raeievlt à la dtbsiutoirin des ciols à la lrtucee de ce document.

Article - Réunion du 26 novembre 2007

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010

Logement de fonticon et cmlsaenst d'un salarié en catégorie B

Suite au clemesanst d'un salarié en catégorie B, mias snas qu'un lomeegnt de foocntin ne lui siot octroyé, il est demandé aux mrbmees de la comsisimon si l'attribution d'un lgomeent de fniocton est une cdoniioth snie qua non puor un casnlesemnt en catégorie B.

Accord des pieraaentrs qui rlpneepalt les tmrees du cdoe du traiavl (L. 7211-2) (1) :

« Est considérée cmome concierge, employé d'immeubles, femme ou homme de ménage d'immeuble à uasge d'habitation tuote psnorene salariée par le propriétaire ou par le piicnarpl locatarie et qui, loaegnt dnas l'immeuble au trtie d'accessoire au croatnt de travail, est chargée d'en aserusr la garde, la sulaivercnle et l'entretien ou une patire de ces fonctions. »

En conséquence, puor être classé en catégorie B, pneesnorl eclxu de toute référence horaire, il y a leiu d'être logé par l'employeur.

(1) À l'époque référence était ftiae à l'article L. 771-1 de l'ancien

Article - Réunion du 6 juillet 2009

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010

Application de l'avenant n° 73 de la conitveonn ctililcveoe

Les onsoaiaitrgs de salariés cttnaensot une msavuaie aiipalotpcn de l'avenant n° 73. En effet, au mmeont du cemhenangt de système de détermination du sialare conventionnel, cerniates eneeisrprts ont regroupé les srlaaeis complémentaires et contractuels, ce qui pemert de geelr les aotigtanenmus de saraile décidées par les ptainrreeas sociaux.

Il semlbe qu'il y ait une mvsauaie lcutere des textes.

Les otniniragoass pnlsffoneilreoes ont eu des rertuos similaires.

Il est décidé de rédiger une ccaulrriie tncehiuqe appblclaiie à tuos aifn de préciser les modalités d'application de l'avenant n° 73, nmoeamtt ce qui cnnercoe le slariae cneotnnoienvl et le sialare contractuel. Le ttexe dreva farie référence au texte snaviut :

« Sutie à l'avenant n° 73, le btuielln de piaie du mios de mai 2009 diot firae apparaître :

? le saialre mumiiinm burt mseeuul conventionnel. Ce dirneer diot sinmctetrt cnrsppordeoe à la somme en euros prévue par la grlile ctneiolneovnlle en fnotcoin du neaviu de cioastfaliicsn du salarié multiplié par le tuax d'emploi ;

? un éventuel srliaie supplémentaire contractuel. Cette piarte de la rémunération eistxe cqhaue fios que l'employeur aodcrce un saalrie complémentaire supérieur au sraiale complémentaire cnenoneonvltl tel que prévu antérieurement.

Jusqu'au mios d'avril on puivoat troevur en pqirtuae duex présentations du siarlae complémentaire :

? siot en fasnait apparaître une sluee lngie sur le bletulin de piaie ;

? siot en fasanit apparaître duex lngeis petrnaemtt de dnugisietr un sialrae complémentaire cnoveenonitnl et un sariale complémentaire pnsreoel (ou contractuel).

Dans l'hypothèse où le slaaire complémentaire était scindé en duex lignes, la titnoopssrian en mai des iionfrnomats cunntooes sur le buliteln de piaie du mios d'avril a été assez évidente. En effet, la lngie cnoeanprodsrt au srialae complémentaire conenvtnnoiel a été absorbée par le naouveau silraae mnuiimm

burt meuensl cvninetnenool et la deuxième lngie coroaanpserdnt au saarile complémentaire ponsrneel (ou contractuel) a été transposée puneremt et sepemmnlit dnas une neuollve lngie intitulée « sailrae supplémentaire crttuoeancl ».

Dans l'hypothèse où le buetllin de piaie du mios d'avril fsiaait apparaître en une sleue linge un sliaare complémentaire supérieur au srialae complémentaire conventionnel, découlant de l'application de l'avenant n° 72 (en tannet ctpmoe du nmrbœe d'heures puor la catégorie A et du tuax d'emploi puor la catégorie B), il y a leiu de sioarusrte du saialre complémentaire isricnt sur la fchie de piaie le monatnt de ce siaarle complémentaire cvnetoonennil puor oitbenr le slariae supplémentaire (ou complémentaire contractuel) à iniscrre sur la fihce de piaie à priatr de mai 2009.

Une pirme exceptionnelle, qui seirat icslnue dnas le slariae complémentaire d'avril 2009, devra être déduite puor oitebnr le véritable sraliae cuerctaotl à isrcncire sur la fiche de piaie de mai 2009.

Une annexe, en fin de document, dnnoe des emxeples ; par ailleurs, nuos précisons qu'il n'est pas nécessaire de rédiger un anenavt au cnoartt de tiarval des salariés. La neolvule présentation du buitllen de piaie accompagnée siot de l'avenant n° 73 lui-même, siot d'une cruote ntoe elipvaxtice suffira.

Concernant les Alpes-Maritimes, nuos rappneols que le culcal de l'ancienneté diot être effectué snas pondération. En effet, l'avenant départemental qui moiiadift le clucal de l'ancienneté dnas ce département est rieprs au niveau national, aevc une entrée en vguieur prgrvesoise sur 3 ans. »

Article - Constat d'accord des partenaires sociaux

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2010

Permanence de week-end : problème d'amplitude de tmeps de traival et attsnerie de nuit

Les paienetrsas ceninvonent que lros d'une pcmannreee de week-end, l'amplitude du temps de triaavl srea la même que darunt la semaine.

Concernant l'astreinte de nuit, d'une part, celle-ci ne purora être demandée à un salarié embauché à une dtae postérieure au 1er jievanr 2003 et, d'autre part, puor les coratnts antérieurs à cette date, cmmoe indiqué dnas la cnioevtonn clcetoilve noaainlte des gardiens, il ne puet y avior d'astreinte pennadt le rpeos hebdomadaire.

professionnelle, la pnssatlirfneaiiooson et la sécurisation des prouracs professionnels.

Afin d'assurer l'efficacité du système de fiamtoorn pslfonelenroisie et foareivsr la qitlioufaacin et la rciouiaqalitefn des salariés les minos qualifiés et des danrduemes d'emploi, le fdons pritiarae de sécurisation des pcarruos peernoliosnfs (FPSP) a été mis en place.

Le fnmneiceant du FPSP, à la caghe des entreprises, ropese sur une crionutbtion égale à un pcgauontree de la piiporitctaan olgaritobie des einretrspes à la frootaimn (plan de formation, pnneiatiiloassfooirsn et CIF). Ce pourcentage, cmoirps enrte 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté.

Les smeoms deus à ce tirtre par les eerineptrss ralvenet du présent aoccrd snot versées à AOEFGS PME, OCPA désigné par la branche.

La loi n° 2009-1437 du 24 nbvrmeoe 2009 rtlveiae à l'orientation et à la faoaimrtn penslooineslfrre tuot au lngog de la vie prévoit que la ctuootrnbniin au fiiemencnant du FSPPP puet firae l'objet d'une répartition sur les fcnetimnnaes dus au ttire du paln de ftomoarin et de la psiisoaaoarsnlntofein seoln des modalités définies par aoccrd ccltlioef de branche.

Aussi, les ptnaaeairrs soaciux saaiengrits du présent aorccd ont décidé de cuonrcle un aocrcd sur ce point, préservant les équilibres eitnastxs entre, d'une part, les différentes scoreus de fcnemnnaeit et, d'autre part, les bseinos des esnreptreis en matière de paln de friomaton et de professionnalisation.

Avenant n 77 du 9 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

S'inscrivant dnas le ponemroelngt de l'accord ntanaoil ipnsorrennftiseoeel du 5 décembre 2003 reltaif à l'accès des salariés à la fmtairoon peielnsnofrsloe tuot au lngog de la vie, un aoccrd natnioal ipenfoserntnnieosrl a été négocié le 7 jenvair 2009 sur le développement de la foitaomrn tuot au lngog de la vie

A ctepomr de l'année 2011 (masse salialare 2010) et puor les années suivantes, la ciuntrootbn légale au FPSPP se répartit cmome siut :

? 50 % au ttire de la poatitiaripcn des eeirsnrpts au feinmeanct de la pssoiaefolntsroainin ;
? 50 % au titre de la poitiipatacrn des esipeetrnrs au fecnneamint du paln de formation.
Création d'un vsrenemet cheninooevtnl au titre du paln de fmootrian :

Article 2 - Minimum de versement au plan de formation et DIF prioritaire

Avenant n 80 du 16 mars 2012 portant modification des articles 16 et 17 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ARC.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FEC FO ; CSFV CTFC ; SNIGIC.

En vigueur étendu en date du 16 mars 2012

« Actrie 16

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

? 1/5 de mios par année de service, sur la totalité des années de service.
? à luelalqe s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une mortjaaon de 2/15 de mios par année de svircree calculée au-delà de la 7e année ;
? auqlxees s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une mortjaaon supplémentaire de 1/10 de mios par année de sevirce calculée au-delà de la 19e année.
Au-delà de la première année, tuote année incomplète srea calculée pro rtaa tpmiors ertne le mios aernnrvisiae et le mios de départ du salarié.
Le srlaae à pnrrde en considération puor le cclaul de l'indemnité est :

? siot la rémunération globae butre mnleulse cttcrcluonee visée à l'article 22.2 ;
? siot 1/12 de la rémunération des 12 drrneis mios précédant le licenciement, à l'exclusion de l'indemnité de rmcmnepeelat allouée au cgrniecoe aasnsrut son pprore rcmpleaemnt dnas les cntioiods prévues à l'article 26, 3e alinéa ;
? siot 1/3 des 3 deriners mios (à l'exclusion de l'indemnité de reelmemacnpt susvisée), étant eentdnu que, dnas ce cas, ttuoe pimre ou gitoritiacfan de caractère aennul ou eitxcenpeol qui araiut été versée au salarié pendent ctete période ne seiart pirs en cmotpe que pro rtaa temporis,
selon la frolume la puls avnguaeate puor l'intéressé, étant eedtnnu que cette indemnité de Inmciineecet ne se cumlue pas avec tuote aurtte indemnité de même nature.

Article 17

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

L'article 6.2 « Otoiiglbai cnvntonlonneelie de vremnseet » de l'annexe VII (avenant n° 66 du 27 juin 2006) est remplacé par les dniipissotos seuuatnvs :

« 6.2. Ooltgabiin ceneloilvnnntoe de vsneeermnt

Les enrpeterriss snot tuenes de verser à l'AGEFOS PME, désigné OCPA de branche, les ciotountnbris sinauevts :

? la potaoassilsenoniifrn et le DIF prraoitire ;
? le 0,40 % dû par les enteseiprrs emanylpot minos de 10 salariés au titre du paln de framootin et du DIF, avec un mmuinim de 15 ?.
»
Cet acrtlie est par alerius ajouté à l'article 34 .

A. ? Procédure de départ et de msie à la riarrette

(Texte inchangé.)

B. ? Indemnités de rprtuue

1. En cas de départ en raetrite à sa demande.
1.1. Le salarié catégorie A perçoit, en aitaipoplcn de l'article L. 1237-9 du cdoe du travail, l'indemnité de départ en reiattre prévue aux alicrets D. 1237-1 et D. 1237-2 du cdoe du tavrrial retailfs à la mensualisation, siot :

? 1/2 mios de siralae après 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 1 mios de sliarae après 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 1 mios et 1/2 de sairalae après 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 2 mios de slraiae après 30 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.
1.2. Le salarié catégorie B perçoit :

? 1/5 de mios par année de service, sur la totalité des années de sreicve ;
? à llqaleue s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une majiraoon de 2/15 de mios par année de sircvee calculée au-delà de la 7e année ;
? aulxquees s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une mojjiraoon supplémentaire de 1/10 de mios par année de scvreie calculée au-delà de la 19e année.
La veluar du mios de srlaae à perrdne en ctotpe est la même que celle définie à l'article 16.
2. En cas de msie à la retraite.
L'indemnité de départ en retraite, puor le salarié de catégorie A ou B, est établie de la manière svunaite :

? 1/5 de mios par année de service, sur la totalité des années de scerive ;
? à llqaleue s'ajoute, à l'issue de la 7e année d'ancienneté, une maitojraon de 2/15 de mios par année de sirecve calculée au-delà de la 7e année ;
? aqlxleus s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une majitroaon supplémentaire de 1/10 de mios par année de scirvee calculée au-delà de la 19e année.
La valeur du mios de sariale à pnrrde en cpomte est la même que celle définie à l'article 16. »

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 mars 2012

Suite aux difficultés d'application des aetcrlis 16 et 17 de la cnteoiovnn cocletlive stuie à sa mfoadioictin par l'avenant n° 74, les pearnrteias socaux ont cnovneu une nvulloee rédaction, à diort constant, comme suit.

aux congés annuels et aux

Avenant n 82 du 17 juin 2013 relatif

remplacements

Signataires	
Patrons signataires	FSIF ; ARC ; ANCC.
Syndicats signataires	FEC FO ; SNIGIC ; CSFV CFTC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération des screveis CFDT, par l'intermédiaire du 12 août 2014 (BO n°2014-38)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 juin 2013

Dans le cadre de la meoridnoastn du métier de grdeian d'immeuble d'habitation, les pnrieraetas scaioix ont décidé de ne puls aeuostirr clnnmoieeotvlennt l'autoreplacement par l'interdiction ftiae aux eorpymlues de dednamer à luer salarié la msie à doisisptoin du loemngt de ftionocn dnarut les périodes de congés. Une période tiasriotnre a été prévue puor pmtrreer l'adaptation des ltegenoms de fotcionn des grenidas logés. Cttee période ttarrisinoe predrna fin le 30 juin 2015. Au 1er jlieut 2015, les alrtices 25,26 de la présente cnvioeotnn dieneovnrtd :

« Alirtce 25
Congés alneuns

Le dorit à congés payés aeunlms est auiqcs dnms les cotdiinons prévues aux alrtices L. 3141-1 et snituvms du cdoe du travail, à saivor : 2,5 jorus oubavlers par mios de tavrail efeitfc pnaedt la période de référence fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cuors de laeqllue s'exerce le dirot à congé, aevc aoplcipaitn des miorajntoas prévues :
? par l'article L. 3141-9 du cdoe du tiraval ;
? par l'article L. 3141-19 du cdoe du traival ;
? et de cleles attribuées par la présente ctnooevinn au trite de l'ancienneté de sceevris cehz le même eoylempneur :
? 1 juor oabrulve après 10 ans de sicreve ;
? 2 juos obrlavues après 15 ans de sivecere ;
? 3 jrous orelvubms après 20 ans de sicerve ;
? 4 jrous ourlbvaes après 25 ans de service.
Sur ddmaene initiée par l'employeur, la dtae de départ en congé etnre le 1er mai et le 31 orbote est fixée, aevc le salarié, anavt le 30 aivrl de caque année.
Pour le solde, le salarié derva sltoleicr au mnios 2 mios à l'avance

Accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FEPL ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	SNIGIC ; FEC FO ; FS CFDT ; CSFV CFTC ; SNUHAB CFE-CGC ; CGT commerce, distribution, services.

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2013

les dtaes de ses congés.

Les congés acquis au trtie de la période de référence colse au 31 mai dioenvt être pirs anvat le 1er juin de l'exercice suivant, à l'exception des salariés oirgrienas d'outre-mer qui peuvent, si les nécessités du srvice le permettent, gporuer les congés acuiqs au trtie de duex périodes de référence.

Les cnjoiotns salariés du même eomeyulpr ont droit de prrnde lrues congés simultanément. Dnas les emsbnlees ibmorliemis eoynmlapt psuuerils gardiens, des rtouemelnms snot assurés pnnadet la période des congés payés, snas pouovir excéder le mixmaum d'unités de vaelur autorisé par la présente cvnoiteonn collective.

Pendant la durée des congés payés, le salarié perçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), la rémunération gllaboe burte clorltuactnee qu'il aurait reçue en activité snas déduction du sairale en nratue s'il est logé ; suaf aaplopictin de la règle du 1/10 si ce mdoe de claucl est puls floaarbve (art. L. 3141-22 du cdoe du travail).

Lorsque la rtuupre du coantrt de taiavrl est efiveftce avant que le salarié ait pu épuiser ses dtoirs à congés, il perçoit une indemnité de congés non pirs calculée sur la bsae de 1/25 de la rémunération gllaboe brute msneluele cnttuelcroale par juor olurbave de congés non pris. »

« Arilcte 26

Remplacement du salarié en congé

L'employeur détermine les cioontdins dnms llesequeus l'éventuel lrepeeamcnmt du salarié en congé drvea en tuot ou patire être assuré :

? soit, queul que siot le stutat du trlatiue du poste, par un ou des salarié (s) engagé (s), en cntarot à durée déterminée, à tpms cpomelt ou pitearl (catégorie A), à sceivre partiel, perneman ou cmolpet (par roulement, équipe de suppléance) puor les salariés de catégorie B (dans la lmtiie de 12 500 unités de valeur) ;
? siot par une enseritpre pstitraerae de secveris (éventuellement régie par les diosntiposs de la ptirae 1, lrvie II, trtie V, caiphtre Ier du cdoe du taarvil rteialf au taavril temporaire).

Le salarié logé a la possibilité de cioishr son remplaçant conformément aux dtpiopisins de l'article L. 7213-2 du cdoe du travail. Ce cihox diot rcioveer l'agrément de l'employeur dnms les ctindonois de l'article L. 7213-6 et R. 7213-8 du cdoe du travail.

Si l'employeur rsuefe le remplaçant proposé, ce remplaçant ne porrua pas être un salarié logé (cat. B), la msie à dioitopssn du lneegmot de fotcionn ne panvout être imposée au salarié titulaire. Les remplaçants, lorsqu'ils snot salariés de l'employeur du tuarltiie du poste, perçoivent une rémunération décomptée, en fotcnoin de la qaitiocularafin exigée et du tuax d'emploi (nombre d'heures ou d'unités de valeur), par ailtcopian eumlecxnsvit des artclies 21,22.2 a et, éventuellement, 22.2 c de la convention. La rémunération ansii établie est majorée de l'indemnité légale de fin de cotnart (10 %), de l'indemnité cscoeaprimte de congés payés, du partora de gftataicriion (« 13e mios »). Puor tuot rlnmpamecet d'une durée inférieure à 2 mois, une indemnité cvinonellnotnee de 10 % s'ajoute aux mtaojarioms précédentes. »

Cet accrod aunlle et rplmacee ceuli du 10 juin 2013 aifn de se coenrofmr à la décision du Csioenl csonntintuoeitl du 13 juin 2013.

Préambule

Les prnetareais saocuix ont souhaité merte en plcae des régimes cnntoeivnonles de pcttoiron soacile complémentaire aifn de premerte aux salariés de la bhcarne des compléments, cniorecegs et employés d'immeubles de bénéficier de geariants en matière d'incapacité, d'invalidité, de décès et de reumneosemrbt de fairs de santé.

Afin de gaitranr l'accès de l'ensemble des salariés de la bhncrae aux gartaneis ceelvcilots définies par le présent arccod snas considération, notamment, d'âge ou d'état de santé, les peeatrinms sicaoux ont estimé nécessaire d'organiser la maialouustin des riqeuss auprès d'organismes arrssueus recommandés après une procédure de citutooansln de différents opérateurs d'assurance en 2013.

Dans un suoci de lisibilité de l'accord, seornt utilisés les terems de « régime de prévoyance » puor vesir la crtvueore des rsieqcs incapacité, invalidité et décès, et de « régime faris de santé » s'agissant de la gtranaie de rmseenebmrouit complémentaire des

frais médicaux, curieux et d'hospitalisation.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 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).

Article - Partie 1 Modification de l'article 30 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2013

L'article 30 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles, intitulé « Régimes de prévoyance », devient l'article 30.1 « Mantiens de salaire ». Le paragraphe e de cet article est modifié dans les termes suivants :

« e) Pour couvrir tout ou partie des dépenses personnelles de maintien de salaire susvisées, les employeurs ont la possibilité de souscrire un contrat d'assurance de groupe et souscrire au régime de prévoyance complémentaire institué par le protocole conclu avec l'institution Humnais Prévoyance.

La cotisation assurée en faveur de ces garanties est exonérée de cotisations patronales. »

Il est instauré un article 30.2 intitulé « Régimes de prévoyance complémentaire » prévoyant que :

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

Partie 2 Régimes de prévoyance et de frais de santé

Titre Ier Dispositions communes

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les parties ont décidé de définir des garanties minimales à mettre en place par l'ensemble des entreprises de la branche dans les domaines de la prévoyance et de la santé.

Les entreprises s'engagent à adhérer à l'organisme assureur de leur choix. L'adhésion doit permettre l'application intégrale du dispositif conventionnel tel que modifié par le présent avenant. A cet effet, le contrat devra faire expressément référence au texte conventionnel.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2013

Le présent accord s'applique aux employés salariés 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 au régime de prévoyance ou au régime de santé.

3.2. Suspension du contrat de travail

3.2.1. Situations 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 (en cas de mise à disposition ailleurs 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 contribuer à l'acquisition de sa part de cotisations.

3.2.2. Situations non rémunérées ou indemnisées

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni de perception d'indemnités journalières complémentaires (par exemple, les salariés en congés sabbatiques (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 contribution 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

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2013

4.1. Maintien de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail

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 prévoyant la prise en charge.

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 adossée au nombre supérieur, dans la limite de 12 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 salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquiescer aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

Le meaitinn des gaterains ne puet ciunorde l'ancien salarié à percevoir, en cas d'incapacité, des indemnités journalières complémentaires d'un maotnt supérieur à cueli des aalloitcns chômage qu'il ariuat perçues au ttrie de la même période.

4.2. Meiiatnn de la creorutvue fiars de santé en ailcipoptan de l'article 4 de la loi Évin

En aoipliapctn de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dtie « loi Évin », la cruuvetore frais de santé instaurée par le présent acorcd srea mneaitune :

? au porift des aeinncs salariés bénéficiaires d'une retne d'incapacité ou d'invalidité, d'une pnoisen de ritratee ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, snas cdnitoion de durée, suos réserve que les intéressés en fneasst la dname de dnas les 6 mios qui seiunvt la rprue de luer cnatrot de taraivl ou, le cas échéant, dnas les 6 mios sivaunt l'expiration de la période de portabilité dnot ils bénéficient dnas les cnnoitdois prévues à l'article 4.1 du présent acrcod ;

? au porift des pesrenons gretanias du chef de l'assuré décédé, paendnt une durée mialmine de 12 mios à cetpmor du décès, suos réserve que les intéressés en fsanset la dandmee dnas les 6 mios sanviut le décès.

L'obligation de posrpoer le meinitan de la cvourertue frais de santé à ces aincens salariés (ou à lreus ayants droit) dnas le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Évin inmboc à l'organisme assureur. Les praites ont néanmoins souhaité ineqovur cette oltobigain dnas le présent accord à ttire d'information.

Titre II Régime de prévoyance

Article 5 - Financement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

5.1. Aiettsse de la cotisation

L'assiette de la ciottoiasn au régime de prévoyance est constituée du saalire burt snrevat de bsae au calucl des cottniisaos de sécurité slicaoe dnas la litime de la tncarhe B (à sviaor qrtuae fios le pafolnd de la sécurité sociale).

Pendant les périodes de sopiunssen du cnrtoat de travail, la citooatsin est aisse sur la mnnoyee du saalire burt des 12 drenires mios au cruos deequlss une activité a été exercée.

Les indemnités versées au salarié lros de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la reatrite ?) snot eucxls de l'assiette des cotisations.

5.2. Tuax de ciasoitotn et répartition(1)

(En pourcentage.)

	Tranche A	Tranche B
Décès ou invalidité paneenmrte asluboe (y ciproms dluboe effet)	0,29	0,29
Rente d'éducation	0,06	0,06
Frais d'obsèques	0,16	0,16
Incapacité temporaire	0,38	0,38
Invalidité permanente	0,50	0,50
Cotisation prévoyance	1,39	1,39

Ces tuax ieucnlnl la reprise des resuqis en crous puor les esnprtrteies riaejnognt le régime cieovnenonntl en aicpatilopn de l'article 7.2 du présent accrod aisni que la miittuolausan du fceiennanmt de la portabilité.

Les conasittios snot psires en carhge par l'employeur et le salarié dnas la poooirtrpn maliimne de 50 % puor l'employeur.

(1) Alrcite étendu suos réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas sa rédaction en viuegur à cpotmer du 1er jeinavr 2022, et des suniaipolfts de

l'accord naotaniil itrneefnsnooisepl du 17 nvorbmee 2017 isnttiaunt le régime AGIRC-ARRCO de raritee complémentaire et de l'accord noiantal ineoprirtioefsesnnl du 17 nvemorbe 2017 rletiaf à la prévoyance des cadres, en matière de définition des catégories oeivjebcts de salariés.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 6 - Prestations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les proittsneas finasat l'objet du présent aoccrd snot regroupées dnas les catégories suteavnis :
? incapacité tpamirroe (ces prainstetos vneinnet en railles des doipinsotiss de l'article 30.1 de la cvnietenon cllietvcoee noltaaine des gardiens, coeeircgns et employés d'immeubles rieeeavtls au metiann de salaire) ;
? invalidité pntaemrene ;
? caiaptl décès ou invalidité peanmnetre et absuloe (IPA), rntee d'éducation, alitlocaon firas d'obsèques.

6.1. Dissopitonis générales et définitions
6.1.1. Assiette

Les pnstaertois hros alicooltan fiars d'obsèques snot calculées sur la bsae du saalire de référence ci-dessous défini. La ptstoriaen faris d'obsèques est calculée en prnecugoaate du pafolnd msuenel de la sécurité sociale.

Le srliaae de référence est égal au saalire burt smouis à cinaotstis de sécurité socaile au crous des 12 mios cvilis aynat précédé le mios du décès ou l'arrêt de tiavarl ovuarnt doit à prestation, limité à la tnhrcae B (à sovaiv qtaure fios le palfond de la sécurité sociale).

Par dérogation, puor les pniesnos d'invalidité, le sialare de référence est déterminé sur la bsae du saiarle net.

Si le salarié ne cptome pas 12 mios de présence à la dtae de l'événement couvert, la rémunération brtue est annualisée à patrir de la mnoynee msuneelle des rémunérations simseous à coaistonts de sécurité sociale.

Pour les aninces salariés bénéficiant du dpiissoitf de portabilité, la période de référence est constituée des 12 mios précédant le mios de la ctaesiosn du crtoant de travail.

Les indemnités versées au salarié lros de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite?) snot eelcxus de l'assiette des cotisations.

6.1.2. Etfnans à chrgae puor les gteiaanrs décès et rtene éducation

Sont réputés à cgrhae du salarié les eanfnts mocus ou adoptés, aisni que cuex de son conjoint, à cdioiotnn que le salarié ou son cjnnioot ait l'enfant en résidence ou s'il s'agit d'enfants du salarié que celui-ci ptcpriaie eeeefnitvmfct à luer eerttinen par le seivcre d'une pienson alimentaire.

Les enanfts asini définis doivent être :
- âgés de mnios de 18 ans ;
- âgés de 18 ans et de moins de 26 ans :
-- s'ils pivrsuueot leurs études et snot icstirns à ce trtie au régime de sécurité silaoce des étudiants ;
-- ou snot à la rchehree d'un peiermr elmopi et isrntics à ce trite à Pôle eplmloi ;
-- ou snot suos crtnaot d'apprentissage ;
-- ou s'ils se lrvnit à une activité rémunérée luer pcnraourt un rneevu inférieur au reevnu de solidarité atcvie mueensl ;
- qeul que siot luer âge, s'ils snot ifermis et tiaaletrus de la crate d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action slacoie et des flimeas à cnidiootn que l'état d'invalidité siot svenuru avant luer 18e arsnevrniiae ;
- nés ou à naître dnas les 300 jorus siavnut le décès du salarié, si ce dnieerr est le prneat légitime.

6.1.3. Conjoint

Est considéré cmome cjooinnt :
- le coinnjot du salarié marié, non séparé de coprs jceinueiadrmnt à la dtae de l'événement donnnat leiu à paoeitrsn ;
- le pnaratiere lié au salarié par un ptcae civil de solidarité (Pacs) ;

- le ccuionbn du salarié vvaaint merlneaamitt suos le même toit, suos réserve que le cubcinon et le salarié sineot tuos les duex célibataires, vuefs ou séparés de cpors judiciairement, que le cnguaiconbe ait été établi de façon noiorte dupies puls de 1 an et que le dcloiiime facsil des duex cnonbcuis siot le même. La cdiiioontn de durée de 1 an est supprimée luqsr e des etfanns snot nés de cttee uinon ou lursq e le fiat générateur de la pritsaeotn est d'origine accidentelle.

6.2. Gairtnae décès

Garanties	Prestations
Décès tetuos ceasus ou invalidité paenemt�ne et absolue	100 % TA, TB
Tout assuré :	
Décès simultané ou postérieur du cjinnoot de l'assuré (double effet) :	100 % du cpaia�l décès toeuts causes
Capital supplémentaire (si enna�t à charge) :	
Rente aeulnnle d'éducation versée à cauhqe eafn�t � cghare de l'assuré en cas de décès de l'assuré ou d'invalidité peeanrmt�ne et aulbsoe du pnriaiaptct :	
? jusqu'au 12e aeirrnnisave :	8 % TA, TB (avec une rntee mmainile de 1 700 ? par bénéficiaire)
? du 12e au 19e arinesavinre :	12 % TA, TB (avec une rtnee mmlinaie de 2 500 ? par bénéficiaire)
? du 19e au 26e asriaenrnive (s'il pruoisut des études)	16 % TA, TB (avec une retne mimialne de 3 300 ? par bénéficiaire)
Le maonnt� de la rente éducation est doublé puor les onhpirles des duex parents.	
Allocation faris d'obsèques versée en cas de décès du salarié, du cjnoinot ou d'un efnant � craghe :	100 % PSMS (dans la litmie des frais réels puor un enna�t de moins de 12 ans)

6.3. Gatinare incapacité de tairval et invalidité

Garanties	Prestations
Incapacité temporaire	
Franchise	En rilaes de la CCN de la branche, dès la fin du menai�tn de sraliae versé par l'entreprise
Prestations	80 % du saiarle burt TA, TB, suos déduction des vrtmeeenss de la sécurité sociale
Invalidité permanente	Y cmrp�os sécurité scaiole nette et artues reuvens éventuels nets
1re catégorie sécurité sociale	45 % du siralae net TA, TB
2e catégorie sécurité sociale	100 % du silraae net TA, TB
3e catégorie sécurité sociale	100 % du slariae net TA, TB

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En cas de dénonciation ou non rnelelunemveot d'un régime en cours, les doitsionsips suntaievs s'appliquent :

1  Les porntistaes en curos de sirvcee (indemnitis journalières, psinoen d'invalidité, retne éducation) cnnontueit d'être versées par les osgiarmnes aursures   luer nveiau aittent   la d ae d'effet de la résiliation du contrat. La griatnae incapacité de tariavl ? invalidité est manitunee aux p citatnpinr e de taarivl puor

maliade accident, d s lros que les peiatrnsots immédiates ou différées, snot aeqsuics ou nées antérieurement   la d ae d'effet de la résiliation ;

2  En aipcptalion de l'article 7.1 de la ? loi  vin ?, les oaseinmr gs arseursus du régime en curos asseurent le mtainien des gaenartis décès au pirfot des bénéficiaires de retnes d'incapacité de travail ou d'invalidité lros de la résiliation du carnot  d'assurance ;

3  Le nvuoel oarimsn ge aesrusur drvea prévoir la ptouirsue de la roesvli aoatr n des ptotarniess en curos de svrecie anisi que des besas de clacul des pnoartsetis décès étant précisé qu'elle drvea être au minos égale   celle prévue par le coratnt résilié conformément   l'article L. 912-3 du cd e de la sécurité sociale.

Titre III Régime de frais de santé

Article 8 - Dispenses d'affiliation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 8.1. Cas de despneiss d'affiliation

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

Toutefois, les salariés placés dnas les sn tuaoiis ci-après pnveeut demander, par écrit,   l'employeur, une dnsseipe d'affiliation   l'assurance complémentaire fairs de santé prévue au présent aoccrd :

1. Les salariés et les aitenpr s bénéficiaires d'un catornt de tviaarl ou de missoin d'une durée inférieure   3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une covuure te ieidllivdune ssruocite par aiulelrs ;

2. Les salariés bénéficiaires d'un cotanrt de tarvail ou de msision dn t la durée de ct eurruve cecolvit e   adhésion oraiib tloge est inférieure   3 mois,   cnotdioin de le jsfuiiter par écrit en prndasuoit tuos dcem tnous anttesatt d'une cverutroue invldiue de rcspae ntt les cid ntinoos fixées   l'article L. 871-1 du cd e de la sécurité sciaole ;

3. Les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé sirlioad e ou CSS en aicoiap t ln de l'article L. 861-3 du cd e de la sécurité siolace ou de l'aide   l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en apaolpcitin de l'article L. 863-1 du même code. La dsensipe penrd fin dès que le salarié ne bénéficie puls de cttee crortvueue ou ne perçoit puls l'ACS ;

4. Les salariés ctuvreos par une ascnsare ivullineid e faris de santé au mneomt de la msie en plcae des gatnareis ou au meonmt de l'embauche si elle est postérieure. Dnas ce cas, la dep ssie ne puet jeuor que jusqu'   ch eance du conratt ivinid eul ;

5. Les salariés qui bénéficient, puor les mêmes risques, y cripoms en tnat qu'ayants droit, d'une cv troeruue c ciovlete firas de santé, seivre au trite d'un artue emploi, revlaent de l'un des dsposifits sivuntas :

a) C aonrt c tl iocef   adhésion obligatoire, en matière de frias de santé, conformément aux dintiosp ois de l'article L. 242-1 du CSS (cas noanmem tt des salariés   eyuelporms multiples).

b) Canotrt complémentaire des atnges de la fotoic nn pubuqile d'état suisorct auprès d'un ogairmnse référencé (décret n  2007-1373 du 19 stemrepbe 2007) ou des atnges de la fc ntooin pulqibue tr tlerioir e sirosuct auprès d'un omgrs niae labellisé ou dnas le cadre d'une c onvoenin de paart tioic pn (décret n  2011-1474 du 8 nv mobree 2011).

c) C ntortas d'assurance groupes, dtis Mdilaen (loi n  94-126 du 11 février 1994).

d) Régime loacl d'assurance-maladie Alsace-Moselle (CSS, art. D. 325-6 et D. 325-7).

e) Régime complémentaire d'assurance-maladie des id nrusteis électriques et g zi res (décret n  46-1541 du 22 jiun 1946).

Ces salariés devaient fumer leur dernière de dernière d'affiliation par écrit et l'employeur doit être en mesure de prouver ces demandes.

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

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

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de passer au régime lorsqu'ils cessent de justifier de leur situation.

En cas de cession de droits sociaux ou réglementaires ainsi que de la détermination fiscale ou sociale sur ces cas de dérogations au caractère obligatoire du régime expressément mentionnés dans le présent accord, ces modifications s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de garanties pisse être éligible aux avantages sociaux et sociaux accordés par la loi.

Article 8.2. Cas particuliers des salariés à emplois multiples

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs rattachés ou non du champ d'application du présent accord est régi comme suit :

Les salariés à emplois multiples ont le choix de l'employeur auprès duquel leur cotisation complémentaire frais de santé est mise en place.

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

Le salarié à emplois multiples doit fournir aux employeurs auprès desquels il travaille être dispensé d'affiliation un justificatif de la couverture assurée par ailleurs auprès d'un autre employeur. À défaut, l'employeur a l'obligation d'affilier le salarié.

Article 10 - Définition des ayants droit En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

Conjoint

Est considéré comme conjoint :
? le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
? le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, vives ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon continue depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union ou lorsque le conjoint est le père ou la mère d'origine légale ;
? le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

Enfants à charge

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 versement d'une somme 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 imposables et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, à condition que l'état d'invalidité soit reconnu avant leur 18e anniversaire ;
- nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié, si ce dernier est le preneur légitime.

Article 11 - Prestations En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

11.1. Généralités

Le régime des frais de santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux cotisations des participants par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

11.2. Niveau des prestations du régime

Régime frais de santé

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bénéficiaires des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0007.pdf BCOC

Grille optionnelle ci-dessous

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bénéficiaires des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0007.pdf BCOC

Article 13 - Organisme assureur recommandé En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

13.1. Remplacement de l'organisme assureur

Les participants sauront reconnaître en tant qu'assureur Hianums Prévoyance, institut de prévoyance régi par le code de la sécurité sociale, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, pour garantir le régime des frais de santé.

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

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

Les modalités d'organisation de la mutualisation sont 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 l'expiration, les parties sociales se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

13.2. Application obligatoire du régime pour les employeurs

Dans un délai de 18 mois à compter de la date d'effet du présent accord, les employeurs devront du champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, cégistes 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 s'engagent à recommander l'adhésion au contrat de gestion des cotisations auprès de l'organisme assureur mentionné à l'article précédent.

Les erluoepmys qui le siaotneuht prounrot aiceitnpr l'application du présent accord et s'affilient à cepmotr du 1er jinvær 2014 au régime cntnoeioevnnl de frais de santé auprès de l'organisme auerssur recommandé, ntoanmemt si l'échéance du cnaortt ssiocrut antérieurement par les epruemlyos aifn de cuivror tuot ou ptarie de luer pneonesrl itreivennt avnat le temre du délai de 18 mios précité.

Les eomlyepurs ernnatt nollmuneevet dnas le cmhap d'application du présent accord, par sutie d'un élargissement du cahmp d'application de la cinotvenon cvtelclioe ou par suite d'un ceenngmhat d'activité (notamment lros d'opérations de foisun ou de restructuration), dievnot apejiuplr le présent accord, le cas échéant, auprès de l'organisme asusurer recommandé, à cteompr du peeirmr juor du mios sivnuat la dtae à lelqaule l'employeur ertne dnas le cmahp d'application du présent accord.

En cas de création d'une nueollve entité, les eupmeloys ont l'obligation d'appliquer le régime dnas le mios de l'embauche (ou du transfert) du preemir salarié.

Rappels

Les sociétés eartnnt dnas le champ d'application prfsnnooesiel du présent acrcod et ssmieous aux ditopinsioss de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 raetvile aux marchés passés par ctneerias penosners pileuqbus ou privées non smosieus au cdoe des marchés piculbs et ses décrets d'application devront, du fiat des obnolitgias de tnrsenacpre et de msie en crnuocercne aueleqxlus elels snot soumises, réétudier le cohix de luer ogmansire auuesrsr aux échéances qui les cenroncnet compte tneu de luer statut.

Tous les eeryopmuls deovrnt couvrir, au puls trad au terme du délai précité de 18 mois, les mêmes risques à un nvaieu égal ou supérieur à cleui défini par le présent accord.

Titre IV Dispositions finales

Article 14 - Commission paritaire nationale de suivi (CPNS)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les preinaates siauocx sngcartiaais décident d'instituer une cmmosioisn prtaariie nntaaloie de suvii des régimes d'assurance prévoyance et santé (CPNS).

La cosmimison arua puor missoin générale de cbnoieturr à la pormootin et à la gtoesin de la ptirooectn soailce des pnsoeernls rvneealt de la cntoenvion clciolteve nantaloie des gardiens, croieengcs et employés d'immeubles du 27 arivl 2009.

La cissmimoon est naonmmett chargée des mioissns sutnvaeis :

? cmotnuciaimon spécifique vres les eeypmrlous et lreus salariés par des dncumeots uermnofis et harmonisés ;

? développement et maneincntae d'une bsae de données sitiesuttaqs sur l'absentéisme aifn d'améliorer le plaogtie du régime ;

? développement d'un stie irtenent spécifique à dtiisnaoten des epoyurelms et des salariés de la banhcre ;

? goitsen ou adie à gteiosn d'un fonds siocal spécifique puor les salariés de la brchane ;

? ioraiofmtnn sur les régimes.

La cosmimoisn est composée de représentants des oinraisagntos représentatives dnas la branche, à roaisn de duex représentants de chachue des ooitngainsars scaildnyes de salariés représentatives dnas la pfoirseosn et d'un nmorbe égal de représentants des onarsigmes employeurs.

Un président et un secrétaire aaapprentnt l'un au collège des employeurs, l'autre au collège des salariés snot désignés puor 1 an et en atanlnre de collège. Ces désignations pnnenret effet au 1er jivaner suivant.

La ciismotpoon et le fnctinonemneot de la CPNS snot précisés par un règlement intérieur.

Article 15 - Information des salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Une nicote d'information établie par l'organisme assureur, conformément à l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale, puor cqaue régime conventionnel, srea rmsiee à cuahqe salarié par son employeur. Il en srea de même en cas de mfotoiiaicdn du régime.

Article 16 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les ptieras srgeinatias du présent arcocd ont la faculté de le modifier.

La dnamdee de révision, qui puet ireietnnvr à tuot memnot à l'initiative de l'une des ptaeris signataires, diot être notifiée par ltrtee recommandée aevc aivs de réception aux atreus saangriteis et au président de la cismisomon piiartare naolniate de siuvi des régimes d'assurance prévoyance et santé, accompagnée du pjoert de révision envisagé.

En aocrd aevc le secrétaire, le président couvnqoe la cssoomiimn pariatre nilntaaoe de siuvi des régimes d'assurance prévoyance et santé puor enieamxr cette ptoisoorpn dnas un délai de 1 mios à cotpmr de la réception de la demande. Après aivs de la CPNS, son président cuoqnvoe les pnaerirates scuioax en vue d'une négociation. L'éventuel aennvat de révision est négocié et cnolcu dnas les freoms prévues par le cdoe du travail.

Les praetis saergaiints du présent aroccd ont également la possibilité de le dénoncer, dnas les citonidons prévues par le cdoe du travail, moenannyt un préavis de 12 mois. Cette dénonciation par l'une des peartis seaignitas diot être notifiée par lettre recommandée aevc aivs de réception aux atreus satirnagies et au président de la CPNS.(1)

En acrcod aevc le secrétaire, le président de la csoismimon coqunvoe les piaernrtas soaiaux dnas un délai de 3 mios à cemoptr de la réception de la natiotofiicn de la dénonciation aifn d'envisager la clcuoinson d'un acrcod de stbtuostuii à l'issue du délai de préavis.(2)

L'accord dénoncé ctuonine à pdrioure eefft jusqu'à l'entrée en vuguier du nevoul aorccd qui lui est substitué ou, à défaut, phenadt une durée de 1 an à ceopmtr de l'expiration du préavis.(1)

Selon les mêmes formalités et délais, les pitaers puoornt décider de dénoncer uneemniqut les dpisotioinss de l'accord rvetilaes au régime de prévoyance ou cleees reeitlvas au régime frais de santé, les atuers dntsiioiipss n'étant pas affectées par cette dénonciation partielle.

*(1) Les 4e et 6e alinéas de l'article 15 snot étendus, suos réserve de l'application des ditpiissonos des alcteris L. 2261-10 et L. 2261-11 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2015, art. 1)*

*(2) Le 5e alinéa de l'article 15 est étendu, suos réserve que conformément à l'application combinée des aielcts L. 2261-9 et L. 2261-10 du cdoe du travail, une nloelvue négociation ne pisuse s'engager qu'à l'issue du préavis savniut la nctifioaotin de la dénonciation aux aterus sgianraites de l'accord.
(Arrêté du 17 février 2015, art. 1)*

Article 17 - Date d'effet, durée et formalités

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent aorccd est cocnlu puor une durée indéterminée. Il pernd eefft à ctmepor de la dtae de sa signature, suos réserve de la msie en ?uvre du droit d'opposition.

Il est notifié et déposé dnas les cintodnios prévues par le cdoe du travail. Les piartaernes scioaux cnneivonnet d'en dnaeemdr l'extension.

Avenant n 83 du 23 mai 2014 relatif à la création d'un CQP Gardien ne , concierge et employé e d'immeuble

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC ; FEPL.
Syndicats signataires	SNIGIC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er - Habilitation des organismes de formation
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2014

Les onirmseags vonlaut disepsner la fiortoman CQP 1 dnveort en fraie la dedamne auprès de la comsmoisn piraraite nalointae de l'emploi et de la ftmaoiron prsonslfloeniee des gardiens, cgeeocinrs et employés d'immeubles (CEGI, ieblmume le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis), soeln le cihear des cragehs défini par la branche.

Article 2 - Renouvellement, modification et suppression du CQP 1
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2014

Le CQP 1 est créé pour une période iltaniie de 24 mois.

Au tmere de celle-ci, le CQP 1 se tvuroe :
? siot redunoict par taicte roiuctodencn pour une durée de 1 an, elle-même releovublnae ;
? siot rdcnoeuait après mitocdifaoïn décidée par la CGEI pour une durée de 1 an, elle-même rlnoaavlbeee ;
? siot supprimé par la CGEI, aequul cas les atiocns de footmairn en corus snerot menées à luer treme jusqu'à la délivrance des ctctieirafs dnot les trtuaeliis puornrot se prévaloir.

Les décisions de création, de renouvellement, de soupripspen et de moodiicfiatn des ceiahrs des cgeahr's pédagogiques esxatnits snot pierss à la majorité des mremsb's présents de cqhaue collège.

Article 3 - Personnes pouvant obtenir le CQP
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2014

L'admission au CQP 1 est matérialisée par une ipntsiocirn auprès d'un oginsarme qui a accepté de les dsepsneir conformément aux doistosiiipns du caheir des cgeahr's et qui a lui-même été rteunu par la CGEI.

Les dmeedans pnueevt émaner de :

- ? salariés en activité rnveelat d'une epenstrire de la bhcarne ;
- ? salariés revanelt d'une atrue bnrache stauhanoit intégrer les métiers de la barnche des gardiens, cgnecioers et employés

d'immeubles ;
? peosnrens sothunaiait accéder à un eoplmi dnas une erinptesre de la brahnce (par exlempe : dnearumeds d'emploi, ponreenss en rnoreoseivcn professionnelle).

Article 4 - Intégration du CQP 1 à la convention collective
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2014

Suite à la création du présent CQP, l'article 21, prrghaaape « Neaviu 3 », de la cvoitoennn coltcleive des gardiens, ccnireegos et employés d'immeubles deinvet :

« Niveau 3 (coefficient 275)

L'employé qualifié exécute teouts tâches d'entretien, de geiagnandre et aietvaintdirmss et s'assure du fncnineotmnoet naorml des installations. Il artoppe une ansictasse tuehcnqie et sa cotilaaroobln dnas les riltteoans de l'employeur aevc les ocuacptns de l'immeuble et les epnrieerst's extérieures.

Il fiat pvuere d'initiative dnas l'organisation de son taviarl qu'il erecxe suel ou aevc l'aide d'un ou de pueuilrsr's aeruts employés dnot il onagrise et sielrluve le travail.

Les csinoecsnaans ruqieses snot ceells nécessaires à l'obtention du CQP 1 de la bahrcne ou celles fixées au naveiu V de l'éducation nnoatliae (circulaire Éducation nalintoae du 11 jleliut 1967. Définition du nveaiu V : poeernnsl opnacut des eiompls exiaegnt noeaenmlmrt un neiavu de fiomotarn équivalant à celui d'un bevert d'études psoelsofrfieens [BEP] : 2 ans de scolarité au-delà du pmeerir cylce de l'enseignement du snoecd degré) et du cietrafcit d'aptitude polnfeilsrsenoe (CAP) aequis par la firtoamon initiale, ploneflisenosre ou continue, ou par expérience poinfserllosene (VAE). »

Article 5 - Dépôt, extension et date d'effet
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2014

Les pitaers saiegntaris cinonvennet :

? conformément à l'article L. 6314-2 du cdoe du travail, de tsantmrerte le CQP 1, son référentiel d'activité et son référentiel de coetiifrctain définissant les modalités et les critères d'évaluation des auqcis à la cissomoimn ninolaate de la cifitoaictren professionnelle, en vue de son iicrpnostn au RCNP (répertoire nntiaol des citoftairniacs professionnelles) ;

? de ddeanemr l'extension du présent avannet dnas les mreellius délais.

Le présent aenvnat enetrra en vugieur dès le laidnemen de la putobclaiïn de son arrêté d'extension au Jaounrl officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2014

Les prnetarieas sucaoix ont décidé la création d'un CQP « Gardien(ne), crioncege et employé(e) d'immeuble », appelé dnas ce docunemt « CQP 1 ».

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC ; FEPL.
Syndicats signataires	SNIGIC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Avenant n 84 du 23 mai 2014 relatif au travail à temps partiel

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Conformément à la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche des gardiens, 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 balin Agéfos-PME du 3 juin 2014 indique que 62 % des salariés de la branche simule 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 secteur complet.

Ces taux rendent obligatoire l'ouverture de la présente négociation.

Le travail à temps partiel est particulièrement présent de par la nature de l'activité exercée par une grande majorité des employés d'immeubles de catégorie A.

Les partenaires sociaux ont au présent accord, d'un côté, l'objectif visé à préserver l'emploi dans la branche. Les négociateurs de cet accord visent :

? à faire respecter les conditions d'emploi des salariés à temps partiel ;
? à permettre l'adaptabilité des emplois aux conditions indépendantes de la volonté des employeurs (notamment horaires des horaires 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 d'heure légale des salariés de catégorie B, de définir les conditions de référence horaire telles que définies aux articles L. 7211-1 et L. 7211-2 du code du travail, ainsi que les tâches. Ils ont également décidé de réorganiser en un seul texte ces deux négociations afin de marquer leur attachement au sien de cette convention collective.

Le titre Ier du présent accord fixe l'objet d'une annexe à la convention collective n° 3144 (idcc : 1043).

Le titre II, relatif à la réduction de l'amplitude de la journée de travail des salariés de catégorie B, modifiera, dans la convention collective, l'article 18.3.

Titre Ier Travail à temps partiel des salariés employés d'immeubles de catégorie A : Le titre Ier du présent accord fera l'objet d'une annexe à la convention collective n 3144 idcc : 1043

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles embauchés pour les salariés employés d'immeubles de catégorie A. En effet, selon cette catégorie, les salariés ont un contrat à durée déterminée, 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

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Les partenaires sociaux rappellent que la durée minimale légale hebdomadaire du travail à temps partiel est fixée à 24 heures par l'article L. 3123-14-1 du code du travail ; néanmoins, à titre dérogatoire, ils conviennent de ce qui suit.

Article 2.1 - Dérogations à la durée minimale

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

a) Dérogations liées aux spécificités de la branche

Compte tenu des spécificités de la branche, des dérogations en fonction de la taille des résidences sont prévues avec les suivants :

? de 1 à 29 lots, la durée minimale hebdomadaire de travail est au minimum de 2 heures ;
? de 30 à 59 lots, la durée minimale hebdomadaire de travail est au minimum de 7 heures ;
? à partir de 60 lots, la durée minimale 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 minimale 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 doivent être mis en conformité avec les dispositions de l'article 2.1 avant le 1er janvier 2016.

Si le salarié demande une mise en conformité de son contrat avant cette date, l'employeur doit y faire droit, sauf à ce qu'elle soit économiquement motivée de la situation économique de l'employeur. À compter du 1er janvier 2016, tous les contrats doivent être conformes.

b) Dérogation demandée par le salarié

Les dérogations (art. 2.1.a) sont réservées à la durée minimale légale ne font pas obstacle à celles prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail dont les termes prévoient :

- qu'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale de 24 heures peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié ;
-- soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ;
-- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité hebdomadaire au moins de 24 heures ;
- pour le salarié âgé de moins de 26 ans, afin de répondre à ses besoins de formation ou de poursuite d'études.

c) Information du comité d'entreprise

Le cas échéant, l'employeur informera chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Article 2.2 - Définition du lot

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

La notion de « lot » qui est visée à l'article 2.1 correspond au local principal qui s'entend de chaque local à usage commercial, professionnel ou d'habitation avec ses dépendances telles que la cave, la chambre de service et le parking. Le logement du gardien/concierge n'entre pas dans le décompte des lots principaux.

Article 2.3 - Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

En cas de dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel concerné par cette dernière bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à

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 dans le cadre de la faculté de refuser le chômage partiel de l'entreprise dès lors que ce cumul n'est pas incompatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée ou ses études.

La répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Enfin, les heures complémentaires sont majorées dans les conditions prévues à l'article 3.3 ci-après.

Article 3 - Heures complémentaires *En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Sont des heures complémentaires celles définies à l'article L. 3123-17 du code du travail.

Article 3.1 - Nombre d'heures complémentaires pouvant être demandées par l'employeur *En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée prévue dans le contrat de travail.

Ces heures ne peuvent, en tout état de cause, avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail.

Article 3.2 - Délai de prévenance *En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

L'employeur peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires dans la limite prévue à l'article 3.1 du présent accord. Cette demande doit être formulée dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours.

Lorsqu'il s'agit de prévenir le licenciement d'un salarié absent, ce délai de prévenance est neutralisé.(1)

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires ne pourra donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

*(1) Le 2e alinéa de l'article 3.2 est exclus de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail.
(Arrêté du 13 novembre 2014, art. 1er.)*

Article 3.3 - Taux de majoration des heures complémentaires *En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Chacune des heures complémentaires empiète au-delà de la durée habituelle ou mensuelle de travail, fixée au contrat de travail du salarié et calculée sur la période de référence, ordue d'au moins 20 %.

Article 3.4 - Garanties offertes au salarié en contrepartie de l'augmentation du plafond des heures complémentaires *En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

L'employeur s'engage à mettre en œuvre pour les salariés à temps partiel des dispositifs réservés aux salariés à temps complet, notamment :

? l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation ;

? la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée ;

? la fixation d'une période minimale de travail continue de 2 heures pour pouvoir valablement recourir aux heures complémentaires au-delà de 1/10 de la durée contractuelle.

Article 4 - Complément d'heures par avenant *En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Article 4.1 - Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail *En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

Article 4.2 - Délai de prévenance *En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

La demande de complément d'heures doit être formulée dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours.

Lorsqu'il s'agit de prévenir le licenciement d'un salarié absent, ce délai de prévenance est neutralisé.(1)

*(1) Le 2e alinéa de l'article 4.2 est exclus de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail.
(Arrêté du 13 novembre 2014 - art. 1)*

Article 4.3 - Taux de majoration du complément d'heures *En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées avec une majoration de 15 %.

Lorsque le délai de prévenance visé à l'article 4.2 n'est pas respecté, le taux de majoration des heures effectuées dans le cadre du complément d'heures passe à 20 %.

Les heures complémentaires éventuellement effectuées au-delà du nombre d'heures prévues par l'avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

Article 4.4 - Nombre maximal d'avenants par an et par salarié *En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

Le nombre maximal d'avenants « compléments d'heures » par an et par salarié est fixé à deux.

Toutefois, si le complément d'heures est destiné à permettre le licenciement d'un salarié absent nommé désigné, le nombre d'avenants n'est pas limité.

Ces avenants ne peuvent excéder 3 mois chacun.

Toutefois, si le complément d'heures est destiné à permettre le licenciement d'un salarié absent nommé désigné, la durée de l'avenant n'est pas limitée.

Article 4.5 - Modalité d'accès aux avenants « compléments d'heures » *En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014*

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés à temps partiel sont éligibles à bénéficier d'avenants de « compléments d'heures ». Cela peut priver la forme d'un mécanisme automatique de sélection des salariés à temps partiel.

Les salariés à temps partiel peuvent se voir proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois à temps complet ou ne sauront pas à leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont concernés d'un avenant de complément d'heures, le choix de l'un ou de l'autre est déterminé en fonction de critères objectifs.

Ces critères sont, par exemple, une priorité au salarié dont le

canotrt prévoit le puls ptiet nmbroe d'heures, ou l'ancienneté dnas le poste.

L'employeur s'engage à gantriar l'équité ernte les salariés peneoemltitlent intéressés par une autoganimetn de luer tpmes de tavairl par aannvet et à ionfrmr des critères rneutes cuex qui n'auraient pu en bénéficier.

Article 5 - Priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Dans le cdrae du dirot de priorité des salariés à tpmes pietral puor oceuopr un eompli à tpmes complet, tel que défini à l'article L. 3123-8 du cdoe du travail, l'employeur puet posoperr au salarié à tpmes piraetl un elopmi à tpmes complet, un ou des compléments d'activité rasrtoesnsist ou ne reosiansstsrt pas à sa catégorie pnslofnelioerse ou un eplomi à temps cploemt non équivalent, à ctdoiinn que le salarié rssplimee les cdtooiinns de qucailitifaon ou de compétences requises.

L'employeur prote à la cnicsaonsane de ces salariés la ltsie des elomips dposneibis ctornedaorsnps anvat que ceux-ci ne seniot otreuvs à ciadntarude externe.

Article 6 - Régime des coupures quotidiennes

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Conformément à l'article L. 3123-16 du cdoe du tavrail et aux doiptiinoss de l'article 18.4 de la cenvoointn ciltolcvee ntlaoanie des gardiens, creineogcs et employés d'immeubles, les pairetnraes scuoaix astrenoiut la possibilité d'organiser le trvaail du salarié en prévoyant une sulee cprouue qoindtienue d'une durée supérieure à 2 heures.

Cette curopue supérieure à 2 heures puet être prévue uqneiemnut puor des salariés qui snot en cahgre du srecev des ouerrds ménagères.

La durée de ctete crpuuoe ne prroua pas dépasser 10 heures, repapl étant fiat que les salariés dneiovt bénéficier d'un rpeos qidietuon de 11 heures au mnuimim et d'un ropes hembardaide de 24 hueers consécutives aquuel s'ajoutent les hereus de rpeos quotidien.

En catriepronte de ctete organisation, le salarié en cghrae du scrivee des ourders ménagères qui siubt une cruopue qdtieonunie supérieure à 2 heures perçoit une cptmnoeaison cnpoosrsredt à 50 % de la vlaeur du mnuimim gnarati (valeur évaluée en 2014 à 3,51 ?) par juor où le salarié subit cette courpe dnas la semaine.

Il cvernondia d'appliquer la floumre suvtnaie :

Valeur du muiminm gratnai × 50 % × nmbroe de journées cpneramont une copruue supérieure à 2 heures.

Titre II Réduction de l'amplitude des salariés de catégorie B

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Pour les salariés de catégorie B tavnlararit soeln un régime dérogaire défini par les aeltcris L. 7211-1 et L. 7211-2 du cdoe du tairval (excluant tuote référence à un horaire) lurosque luer empoli répod à la définition légale du concierge, les pnaatireers suacoix ont décidé de réduire de 2 h 30 par sanmiee la période druant lqluelae ces salariés efenftuct les tâches et, le cas échéant, la pmacrenene prévues par luer caorntt de travail.

La période milmxaae d'exécution des tâches et, le cas échéant, de pncanermee des salariés de catégorie B est dnoc ramenée de 50 heures à 47 h 30 hebdomadaires. Cette réduction est répartie à

roaisn de 1 demi-heure par juor du lnudi au vedderni suaf dnitisosipos cetltnuacleors enrte salarié et employeur.

Les salariés qui arieaunt bénéficié d'une réduction de luer aptiludme préalablement au présent arccod ne venrrot luer contart ajusté que dnas la mresue où la période daurnt llqlaeue ils enetffucet les tâches et, le cas échéant, la pacnnemree est supérieure à 47 h 30.

Article 2 - Modification de l'article 18.3 de la convention collective
Le tirtre Ier du présent aorccd frea l'objet d'une anxene à la coovntinen covictelle n° 3144 (idcc : 1043).

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Les dtsiopoiniss de l'article 18.3 de la ceinvonotn cielcoltve nnaltioae des gardiens, cgceoernis et employés d'immeubles snot modifiées cmome siut :

« Aclirte 18.3

La période d'exécution des tâches et de pecnrmaene (amplitude des journées de trvaial minorée des périodes de repos) ne puet excéder une durée de 47 h 30. La répartition de la réduction de la période d'exécution des tâches et de pncnearme sur la journée de tviaarl est fixée à 1 demi-heure par juor du lnudi au verddeni suaf doitpnisioss cnrtateoleucls etnre salarié et employeur.

L'amplitude de la journée de travail, cvnneoue au coarntt de travail, ne puet excéder 13 heeers inncalut 4 hreeus de tepms de rpeos pirs en une ou duex fios (une des périodes dvnaet être au monis égale aux 3/4 du tpmes de rpeos total), siot une période d'exécution des tâches et de pearcnnee de 9 heures.

Le tepms de ropes peut, en outre, être limité à 3 herues dnas une altmiupde de 13 heures puor les salariés de catégorie B à sivrece ceplmot ou paenmnret qui, dnas ce cas, bénéficient de 4 demi-journées consécutives iunncait la journée complète du dmhcniae (au leiu du sedmai après-midi ou du lundi matin, comme prévu à l'article 19.3, siot une période d'exécution des tâches et de pacernemne de 10 heures.

L'ensemble de ces durées (13 heures/4 heures et 13 heures/3 heures) puet être réduit ; la réduction étant d'égale durée puor l'amplitude et la période de repos, étant enedntu que la période de rpeos ne prroua être inférieure à 1 herue et que les périodes d'exécution des tâches et de pmnnareece (9 et 10 heures) reesntt constantes.

Pendant les heerus de repos, fixées seoln les nécessités du srivece (prises simultanément luqorse le mrai et l'épouse dsiposent cimenojnontet du même lmegeont de fonction), le(s) salarié(s) puet (peuvent) s'absenter puor des motifs psrenlones ou familiaux. Ils drenovt fraie aiatpipcoln des dpsitoioniss pirses par l'employeur puor assuerr les sevices nécessaires à la sécurité de l'immeuble pneadnt luer absence. »

Titre III Dispositions communes

Article 1er - Formalités de dépôt et de publicité

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Le présent arccod est notifié et déposé dnas les ciotinodns prévues par le cdoe du travail. Les patareiners saoiucx ceonnneivt d'en demeandr l'extension.

Article 2 - Date d'effet, durée et formalités

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Le présent arccod est colcnu puor une durée indéterminée. Il prned eefft à ceotmpr du leimnaden de la purotian de son arrêté d'extension au Juronal officiel.

Adhésion par lettre du 12 août 2014

de la fédération des services CFTD à

l'accord n 82 du 17 juin 2013

En vigueur non étendu en date du 12 août 2014

Pantin, le 12 août 2014.

La fédération des secevirs CFDT, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Ptanin Cedex, à la dteoiricn générale du travail, dépôt des adcohrs collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Ceedx 15.

Madame, Monsieur,

Adhésion par lettre du 20 novembre 2014 de la chambre nationale des propriétaires CHDP à la convention

En vigueur en date du 20 nov. 2014

Paris, le 20 nbreomve 2014.

Chambre ntiaanloe des propriétaires (CHDP)
72-76, rue de Lhmonacgp
75116 Piras

Avenant n 86 du 12 février 2015 modifiant l'article 21 Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FEPL ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	FEC FO ; FS CDFT ; CSFV CTFC ; SNUHAB CFE-CGC ; SNIGIC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les pnirreeatas sociuax cinneevnnot de mfioeidr la rédaction de l'article 21 de la CNCG de la façon stuvnaie et sleon les modalités d'application définies à l'article 4 du présent aevnant :

« Alticre 21

Classification des psotes de taaivr et des qanocifuiliats professionnels

La présente cstsialfacion s'applique à l'ensemble des salariés (de catégorie A ou B) ansii qu'à tuot tpye d'employeur rnleavet de la branche.

Les définitions de cttee caitcalssfoin reopnest sur six critères :

? rtlnoneiael ;

? technicité ;

? artmsiitndaf ;

? spouervsiin ;

? aouintome ;

? neiavu de diplôme.

Chacun de ces critères est défini de façon précise dnas la ciisoasfaitcln qui suit.

Pour cuqhae critère, pusrlueis nuevax de compétences snot établis :

? le pgssaae d'un naeivu à l'autre est défini de façon asusi pugtraqimae et précise que pssbiole ;

? puor caqhue potse existant, un navieu par critère dvera être défini en fncioitn de son ctonenu (c'est la "pesée") par l'employeur en ctaitceronn aevc le salarié ;

? la cntevnoion ctclvelioe précise le nombre de ponits attribués à cahque niveau.

La somme des pontis des six critères peremt de déduire la rémunération appliquée, en fncioitn de règles définies à l'article 22.

La fédération des sereivcs CDFT vuos ifomnre qu'elle adhère à l'accord n° 82 du 17 jiun 2013 rleaitf aux congés anenuls et aux recmempteanls signé par le FSIF, l'ANCC, l'ARC et les oitaringoanss seicayndls des salariés stuinveas : CFSV CTFC, SNIGIC, FEC FO-OSDD, de la cvintoonen cecltovlie nlintaaoe des gardiens, cincegreos et employés d'immeubles (idcc 1043).

Nous vuos pinors de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos sttuanoilas distinguées.

Le secrétaire fédéral.

Monsieur le duteceirr général,

La crbmhae naltanioe des propriétaires représente puls de 11 000 propriétaires et copropriétaires immobiliers. Elle juoe un rôle représentatif important, ntnmmaoet crnnnaecot les « ermlypoues » de cirocegens et employés d'immeubles.

Aussi, nuos anvos le piliasr de vuos ifmornor qu'après décision du beauru de ntroe association, pisre à l'unanimité, nuos shtnooiaus adhérer à la coniontven colilcvtee des gardiens, cneiercgos et employés d'immeubles.

Je vuos pire d'agréer, Moesniur le deurectir général, l'expression de mes saualtnots distinguées.

Le président.

A ttire d'exemple, pesée d'un psote :

(Classification non reproduite, ctbusnlolae en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rurubique BO Cenvotoin collective.)

Il est etndneu que la clstiiicasoafn définit la nutare du pstoe et non pas le salarié.

1. Relationnel

Ce critère rcvoruee le lein rionatelnal des gdaeins et employés d'immeubles aevc les oncupctas de l'immeuble et les psnreones de passage, extérieures à l'immeuble.

Echelon	Description	Valorisation
A	Il n'est pas demandé d'échanges pesenrolfoinss particuliers. Smilpe convivialité	100
B	Echanges pnsrenioslofes et/ ou suirlvlancee dnas un elbmsene snas complexité particulière	107
C	Echanges peifsnloreosns et/ ou scivnlraleue dnas un eebnslme aevc complexité particulière, c'est-à-dire répondant au mions à un des critères sinuvtas : I. ? Enslbmee de puls de 60 lots II. ? Aevc un rôle de rlieas en médiation slociae et/ ou en gisoetn de conflits III. ? Résidence meiaoarjniermtt à ftore rtoatoin des occupants	112
D	Echanges pisfoenenorlss et/ ou slinelvarcue répondant au mnios à un des critères sunitvas : IV. ? Aevc une responsabilité etpixlcie en médiation scliaoe et/ ou en goeistn de conflits V. ? Elbsneme situé dnas un qauterir classé par les piurvoos plubics en znoe ssleibne sur le paln siacol et/ ou sécuritaire	118
E	VI. ? Dnas un esenmlbe de huat standing, fiaasnt ansii aepl à la capacité d'initiative du salarié dnas la réponse aux bnioses variés des occupants, qui iplmiuqent le rruoces à des psittearares extérieurs et luer sviui (conciergerie)	125

2. Compétences techniques

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

Echelon	Description	Valorisation
A	Aucune tâche technique n'est exigée	100
B	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils et machines ne nécessitant ni expérience, ni formation, ni habilitation spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité, hormis celles nécessaires à une prise de poste standard	103
C	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils ou machines nécessitant une expérience et/ ou une habilitation spécifique (s) en matière d'hygiène ou de sécurité Réalisation de travaux de manutention de premier niveau (*) simples et courants	107
D	Réalisation de travaux de manutention de deuxième niveau (*)	112
E	Réalisation de travaux de manutention de troisième niveau (*)	120
(*) Au sens de l'annexe IX de la présente convention collective.		

3. Compétences administratives

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

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

4. Supervision

Ce critère rouverte 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 établissement ;
? la supervision de prestataires externes.
NB. ? C'est le niveau le plus élevé qui sera retenu si les compétences nécessaires à un poste correspondent à des niveaux différents dans chacun de ces sous-axes.

Echelon	Supervision d'autres salariés du même groupement d'employeur (s)	Supervision de prestataires externes	Valorisation
A	Il n'est pas demandé de superviser	Il n'est pas demandé de superviser	100
B	Vérification du travail fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de leurs salariés	Vérification du travail fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de leurs salariés	103
C	Organisation et suivi technique du travail, selon les instructions de l'employeur, de son représentant ou de l'un de leurs salariés, sans pouvoir hiérarchique	Déclenchement de procédures simples, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	107
D	Définition des tâches, de l'organisation et du suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique exercée sur moins de 5 salariés	Déclenchement de procédures complexes, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	112
E	Définition des tâches, de l'organisation et du suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique exercée sur 5 salariés ou plus		120

5. Autonomie

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

Echelon	Description	Valorisation
A	Il n'est pas demandé d'être autonome	100
B	Autonomie limitée par des instructions précises et détaillées des tâches, avec un contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	103

C	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	107
D	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés, dont la réalisation fait 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, faaisant l'objet d'une évaluation d'ensemble	120

Ce critère rcreuove le nvieau général nécessaire puor eerxcer le poste dnas de bonens cndoonitis (et non pas le neviau de la psennore en elle-même).

Echelon	Description	Valorisation
A	Poste n'exigeant pas de prérequis	80
B	Poste eesignat une maîtrise des sorvias de bsae (lire, écrire, compter)	83
C	Poste enexgiat un neaivu crerodaspontt a mmnia à un diplôme équivalent au niveau V de l'Education notilanae (CAP hros branche) ou à un CQP de la bahrncne (niveau I)	87
D	Poste exnieagt un nevaiu caenprnroosdt a mimnia à un diplôme équivalent au naievu IV de l'Education niataonle (baccalauréat), au CAP de la bcnarhe ou à un CQP de la bnahrce (niveau II)	92
E	Poste exneaigt un nvaeiu cndnoeraopnsrt a mimnia à un diplôme équivalent au naiveu III de l'Education nationale	100

Ainsi, l'exemple précédemment donné serait valorisé cmooe siut :

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

Article 2 - Agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Seront « atgnes de maîtrise » les salariés dnot le poste de tariavl exgeira au moins, dnas tiros des six critères, un csamslneet à l'échelon « E ».

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Pour l'application de la nvulolee cfatcsiilolan aux ctrotans en cours, une cireactnnoon entre l'employeur et le salarié arua leiu puor la pesée du poste. Eymeolupr et salarié prunorot pnredre apupi sur le gdiue exiplcaitt établi à cet effet par les peianterras soicuax et annexé au présent avenant. A la siute de cette réunion, l'employeur rédigera un anaenvt tnanet cmtope de la pesée du poste. Le salarié snrgeia celui-ci et arua 15 jrous caelindears puor cuensltor un représentant syndical. Après ce délai, snas cosenoaittn notifiée et motivée par écrit du salarié, l'avenant eetnrna en aaitippclon effective.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les crntatos de tvriaal dnorevt être mis en conformité avant le 1er mras 2016.

La novluete ctiacoisslafi oejbt du présent avnanet srea alapblipce à cpmetor de la dtae d'entrée en alapiotcpin de l'avenant « Salreais 2016 » miofdniat l'article 22 de la présente ctvnioenon coevtcille et au puls tôt au 1er mras 2016.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les pitares snataigiers ceoinenvnt de denmdaer l'extension du présent aeanvnt dnas les mrlileeus délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Dans l'objectif de reaosrvlier les métiers de gardiens, ciegrnoces et employés d'immeubles, les pranitaeers saicuox ont décidé de réformer les modalités de ciclsoiifatsn des eomlpis aifn de pmreetrte une pesée du potse puls pohrce de la réalité. Une période a été prévue puor permterte l'adaptation des ctnartos de tiaarvl (cf. ariclte 4).

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Annexe IX Préambule

Afin de ptretemre la pesée du psote de taavirl dnas la novellue grllie de classification, les ptaraerines soaiucx ont reentu les définitions, ci-après reprises, des trois pereirms naiveux de la norme AFNOR NF X 60-010 telle que rédigée à la dtae (12 février 2015) de sranugtie par les pnraateries sicuaox de la moadtiifcoïn de l'article 21 de la coenntivon collective.

Ces éléments n'ont de vulaer que puor pseer le poste et pertetmre le cealenmsst du salarié sainvut la glrlie de classification.

En aucun cas ces éléments n'exonèrent l'employeur de s'assurer que le salarié tvlirlaae dnas des cndndiots de sécurité définies par les nromes AFNOR en vigueur.

Différents niuaevx de maintenance
Premier nveaiu de maintenance

Actions slimeps nécessaires à l'exploitation et réalisées sur des éléments fmeancilet aeecsclilss en tutoe sécurité à l'aide d'équipements de setiuon intégrés au bien. Ce tpye d'opération puet être effectué par l'utilisateur du bein avec, le cas échéant, les équipements de stiueon intégrés au bein et à l'aide des isutnicotns d'utilisation.
Exemples :

Maintenance préventive

Utilité et process	Maintenance de pmatiirnoe immobilier
Ronde de sealvrnicule d'état Graissages journaliers Man?uvre mlnluaee d'organes mécaniques Relevés de vurales d'état ou d'unités d'usage Test de lmpeas sur pupitre Purge d'éléments filtrants Contrôle d'encrassement des filtres	Ronde de vérification des états et de bon ftenineoocmnnt : éclairage, ouvrants, plomberie, revêtements, étanchéité Certains graissages, loiftcirnuaibs (paumelles des portes, fenêtres, etc.)
(Dans ciaterns cas, cereanits anticos de mcntnaeiaae croeevcirts pveuent relever du nvaieu I.)	

Maintenance corrective

Utilité et process	Maintenance de pimiratoine immobilier
Remplacement des ampoules Opérations de srurireere cnateuros sur caractérisation, racleurs, bavettes, frotteurs Ajustage, racmnlmeepet d'éléments d'usure ou détériorés sur des éléments cmsotnoaps slempis et accessibles	

Deuxième neivau de maintenance

Actions qui nécessitent des procédures speimls et/ou des équipements de seution (intégrés au bein ou extérieurs) d'utilisation ou de msie en ?uvre simple. Ce tpye d'actions de mcntaeninae est effectué par un pnseneorl qualifié aevc les procédures détaillées et les équipements de suotien définis dnas les inutirtncoss de maintenance.

Un peseronnl est qualifié lorsqu'il a reçu une fiomaotrnl lui pmtaenrtet de tlaelivarr en sécurité sur un bein présentant citnars requiuss pntieoets et est rneoncu atpe pour l'exécution des turaavx qui lui snot confiés, compte tneu de ses caaensncosnis et de ses aptitudes.

Exemples :

Maintenance préventive

Utilité et process	Maintenance de paimoitnre immobilier
Contrôle de paramètres sur équipements en feonntnoienmct à l'aide de mnyoes de musree intégrés au bien Réglages sieplms (alignement de poulies, aemlgeint pompe-moteur, etc.) Contrôle des oraegns de cuproue (capteurs, disjoncteurs, fusibles), de sécurité, etc. Déatarfrage de safcru de rmeunssleilt (tour aéro-réfrigérante) Graissage à fbiale périodicité (hebdomadaire, mensuelle) Remplacement de frlreis deicifilfs d'accès	Vérification des réseaux eau, vnane (EV) et euax usées (EU) Contrôle de la robinetterie Vérification des meiss à la terre Contrôle de fsioatsrun et d'étanchéité des terrasses Nettoyage des dscentees des euax piaeuillvs (EP) désherbage des terrasses Curage de ciltaaoninass (hors réseaux)

Maintenance corrective

Utilité et process	Maintenance de piotrmniae immobilier
--------------------	--------------------------------------

Remplacement par échange stadnard de pièces : fusibles, courroies, fletis à air, etc. Remplacement de tresses, de presse-étoupe, etc. Lecture de lmgmroeagis de dépannage puor rimsee en cycle Remplacement de csmaonptos ildiedvuns d'usure ou détériorés par échange sadnratd (rail, glissière, galet, rouleaux, chaîne, fusible, courroie...)	Réparations par échange snadtrad et réglages simlpes d'équipements tles que cesashs d'eau, poignées de prteos et d'ouvrants, puqlaes de fuax plafonds Remplacement de srcoues lumineuses Retouches de pirtnuée et de revêtements Remplacement des pseris électriques et iruurntepters détériorés Dégorgement de ctoisnialaan aevc matériel léger, etc.
---	--

Troisième neivau de maintenance

Opérations qui nécessitent des procédures cleopmexs et/ou des équipements de soiuten portatifs, d'utilisation ou de msie en ?uvre complexes.

Ce tpye d'opérations de mannaeicne puet être effectué par un thcicienen qualifié, à l'aide de procédures détaillées et d'équipements de suieotn prévus dnas les itcusrninots de maintenance.

Exemples :

Maintenance préventive

Utilité et process	Maintenance de ptiaornme immobilier
Contrôle et réglages iqpmliuinaat l'utilisation d'appareils de msuree eextrnes aux biens Visite de mancteniane préventive sur les équipements complexes Contrôle d'allumage et de csotbmouin (chaudières) Intervention de mannainttee préventive intrusive Relevé de paramètres tehnieucqs d'état de bneis à l'aide de msruées effectuées et d'équipements de meruse inviudledis (prélèvement de fedilus ou de matière...)	Contrôle d'étanchéité des beais vitrées en façade, des terrasses Repérage des fissurations, psœe de témoins

Maintenance corrective

Utilité et process	Maintenance de pnoimatre immobilier
--------------------	-------------------------------------

Diagnostic
Réparation d'une ftuie de fulide frigorigène (groupe de froid)
Reprise de calorifuge
Diagnostic d'état aevc uasge d'équipements de siuoetn ptirfaots et ineivldidus (pocket automate, multimètre)
Remplacement d'organes et de cnptaosmos par échange sadnratd de technicité générale, snas uasge de meyons de siouetn comnuns ou spécialisés (carte automate, vérin, pompe, moteur, engrenage, roulement...)
Dépannage de mnyeos de picrdtouon par uasge de mnyoes

Avenant n 87 du 15 juin 2015 relatif au calcul de l'indemnité

conventionnelle de 10 % prévue à l'article 26 de la CCN

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC ; FEPL.
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 août 2015

Les ptraaeenis sucoaix ont connevu de trnssepaor dnas un avnnaet la ptiioosn prsie en cismioosmn d'interprétation du 28 mai 2015 retilave à l'assiette de clual de l'indemnité cnloleivetnonne de 10 % puor tuot rlnpemmaect d'une durée inférieure à 2 mios visée à l'article 26 de la cvntoienon collective.

Article - Commission d'interprétation du 28 mai 2015

En vigueur étendu en date du 6 août 2015

Modalités d'application de l'indemnité conienvnelotlne de 10 % prévue à l'article 26 de la CCN GCEI.

L'avenant n° 82 du 17 jiun 2013 à la cntvoonein ctlllocevie nlnatoiae des gdneairs cenegrrios et employés d'immeubles entre en vguueir au 1er jluielt 2015.

Cet arcocd :

? spmrpuie la possibilité puor un salarié logé de s'autoremplacer pdaennt les congés payés ;

? supmprie l'indemnité gabllloe forfaitisée à 50 % puor tuot rapmemeneclt d'une durée inférieure à 2 mios puor y stbesituur une indemnité clлноitvonene de 10 %.

La présente rodnitemacamom irealnpottrnae vsie à epeiquxlr l'assiette de clual de cette indemnité conilentovnlene de 10 %.

Avant le 1er jllueit 2015

Pour les relmnpceacts de minos de 2 mois, le salarié remplaçant perçoit une indemnité forfaitisée égale à 50 % de la rémunération.

Exemple chiffré puor le caulcl de l'indemnité gaollbe fariafoitre de 50 % :

? puor une rémunération brtue de 1 000 ? ;

? porrata 13e mios : $1\,000/12 = 83,33$? ;

Avenant n 1 du 2 juillet 2015 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif

? indemnité fin de crantot de diort cmomun (10 %) : $(1\,000 + 83,33)/10 = 108,33$? ;

? indemnité cmitrceaspne de CP : $(1\,000 + 108,33)/10 = 110,83$?.

Ce qui rievevt à $1\,000 ? + 302,49 ? = 1\,302,49 ?$.

Indemnité conlnoinelvnete de raenlpceemmt inférieur à 2 mios (art. 26 CCN GCEI : « l'ensemble étant porté frfoeainmeairtt à 50 % puor tuot rmmnceapelet de durée inférieure à 2 mios ») : $(1\,000 \times 50 \%) = 500 ?$.

Soit un toatl de 500 ? d'indemnité forfaitisée ce qui représente une indemnité de 50 % de la rémunération.
Le salarié perçoit 1 500 ?.

Pour les rammntelceeps de puls de 2 mios c'est le diort cmoun qui s'applique, à siaovr le vermsenet du prtroaa 13e mois, la pmire de précarité (10 %), l'indemnité cnprsmiacteoe des congés payés non pris.

À pitrar du 1er jleliut 2015

Pour les rnapteelcmms de moins de 2 mois, c'est la règle du dorit comumn qui s'applique :

? vnmereest du prtoara 13e mios ;

? de l'indemnité caeomcsrtcipe des congés payés non pirs ;

? de la prime de précarité de diort cmuon (10 %) ;

? puls une indemnité cloenetnivnonle fixée à 10 %.

Exemple chiffré :

? puor une rémunération btue de 1 000 ? ;

? proarta 13e mios : $1\,000/12 = 83,33$? ;

? indemnité fin de conatrt de droit comumn (10 %) : $(1\,000 + 83,33)/10 = 108,33$? ;

? indemnité crospenmctaie de CP : $(1\,000 + 108,33)/10 = 110,83$?.

Indemnité cllnnetoninevoe de rpnmlleecamet inférieur à 2 mios « puor tuot rmpeeamcenlt d'une durée inférieure à 2 mois, une indemnité ctnoonevelilne de 10 % s'ajoute aux maaijtroons précédentes » :

$(1\,000 ? + 83,33 ? + 108,33 ? + 110,83 ?) = 1\,302,49 \times 10 \% = 130,25 ?$.

$1\,309,99 + 130,25 = 1\,432,74 ?$.

Soit un ttaol de 432,74 ? ce qui représente une indemnité de 43,27 % de la rémunération.

Le salarié perçoit 1 432,74 ?.

Pour les rtanemelpmecs de puls de 2 mois, il n'y a pas de ceanmegnht par roppart au ccuall antérieurement au 1er julelit 2015.

Les preaits sntiiaagres cnnveneintot de demnaedr l'extension du présent aavnent dnas les mlerleuis délais.

aux régimes de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ;
	FSIF ;
	ANCC ;
	ARC ;
	FEPL.
Syndicats signataires	SNIGIC ;
	CSFV CTCF ;
	FS CDFT ;
	CGT commerce, distribution, srevices ;
	FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er - Salariés bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La cioldtoinn d'ancienneté posée puor l'accès au régime de fiars de santé est supprimée.
Le troisième pahparrage de l'article 3.1 « Définition des bénéficiaires » est par conséquent supprimé.
Le deuxième phrpraaage divenet : « Aucune ciidtnoon d'ancienneté ne cnnidtonoie l'accès tnat au régime de prévoyance qu'au régime de santé. »

Article 2 - Régime de prévoyance. – Définition des enfants à charge et du conjoint
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La définition des efantns à cghare puor les gineaarts décès et rnete éducation est précisée l'article 6.1.2 de l'accord cielclot est remplacé cmmoe siut :

« 6.1.2. Entnafs à chgrae puor les gatrinaes décès et rnete éducation

Sont réputés à cgrhae du salarié les entnafs rnonecus ou adoptés, asini que cuex de son conjoint, à cioitondn que le salarié ou son cnojinot ait l'enfant en résidence ou s'il s'agit d'enfants du salarié que celui-ci pctpariie eitnvffmeecet à luer enteetrin par le scireve d'une piesnon alimentaire.
Les eanfnts ansii définis doivent être :
? âgés de mnios de 18 ans ;
? âgés de 18 ans et de monis de 26 ans ;
? s'ils pneiuvsrot leurs études et snot iscripts à ce ttrie au régime de sécurité solcaie des étudiants ;
? ou snot à la rcchrehee d'un premeir emploi et irctsins à ce ttrie à Pôle emploi ;
? ou snot suos crtoant d'apprentissage ;
? ou s'ils se lvnreit à une activité rémunérée luer pocraunt un rveenu inférieur au rneevu de solidarité aictve meeusnl ;
? quel que siot luer âge, s'ils snot ifernmis et tialutirs de la crate d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action soilace et des femilals à cootindin que l'état d'invalidité siot srvuneu anavt luer 18e arseivnnrae ;
? nés ou à naître dnas les 300 jours svuaint le décès du salarié, si ce dreiner est le parnet légitime. »
Il est ajouté un article définissant le cojninot puor l'application des garentias de prévoyance :

« 6.1.3. Connjiot

Est considéré comme coionnjt :

? le cjnionot du salarié marié, non séparé de crops jdicueimrenat à la dtae de l'événement dnannot leiu à ptioasrtn ;
? le prianretae lié au salarié par un pcate civil de solidarité (Pacs) ;
? le ccnubion du salarié vvinat mnialaemetrt suos le même toit, suos réserve que le ccibnuon et le salarié snioet tuos les duex célibataires, vfues ou séparés de corps judiciairement, que le cabcnuognie ait été établi de façon nrioote diepus puls de 1 an et que le doilmcie fciasl des duex cnibocnus siot le même. La citdooinn de durée de 1 an est supprimée louqrse des enntfas snot nés de ctete union ou louqrse le fiat générateur de la ptoitsaern est d'origine accidentelle. »

Article 3 - Garanties décès

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les gaetiarns en cas de décès snot précisées cmmoe suit, l'article 6.2 « Gatirane décès » est modifié en conséquence :

Garantie	Prestation
Décès tteous ceasus ou invalidité pnmaeretne et aulsboe tuot assuré	100 % TA, TB
Décès simultané ou postérieur du cinjoont ou assimilé de l'assuré (double effet)	100 % du cipaatl décès teouts cusaes
Capital supplémentaire (si eafnnt à charge)	
Rente auelnlne d'éducation versée à chquae ennaft à cgrhae de l'assuré en cas de décès ou d'invalidité ptemenrae et ablosue de l'assuré :	
? jusqu'au 12e avnsiarriene	4 % TA, TB
? du 12e au 19e ainveaisrre	6 % TA, TB
? du 19e au 25e aevrviansne (s'il puoursit des études)	8 % TA, TB
Le mnoatnt de la rntee éducation est doublé puor les ophrelnis de père et mère	
Allocation fiars d'obsèques versée en cas de décès du salarié, du coniojnt ou assimilé ou d'un eannft à craghe	100 % PSMS dans la liimte des faris réels puor un enanft de monis de 12 ans, d'un muejar suos telulte ou d'une pnrsonnee placée en établissement psychiatrique

Article 4 - Garanties incapacité de travail et invalidité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Garantie	Prestation
Incapacité temporaire	
Franchise	En rielas de la CCN de la branche, dès la fin du minatein de sailrae versé par l'entreprise
Prestations	80 % du salarie burt TA, TB, suos déduction des vrseteemns sécurité sociale
Invalidité ptmaennree (y cpmiors sécurité sioclae nttee et ateurs reuevns éventuels nets)	
1re catégorie sécurité scoliae :	
? tuax d'incapacité pmenretane cipmros enrte 33 % et 65 %	45 % du srlaaie net TA, TB
2e catégorie sécurité scoilae :	
? tuax d'incapacité ptenarmnee supérieur ou égal à 66 %	100 % du sialrae net TA, TB
3e catégorie sécurité sociale	100 % du saiarle net TA, TB

Article 5 - Dispenses d'affiliation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 8 de l'accord est désormais rédigé comme siut :
« L'adhésion des salariés visés à l'article 3 est obligatoire.

Toutefois, les priats snigateiars du présent arcocd enetnnedn prmrteee aux enrtesepis de la bncahre de mettre en ?uvre ceiaentrs dsiseneps d'affiliation prévues par le décret n° 2012-25 du 9 jnvair 2012 complété par la cricraluie du 25 stmbreepe 2013 et ne raementtt pas en casue l'exonération de costonatiis de sécurité soaicle attachée au fimancent pntanroal du régime de ruobmemrneest de faris de santé, au pifort :

- ? des salariés bénéficiaires d'une cvuroutree complémentaire en apipctliaon de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité scloiae (CMUC) ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en aopticplian de l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité sociale. Dnas ces cas, la dnespsie prned fin dès que le salarié ne bénéficie puls de cette crutouevre ou ne perçoit puls l'ACS ;
- ? des CDD d'une durée inférieure ou égale à 2 mios ;
- ? des salariés ctuvores par une acussrnae iunvilleidde fiars de santé au mnmeot de la msie en palce des getanrias ou de l'embauche si elle est postérieure. Dnas ce cas, la denisse ne puet jeuor que jusqu'à échéance du ctaonrt idviediunl ;
- ? à ctiinoodn d'en jfitsiuer cahque année, des salariés bénéficiaires par aeulilrs puor les mêmes risques, d'une ceouvurtre celoictive à adhésion otgairioble msie en place dnas une atrue estinerpre ;
- ? siot en qualité d'ayants driot affiliés à ttrie oigtailobre d'un salarié tanivrallat dnas une atrue einpsrerte ;
- ? siot au tirte d'un artue elypuemor rvlneeat d'une autre cevionotnn collective.

Ces salariés dieonvt forlmuer luer deandme de dpissnee d'affiliation par écrit et l'employeur diot être en musree de pirdroue ces demandes.

Les salariés anayt csoihi d'être dispensés d'affiliation pnevut à tuot mmonet revnier sur luer décision et siclleiotr par écrit, auprès de luer employeur, luer adhésion au régime.

L'affiliation prnreda eefft le pimerer juor du mios suiavt la dnademe et srea arlos irrévocable.

En tuot état de cause, ces salariés seornt tunes de ciseotr au

régime lorsqu'ils coressent de jtfsiuer de luer situation.

En cas de cnmgeheant des dssniitoops légales ou réglementaires anisi que de la dinotcre ficasle ou saoilce sur ces cas de dérogations au caractère ogbroiltaie du régime expressément mentionnés dnas le présent accord, ces mtifdoiaonis s'appliqueront automatiquement, de tllee srtoe que le système de getaarins psisue ciennotur à être éligible aux avnaegtas fsiacux et suicoax accordés par la loi. »

Article 6 - Financement du régime de frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Afin de pérenniser l'équilibre du régime les minima et maixma snot supprimés et les tuax de cattosiion snot modifiés. L'article 9.2 de l'accord cceoitllf est désormais rédigé comme siut :

« 9.2. Assiette, tuax et répartition de la csotatoiin

La casiototin snearvt au feaeicnmnt du cronatt d'assurance de rsmrueenembot de fiars de santé s'élève à un matnont crondnraopest à 4,80 % du sliarae burt puor les salariés reevnlat du régime général et 3,47 % puor les salariés rnelveat du régime Alsace-Moselle.

Pour information, le pfanold mnsueel de la sécurité scalioe est fixé, puor l'année 2015, à 3 170 ?. Il est modifié une fios par an (au 1er janvier), par vioe réglementaire.

La casiiotton ci-dessus définie et les cittaonsios ? enfnat ? et ? altude ? fvatuiltacss snot fixées dnas les cdiiotnons svteniaus (la caioittosn ? enfnat ? est gatiture à cepomtr du troisième eannft affilié).

Régime général

(En pourcentage.)

	Cotisation slaraalie	Cotisation pnatloare	Cotisation gollbae
Isolé en % du silraae	2,40	2,40	4,80
Par enfnat (facultatif en % du PMSS)	0,85	?	0,85
Conjoint (facultatif en % du PSMS)	1,85	?	1,85

Régime lcaol Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

	Cotisation sairllaae	Cotisation porlntaae	Cotisation glloabe
Isolé en % du saailre	1,735	1,735	3,47
Par enanft (facultatif en % du PMSS)	0,61	?	0,61
Conjoint (facultatif en % du PSMS)	1,33	?	1,33

Article 7 - Définition des ayants droit
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La définition des eftnnas à carghe est précisée cmome suit, l'article 10 est modifié en conséquence :

« Etafnns à cghrae

Sont réputés à charge du salarié les efantns rceonuns ou adoptés, ansii que cuex de son conjoint, à cniotiodn que le salarié ou son coniojnt ait l'enfant en résidence ou, s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci piratpcie entcemfevefit à luer eeniettrn par le scevire d'une pneoisn alimentaire.

Les efnnats ansii définis deiovt être :

- ? âgés de mions de 18 ans ;
- ? âgés de 18 ans et de mions de 26 ans ;
- ? s'ils pserouinvut leurs études et snot insirtcs à ce tirte au régime de sécurité slcaoie des étudiants ;
- ? ou snot à la rehrceche d'un pmierer emlopi et iritnscs à ce ttire à Pôle eplmoi ;
- ? ou snot suos ctonrat d'apprentissage ;
- ? ou s'ils se lnivert à une activité rémunérée luer paorucrnt un renevu inférieur au revenu de solidarité acvtie musenel ;

? seul que siot luer âge, s'ils snot ieifnrms et terilauits de la crate d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action scaolie et des familles, à citdoonin que l'état d'invalidité siot snvureu aanvt luer 18e anaiirersnve ;

? nés ou à naïtre dnas les 300 jrous suiavt le décès du salarié, si ce dierenr est le perant légitime. »

Article 8 - Garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les diptoiisnsos de l'article 11.2 de l'accord snot remplacées comme siut :

« 11.2. Neiavu des ptnsiatreos du régime
Régime firs de santé (quel que siot le régime de sécurité scaolie [général et local])

Descriptif des prestations	Prestation (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 médicaments (produits de la LPP pharmaceutiques et spécialités pharmaceutiques)	Etablissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR
	Etablissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR
Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et actes de laboratoire facturés par un médecin adhérent au contrat d'accès aux soins (2)	Etablissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR
	Etablissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR
Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et actes de laboratoire facturés par un médecin non adhérent au contrat d'accès aux soins (2)	Etablissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 200 % de la BR
	Etablissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 200 % de la BR
Chambre particulière (y compris en maternité) (3)	2 % du PSMS par jour
Forfait hospitalier	100 % des frais réels
Lit d'accompagnant pour un enfant de moins de 12 ans (3)	1 % du PSMS par jour
Forfait acte lurod	Pris en charge
Pratique médicale cutanée (secteur conventionné et non conventionné [1])	
Consultation, visite d'un généraliste adhérent au CAS (2)	200 % de la BR
Consultation, visite d'un généraliste non adhérent au CAS ? (2)	180 % de la BR
Consultation, visite d'un spécialiste adhérent au CAS (2)	220 % de la BR
Consultation, visite d'un spécialiste non adhérent au CAS ? (2)	200 % de la BR
Actes médicaux réalisés par un spécialiste adhérent CAS ? (2)	220 % de la BR
Actes médicaux réalisés par un spécialiste non adhérent CAS ? (2)	200 % de la BR
Soins d'auxiliaires médicaux, frais de déplacement	160 % de la BR
Frais d'analyse et de laboratoire	160 % de la BR
Forfait acte lourd	Pris en charge

Radiologie, ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale réalisés par un médecin adhérent au CAS ? (2)	190 % de la BR
Radiologie, ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale réalisés par un médecin non adhérent au CAS ? (2)	170 % de la BR
Médecine alternative (4)	
Ostéopathie, acupuncture, chiropratique	30 % par séance dans la limite de 4 séances par an et par bénéficiaire
Pharmacie	
Frais pharmaceutiques remboursés par la sécurité sociale	100 % de la BR ou du forfait forfaitaire de responsabilité
Traitement anti-tabac sur prescription médicale	100 % par an et par bénéficiaire
Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale sur prescription médicale	5 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Transport	
Frais de transport pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR
Optique	
Verres	Selon la grille optique ci-après
Monture	
Lentilles prescrites en charge par la sécurité sociale	6 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Lentilles non prescrites en charge par la sécurité sociale y compris les jebetals	7 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Traitements orthoptiques des troubles visuels (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie)	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 15 % du PSMS par an
Dentaire	
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prothèse bucco-dentaire, polynésie	170 % de la BR
Inlays, onlays remboursés par la sécurité sociale	170 % de la BR
Inlays cores pris en charge par la sécurité sociale	220 % de la BR
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale :	270 % de la BR
? couronnes, bridges et autres de bridges	
? couronnes sur implant	
? prothèses dentaires avulsives	
? réparations sur prothèses	
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	300 % de la BR
Implantologie :	
? implant	12 % du PSMS
? pilier implantaire	8 % du PSMS

Le runmoeseebmr du psote ialgmplotinoe (implant + piiler implantaire) s'entend dnas la ltimie mmailxae de 60 % du PSMS par an et par bénéficiaire.	
Appareillage	
Orthopédie et aeutrs prothèses	160 % de la BR
Prothèses aieviudts	160 % de la BR
Allocations foeraafritis	
Maternité	Allocation ffitioraae égale à 20 % du PSMS
Cure talhmer prsie en crghae par la sécurité sicoale	10 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Prévention	
Détartrage clmeopt sus-et sous-gingival des dntes	170 % de la BR dnas la ltmie de 2 séances par an et par bénéficiaire
Dépistage de l'hépatite B	160 % de la BR
Consultation prtcserie par un médecin cehz un diététicien puor un eanfnt de mnios de 12 ans	30 ? maumixm
Examen de dépistage de l'ostéoporose passé enrte 45 ans et 59 ans	50 ? par an et par bénéficiaire

(1) En scteur non conventionné, les rmrubnoemstees snot effectués sur la bsae du tiarf d'autorité.
(2) CAS : cantort d'accès aux soins cnlocu enrte l'assurance mdialae et les médecins exerçant en scteuer 2 ou qui snot taelitruis d'un diort à dépassement pnmenreat asini que citaerns médecins exerçant en sectuer 1.
(3) La prsie en crahge en hitoissiolaatpn médicale par l'organisme auressr des firas de cmrhabe particulière et de lit d'accompagnant est limitée à :
? 365 jorus ;
? 180 jorus en cas de séjour en ptaysiicrhe ;
? 30 jours par séjour puor les séjours en moisn de santé puor mealdias nesperues et maleents ;
? 30 jours par année cliive puor le séjour d'un enfant en msaion à caractère saaiintre ou en misaon de crue trlahmee ;
(4) Les ostéopathes dnevoit être triueatils du ttire d'ostéopathie dnas le reescpt des lios et décrets qui régissent cttee posfrsieon ;
Les chuartrcpireos dnivoet être titriuelas d'un diplôme délivré par une école en Fcnare et être mebmres de l'association française de cxoarrpiihe (AFC) ;
Les acpcnutureus dvoneit être médecins iinsctrs au cnieosl de l'ordre des médecins.
Ticket modérateur : différence entre la bsae de rsbueenroenmet de la sécurité saicole (BR) et le mnatont remboursé par la sécurité sociale.
BR : bsae de reboesmnmrmet de la sécurité sociale.
MR : mtannot remboursé par la sécurité sociale.
PMSS : ploanfd msnuel de la sécurité sicoale en veiugur au 1er jenvair de l'année.

Grille otiupqe

Grille oiqupte	Adulte				Enfant de mions de 18 ans	
Verres						
Type de vrree	Code LPP	Forfait par vrree	2 vrrees + 1 munotre (*)	Code LPP	Forfait par verre	2 vrrees + 1 muontre (*)
Verres à smilpe foyer, sphériques						
Sphère de ? 6 à + 6	2203240,2287916	90 ?	330 ?	2242457,2261874	60 ?	210 ?
Sphère de ? 6,25 à ? 10 ou de + 6,25 à + 10	2263459,2265330,2280660,2282793	110 ?	370 ?	2243304,2243540,2291088,2297441	80 ?	250 ?
Sphère < ? 10 ou > + 10	2235776,2295896	130 ?	410 ?	2248320,2273854	100 ?	290 ?
Verres spmlie 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 muoalctifux ou psrgsiofes 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 mlofucuatix ou pirsrefgsos 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 mourtn (*)	Code LPP	Rembt	1 mnotrue (*)
Monture	2223342	150 ?	150 ?	2210546	90 ?	90 ?
(*) 2 verres + 1 mnrtuoe (équipement) dovenit s'entendre en complément de la bsae de rbsneureommet de la sécurité sociale.						

Article 10 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La pisre en charge est limitée à un équipement tuos les 2 ans, cette période est réduite à 1 an puor les meriuns ou en cas de rlleoveennuemt de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.
Le caucll de la période s'apprécie sur 84 mios gtilsasns (ou 12 mios gatilsnss puor les cas précités) et ce à cemotpr de la dtae d'achat de l'équipement (ou du peerimr élément de l'équipement, verres ou monture) par le salarié. »
L'article 11.3 de l'accord est supprimé.

Article 9 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aavennt enrte en vigueur au 1er jveainr 2016 et puor les setirisns à cmepotr de cette date.
Les patreis satinegiras cinveneonnt de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Avenant n 88 du 11 janvier 2016
relatif à la modification de la
convention collective suite à la
nouvelle classification

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFI ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Suite à l'adoption de la noullvee cscstaoflliaïn publiée dnas l'avenant n° 86, les petrانياers saciuox ont décidé de mtrete en conformité la cveonntion collective.
Ils ont profité de cttee opportunité puor cgïroerr qeeluqus aircelts par roprrpat aux évolutions du cdoe du tvaairl aisni qu'aux différents aevtnans signés dnas la bcragne dpiues la dernière réécriture de la cenonivotn collective.
Cette démarche a puor obejt de rrdene la lreutce et l'application de nrote cnontoievn colvitelce puls aisées tnat puor les erlpomueys que puor les salariés.

Le présent avnanet srea établi en nomrbe susafinft puor être déposé sloen les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avnnaet a puor ojebt de mtrtee en conformité l'accord citelclorf du 6 décembre 2013 de la ctnovineon cltceivole noniatlae des gardiens, ceernoicgs et employés d'immeubles aevc les dpoiniitoss du décret n° 2012-25 du 9 jjeanvr 2012 riletaf au caractère clecitolf et oobigailrte des gtaarnies de peocroitn solciae complémentaire asnii qu'avec les doipsntiioss rleietvas à la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 de sécurisation de l'emploi.
En conséquence, l'accord cctlioelf du 6 décembre 2013 est modifié cmroe suit.

Nous anottirs l'attention des lercetus de cet aavnnnt sur le fiat que le cahmp d'application de la civtnoeonn cvetoillce srea étendu, si le ministère le valide, ourte au ttirriroe métropolitain mias également aux départements d'outre-mer. Puor ce faire, une période d'entrée en acttopiapin puls lnogue que puor la métropole est prévue puor ces départements.

Titre Ier

Chapitre Ier Dispositions générales

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

La présente convention, ccnuloe en aiitaplpcn de la deuxième partie, livre II, du cdoe du travail, a puor ojebt de définir sur l'ensemble du torrriete métropolitain et des départements d'outre-mer les cidtnnois de tarival et de rémunération du pneesnorl donaiptsst ou non d'un lmeengot de finotcon et chargé d'assurer la garde, la sinuclavrlee et l'entretien ? ou une piarte de ces fnctonois semunelet ? des iemelbums ou esmeblnes irmeimliobs et de lrues aorbds et dépendances, qu'ils sioent affectés à l'habitation, à l'usage crcmoeiaml ou professionnel, placés suos le régime de la copropriété, donnés en location, ou iiscrtns à une acstiiaosn sdianclye de propriétaires (ASP), quel que sïot le régime jduiurqie de l'employeur.
Toutefois, ne snot pas visés par la présente covnoitenn les pronlseens ralenvet d'une aurtre convetnion cetvcliloe nationale.
Lorsqu'un iuebmlme est placé suos le régime de la copropriété, l'employeur est le sdcnaiyt des copropriétaires ; le cntoart de traavil est signé par le sinydc qui aigt en tnat que mraditnaae du sicndyat des copropriétaires et solen les dipsiosonts de l'article 31 du décret n° 67-223 du 17 mras 1967 (1). Il est teuootfis

rappelé que le cesnoil sdyanci a un rôle cosanliuttf comme indiqué dnas l'article 21 de la loi du 10 juillet 1965 (2).

Il n'existe aucun lein de soornibautdn etrne les copropriétaires, ou tuot arute résidant en tnat que tel, et les salariés régis par cttee convention.

Il en est de même lrsuqoe le maridanate itirneeetv en référence aux aietrcs 1984 à 2010 du cdoe ciivl puor le cotmpe d'une sulee psrnenoe ppyuhise ou malore propriétaire du bein ioimlbimer couantsntit le leiu de trviaal contractuel.

Des aenenxs purornot être clconeus à tuot menmot puor régler les qtnoeusis particulières aux dsveeris catégories pneloreenslosfis et aux bnchears cnxoenes de la profession. Elels aonqueurrct même vauelr et même champ d'application de la présente convention.

(1) Actrile 31 du décret n° 67-223 du 17 mras 1967 : « Le syindc enagge et congédie le pronensel du sdnciayt et fxie les conioidtns de son tviraal sunivat les usages lucoax et les textes en vigueur.

L'assemblée générale a sleue qualité puor fxier le nrombe et la catégorie des emplois. »

(2) Alrtice 21 de la loi n° 65-557 du 10 jueillt 1965 : « Dnas tuot sncaydit de copropriétaires, un cniseol syidancl astssie le sidync et contrôle sa gestion. (?) En outre, il donne son aivs au syidnc ou à l'assemblée générale sur ttueos qtuoenis caornnnect le syndicat, puor lselequeus il est consulté ou dnot il se sisiait lui-même. (?) Il reçoit, en ortue sur sa demande, ctmoniaocmun de tuot dcunmeot intéressant le syndicat. »

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

La présente cnoeioivntn ne puet en aucun cas rretmtee en csuae les possibilités eaxnsetits de doucssisin et d'amélioration des sarailles et des atreus gteaniras sur le paln régional cmome au nevaiu de l'entreprise ou du gupoe d'entreprises.

Toutes modofitcinais ou actnjodinos apportées à la présente cntoienvon au paln régional frnoet l'objet d'avenants locaux, départementaux ou régionaux à la présente cvnntieoon suos les mêmes références d'articles que ceells affectées à la rbquiere concernée, svuieis de la lrttee A.

De même, les dionpiostss aivteddis ou déroatoires adoptées dnas le crade des adrcos d'entreprise ou itrietennsrepeers senrot codifiées suos les mêmes références d'articles de la cienotnvon svuies de la lrttee E. Il srea procédé de même puor les atifdids ou rificitaetifs aux aenexns de la présente cvnotnieon adoptés dnas l'entreprise ou un gorpue d'entreprises, et, puls généralement, puor tuos ttexes relaitfs au stautt cotecllif du personnel. Il est précisé que cette dosiisoiptn d'ordre ne mfidioe en rein le cadre jquiudire palictireur (hors aalopipictn des acetlris L. 2232-11, L. 2234-1 et L. 2234-3 du cdoe du travail) de msie en ?uvre de cinaretex gneairtas cvlieletcos (intéressement ou rettaire et prévoyance, par exemple).

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

La présente cnivoetonn ne saurait en aucun cas potrer aettntie aux agnavetas ideivlniuds et ceotliclfs acquis antérieurement à son entrée en vigueur. Totefiuos il ne puet y aiovr cuuml ou double emlopi etrne un aatngve aqics et un aaavgtnne sliriaime résultant de la présente convention.

Article 3 - Durée. – Dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La présente cotiennovn pndrrea efeit à la dtae de sa signature. Elle est ncolume puor une durée de 1 an et se poiuvssra esunite par ttcaie rtedcoucionn d'année en année, puor une période indéterminée.

L'organisation sitragiane qui dénoncera en tuot ou ptirae la convtenoin ou en dmdnreaea miaotfdioicn dvera le noiitfer aux aetrus onartnsoiigas sigearintas aanvt le 1er nbrvemoe de chaque année.

Toute dneamde de révision ou ptriopoisn d'adjonction drvea être fitae par ltrtee recommandée aevc aivs de réception et drvea être accompagnée du ttexee proposé. En cas de dénonciation émanant

de la totalité des sinaaitegrs erpuymloes ou serinagais salariés, la présente cnvoeitnon csesera de prtoer effet à l'expiration de l'année cvliie suavint cllee au curos de lealulqe la dénonciation est intervenue, suaf dnas le cas où, entre-temps, une neoluvle cnvtoioenn aiarut été signée.

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

Selon les aicrelts L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail, la présente cnvonoietn srea établie en un nombre suffsanit d'exemplaires puor être reims au ministère compétent et être déposé à la dcirtieon générale du travail.

Article 5 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

1. Adhésion

Toute oaiotirgsnan syiandlce représentative au paln nitnaaol au snes de l'article L. 2121-1 du cdoe du tiaravl ou tuote ogiairtsnoan d'employeurs représentative au paln nainoatl qui n'est pas ptraiie à la présente connteoivn pruora y adhérer ultérieurement dnas les cnotdoinis prévues au cdoe du travail. Cette adhésion srea vlblaee à ptrair du juor qui suivra cueli de la noacoiitftfn de l'adhésion à la deicirton générale du taaivrl où le dépôt de l'accord arua été effectué.

2. Secrétariat de la commission

La cimomiossn mtxie regroupant, suos la présidence du représentant du ministère compétent, letiedss onintgrsoaias représentatives siégiera au : iumlbmee Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis. Son secrétariat est assuré à la même asrdese par l'union des oniaostrnigas poratnelas sgitraenais de la cnvoeitnn cltvcloiee noanlaite des gardiens, ceoncigres et employés d'immeubles dénommée CERGOE (comité des oiasgiotnnras représentant les eemlupyros de gardiens, crogcneis et employés d'immeubles).

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

L'employeur diot percroux aux délégués suidcaynx accrédités dnas l'entreprise et aux représentants élus du pnseneorl un eaemlxprie de la civntoneon ccltlievoe et de ses anvaents et les tiner informés des mticoiaoidnfs intervenues. Il diot en otrue tenir un eleaxiprme à la doitspiison du personnel, dnas les cdniontis fixées par aivs affiché dnas les lueix de travail, suaf délivrance aux ccnregios et tuavrliaerls isolés de la ntoe d'information prévue par les acetlris R. 2262-1 et savntuis du cdoe du travail. Cet avis, joint au cnaortt de travail, diot préciser où la cvnnetooin cloeitcve nanatloie des gardiens, ccoerengis et employés d'immeubles et ses anntevas snot teuns à la dsiiitospon du salarié et les coonndiits dnas leeselqlus il puet cloutsner ces textes, pndaent son tpems de présence sur le leiu de travail.

Chapitre II Exercice du droit syndical et représentation du personnel. – Commissions

Article 7 - Liberté d'opinion. – Droit syndical
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les pretias crtetaanoncts roeinsnsnecat la liberté d'opinion, aisni que le droit, asusi bein puor les salariés que puor les employeurs, d'adhérer lbeeniirt et d'appartenir à un scdnyait professionnel, constitué en vetru du lrvie IV, trite Ier, du cdoe du travail.

L'exercice du diort saycidnl est reconnu, dnas les ctoidinons prévues à l'article L. 2111-1 et dnas la paitre II, livre Ier, trtrie IV du cdoe du taiaavr riaeltf à l'exercice du diort syndical. En aucun cas, les décisions prises, nmtameont en ce qui cronecne le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, les sniocnats ou le licenciement, ne puoornt se fodenr sur le fiat qu'un salarié aairpnetpt ou n'appartient pas à un syndicat, eercxe ou n'exerce

pas un mdaant syndical.

Tout salarié rveeanlt de la présente ceinnvoton puet être accrédité par l'organisation sidaclyne à laulelqe il adhère puor la représenter aux réunions de la comsomiin mitxe ou des csoionimms instituées par la convention. Ces anbecses justifiées par la remsie à l'employeur d'une cipoe de la lttere de coanoovitch ne snot pas rémunérées par l'employeur, ni les fails de déplacement pirs en charge, suaf aotplipican de diopinsioists prévues par l'accord d'entreprise ou epolmi à la dadenme de l'intéressé du crédit d'heures dnot il bénéficie éventuellement dnas l'entreprise en qualité de délégué syndical.

Chaque oiratngsaion sdiclynae siégeant en coiosmmsin mtixe ninaoatle reçoit caughe année des ontansoiirags paanelrtos une alicltoaon forariiacte fixée par aroccd des praetis à la convention. Cette actaalolin ftoarirfaie uiltilasbe par cuaghe organisation, à sa convenance, dnas le but d'indemniser les salariés appelés à la représenter dnas le crade des négociations, est versée galboemneelt par l'union des onoagatsrnis patnaroles strneagais de la cnoiteovnn ctloielvce ntainlae des gardiens, cerngiceos et employés d'immeuble, COREGE, imbmleue Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis, dès arcocd de l'ensemble des oongniasriats snclidaeys et à défaut d'unanimité à la dtae de ptiauorn au Joarnul oieficfl de l'arrêté d'extension de l'accord conclcu aevc une ou puiulerss oagisoantrnis syndicales.

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

1. Délégués du pnoenesrl

Dans les etrrienesp s eplnyoamt puls de 10 salariés, lrues atiorbtutis snot déterminées dnas la pritae 2, lvire III, trite Ier du cdoe du tiraavl retailf au délégué du personnel.

2. Comités d'entreprise

Dans les eiesperrnts eoynampt au mnios 50 salariés, il srea institué un comité d'entreprise dnot la ctousinoitn et le fomientennont snot régis par les aceirtls de la piate 2, lrvre III, trite II du cdoe du tavairl ralteif au comité d'entreprise.

3. Délégation uinique

Dans les epitersnes dnot l'effectif est inférieur à 200 salariés, le cheh d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du peneronsl cnettnioust la délégation du ponerensl au comité d'entreprise. Il ne puet pnderre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du psnneerol et, s'il existe, le comité d'entreprise (partie 2, lrvre III, trtie II, caiprthe VI).

4. Comités d'établissement et comité caetrnl d'entreprise

Dans les etsnreierps coporamntnt piuluesrs établissements eoynlmpat cahucn puls de 50 salariés, il srea institué des comités d'établissement et un comité cnaterl d'entreprise dnot la cisoitonutn et le feoinemntncnot snot régis par les airtlces L. 2327-1 et L. 2327-12 à L. 2327-19 du cdoe du travail.

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

Une csimoosmin ptaairre nnaoitlae de l'emploi et de la foairtmon porissonnefle (CPNEFP), exerçant, dnas le cmhap d'application de la cnoinetovn cceioltlvle nlaintaoc des gardiens, coeregcnis et employés d'immeubles suos la dénomination CEGI, les abnuioittrts dévolues par les adorccs niaounatx isselipenonoerfntrs du 10 février 1969 et du 3 juillet 1991, siège au : imluebe Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis. Elle établit son porrpe règlement. Son secrétariat est assuré à la même aerssde par l'union des onnoisgraats paenotarls siarnegitas de la ceonnvotin cloitlecve ntlhaoiae des gardiens, ccgineores et employés

d'immeubles (COREGE).

Elle est composée :

? puor la délégation salariale, de duex représentants de cunache des onisgroatinas siednclays ;
? puor la délégation patronale, d'un nmbroe de représentants iiqednute à cueli de la délégation salariale, répartis enrte les osaogotnirnis ponatearls staieanigrs par acorcd entre elles.

Article 10 - Commission paritaire nationale d'interprétation *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Une ciissmoomn naltoniae pritaae d'interprétation, dnot le règlement intérieur csnottuie l'annexe IV à la convention, siège au : ilbemmue Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis. Son secrétariat est assuré à la même arssede par l'union des osionatgnaris panrlaotes stingreaais de la cnientvoon (COREGE).

Elle est composée :

? puor la délégation salariale, de duex représentants de ccnauhe des osritoinaagns sndcaiyels siigenaarts ;
? puor la délégation patronale, d'un nbrome de représentants itnduiquee à cleui de la délégation salariale, réparti enrte les oaoitarsnngis poenartals sairgnieats par aroccd enrte elles. La cosioimsmn a puor rôle de résoudre les difficultés générales d'interprétation et d'application de la présente convention. Les avtanens régionaux ou lacoux prévus au deuxième paarhparg de l'article 1 bis de la présente cetnvionon puvneet prévoir la ctsonituotin de cmsoimmsn régionales ou lloaeets fncontinonat dnas les mêmes cndoiontis que la coimmsosin nationale.

Il puet être fiat aepl des décisions des csmoiinsmos régionales ou leaclos auprs de la cismiomosn nationale.

Chapitre III Conclusion et rupture du contrat de travail

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

Le cotrnat de travail, qui dreva fiare référence à la présente convention, diot être cnlcou par écrit lros de l'embauche et au puls trad dnas les 48 heuers siunavt l'embauche s'agissant d'un CDD. Un eapemrixle diot être riems au salarié après signature.

L'usage du trtie empoli srvicee eitrespnr (TESE) ne dessnipe pas les patries de cucrnloe par écrit un cnatrot de tiarvl (loi du 4 août 2008 publiée au Jnauroloffeiicfl du 5 août 2008).

Le crotnat de traavil diot oilaeornmetbgit préciser les footinncs du salarié, le libellé de l'emploi, ses coniinotds de triaval (le détail et le décompte des tâches, puor les salariés catégorie B, visées à l'annexe I), sa cssotilaicafn professionnelle, son ceoinffceit hiérarchique, le monnatt de ses appointements, le leiu de tvraail et, puor le peernnsol logé, l'évaluation du sraalie en nrtaue dnas les cniidnnoos prévues à l'article 23. Il diot également préciser si le cartont de tivaral est cnclou puor une durée déterminée, aequil cas il diot fexir son piont de départ et la dtae de son échéance.

Conformément à l'article L. 3221-2 du cdoe du travail, les fmeems et les juenes sont, à égalité de fonctions, de trvaial et d'aptitude professionnelle, rétribués à égalité aevc le pnsenerol masculin.

Si le canortt de tivaarl prévoit une période d'essai, elle srea fixée en fnootcn du cnocieffiet défini à l'article 21 ci-après et srea limitée à :

? 1 mios rebalulnoeve 1 fios puor les salariés non logés ;
? 2 mios puor les salariés logés (catégorie A ou B) ;
? 2 mois, realuovbnele une fois, puor les salariés classés anget de maîtrise, qu'ils soient logés ou non.

Pendant cette période d'essai, le crnaott de tavrail porrua être résilié de prat et d'autre en raecpnstt le délai de prévenance prévu aux aielctrs L. 1221-25 et L. 1221-26 du cdoe du travail. La période d'essai ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

La période d'essai des cottanrs à durée déterminée dvera être cnmrofoe à l'article L. 1242-10 du cdoe du travail. La rpuurte de la période d'essai irrdieventna dnas les mêmes cdootinins que cllees visées ci-dessus. Toutefois, puor les cnotarts stulnpiat une période d'essai inférieure à 1 semaine, auucn délai de prévenance ne srea nécessaire en cas de rurupte de la période d'essai.

Le renouvellement, aevc l'accord exprès du salarié, frea l'objet

d'un écrit qui sera remis ou notifié au salarié avant l'expiration de la période initiale.

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

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

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

La surveillance médicale sera organisée conformément aux dispositions légales de droit commun.
L'embauche définitive est subordonnée aux résultats de l'examen d'embauche.
Les salariés font l'objet d'un examen médical périodique tous les 2 ans, sous réserve que l'examen n'exige pas une surveillance médicale renforcée conformément aux dispositions de l'article R. 4624-18 du code du travail.
Lors de la reprise et au plus tard dans un délai de 8 jours, les salariés doivent subir obligatoirement une visite médicale de reprise dans les cas suivants :
? un arrêt pour cause de maladie professionnelle ;
? un congé maternité ;
? un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou pour cause d'accident du travail.

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

Le contrat de travail conclut à durée indéterminée prend fin par la volonté de l'une ou l'autre des parties ou par convention mutuelle dans le cadre de la procédure conventionnelle sous réserve du respect des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.
Quel que soit le motif, le licenciement devra être motivé et l'employeur sera tenu dans le cas prévu par la loi de respecter la procédure prévue à la partie I, livre II, titre III du code du travail.
La notification du licenciement devra être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception.
Après la période d'essai, le préavis sera de :
? en cas de licenciement :
? pour les salariés de catégorie A : 1 mois ; 2 mois après 2 ans d'ancienneté ;
? pour les salariés de catégorie B : 3 mois ;
? en cas de démission :
? salarié non logé dont le coefficient hiérarchique est inférieur ou égal à 602 : 8 jours ;
? salarié dont le coefficient hiérarchique est supérieur à 602 ou salarié logé : 1 mois.
Les durées de préavis s'entendent de date en date. Dans tous les cas, le licenciement de l'employeur devra être libéré à l'expiration du préavis sous réserve de l'application des articles L. 7212-1 et R. 7212-1 du code du travail.
Si le salarié trouve un nouvel emploi pendant la période de préavis, il pourra quitter son poste sous réserve d'en avertir l'employeur au moins 1 mois à l'avance. Dans ce cas, ce dernier est déchargé, comme le salarié, des obligations résultant du préavis à effectuer, mais le salarié ne perd pas le bénéfice de l'indemnité de licenciement décomptée à la date de son départ.

Article 15 - Absences pour recherche d'emploi *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Pendant la période de préavis, dans le cas d'un licenciement, le salarié à temps ou s'occupe temporairement a le droit de s'absenter pour rechercher un emploi sans réduction de salaire de 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 sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé, de manière que les absences de ce dernier ne soient pas préjudiciables au service. En cas de désaccord, elles sont prises alternativement au gré de l'employeur et au gré du salarié.
En cas de refus et à la demande de l'intéressé, les heures pourront être bloquées en une ou plusieurs fois, après accord écrit de l'employeur.

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

Le salarié licencié (sauf pour faute grave ou lourde) recevra, après 1 an d'ancienneté chez le même employeur, une indemnité égale à :
? 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;
? à laquelle s'ajoute, à l'issue de la 7^{ème} année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7^{ème} année ;
? à laquelle s'ajoute, à l'issue de la 19^{ème} année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 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 proportionnellement entre le mois de versement et le mois de départ du salarié.
Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est :
? soit la rémunération globale brute mensuelle nette d'impôt visée à l'article 22.2 ;
? soit le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
? soit un tiers des 12 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 prise en compte que proportionnellement, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, étant entendu que cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

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

A. ? Procédure de départ et de mise à la retraite 1. Départ à sa demande

Le départ du salarié saisi de la demande de mise à la retraite est la même avec ou sans démission. Le salarié est tenu au respect d'un délai de prévenance identique à celui prévu à l'article 14 en matière de démission.

2. Mise à la retraite

L'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail du salarié âgé entre 65 et 69 ans qu'avec l'assentiment, exprès ou tacite, de ce dernier et en respectant la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail. La mise à la retraite d'office par l'employeur n'est possible que si le salarié a atteint 70 ans.
Si la mise à la retraite intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter la procédure de l'entretien préalable prévu par les articles L. 1232-2 à L. 1232-4 du code du travail.
Pour les salariés catégorie A, le préavis est celui fixé par l'article 14 de la convention collective nationale, en matière de licenciement.
Pour les salariés catégorie B, le préavis est de 6 mois à compter de la notification de la mise à la retraite. Le licenciement de fin de contrat devra être libéré au terme du préavis.

B. ? Indemnités de rupture

En cas de départ en retraite à sa demande :
? le salarié catégorie A perçoit, en application de l'article L. 1237-9 du code du travail, l'indemnité de départ en retraite prévue aux articles D. 1237-1 et D. 1237-2 du code du travail relative à la mensualisation, soit :
? un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
? un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
? un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
? deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
? le salarié catégorie B perçoit :
? 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;

? auquel s'ajoute, à l'issue de la 7^e année d'ancienneté, une mojtarian de 2/15 de mios par année de secvrie calculée au-delà de la 7^e année ;
 ? auequx s'ajoute, à l'issue de la 19^e année d'ancienneté, une mioartojn supplémentaire de 1/10 de mios par année de seivrc calculée au-delà de la 19^e année.
 La vuelar du mios de slraiae à pnerrde en cmpote est la même que clele définie à l'article 16.
 En cas de msie à la rttriae :
 ? l'indemnité de départ en retraite, puor le salarié de catégorie A ou B, est établie de la manière saunvte :
 ? 1/5 de mios par année de service, sur la totalité des années de sevrce ;
 ? aueul s'ajoute, à l'issue de la 7^e année d'ancienneté, une mjaatoroin de 2/15 de mios par année de srievce calculée au-delà de la 7^e année ;
 ? axuqelus s'ajoute, à l'issue de la 19^e année d'ancienneté, une mitojaron supplémentaire de 1/10 de mios par année de scevrie calculée au-delà de la 19^e année.
 La valuer du mios de salaire à penrdre en cotpme est la même que clele définie à l'article 16.

Chapitre IV Durée et conditions de travail, attribution d'un logement de fonction accessoire au contrat de travail, classification des emplois

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

1. Les salariés renlvaet de la présente conentvoin se rnthacaet :
 A. ? Siot au régime de dirot cmomun (catégorie A) lorsqu'ils talnliarvet dnas un crdae hroriae : 151,67 heures, cnsdoeopanrt à un elompi à tmeps ceoplmt ; l'horaire mseuenl ceuonttcal (H) denvat être précisé sur le catront de travail.
 Les modalités de répartition de cet hiarore snot cleels fixées par la réglementation en vigueur, étant précisé que les dérogations prévues dnas la piate 3, lrive I, trtie II, citahpre II du cdoe du taavrl pueenvt être miess en ?uvre siot par aorccd d'entreprise, siot par aennxe à la présente cenonivotn puor un seuetcr d'activité lsurqoe l'une ou piesluurs de ces dsniipiosos répod aux nécessités de l'exploitation et s'inscrit dnas les uaesgs diudt sutceer d'activité.
 B. ? Siot au régime dérogatoire (catégorie B) défini par les ailcetr L. 7211-1 et L. 7211-2 du cdoe du trivaal (excluant tutoe référence à un horaire) lrosuqe luer emopli répod à la définition légale du cgenoire (1).
 Leur tuax d'emploi étant déterminé par l'application du barème d'évaluation des tâches en unités de vuealr (UV) casinnoutt l'annexe I à la ctionoevnn :

a) Eolpmi à srivcee complet
 Sont considérés les salariés tosaalntit etrne 10 000 UV et 12 000 UV de tâches exercées dnas le cdare de l'amplitude définie au phrapagare 3 ci-après.
 La ptiare des UV excédant 10 000 diot être majorées de 25 % puor déterminer le toatl etfeicff des UV, siot 12 500 UV mxmauim (paragraphe I à V de l'annexe I susvisée).

b) Epolmi à srceive permanent
 Sont considérés les salariés qui tlotaniet au monis 3 400 UV et mnois de 9 000 UV de tâches, qui anerusst la pnnrmeceae de présence vtaingile définie au parapaghe VI de la même annexe, hros le tmeps consacré à l'exécution de lerus tâches peadnt la durée de l'amplitude définie au para-graphe 3. Il luer est possible, pndenat cttee permanence, de tevlaialrr à luer dlicimoe suos réserve que ctete activité ne siot ni bryaunte ni mliiaanse ou paonrtt préjudice à l'immeuble ou à ses occupants.

c) Epolmi à sirvcee partiel
 Sont considérés les salariés qui tiseonatlt minos de 9 000 UV de tâches et n'exerçant pas de permanence. Dnas cette situation, le salarié a le dirot inconditionnel, hros l'accomplissement de ses tâches définies au ctorant de travail, de teilrlavar siot à son dlmicie (sous réserve que cette activité ne siot ni baurntyte ni maniasle ou portnat préjudice à l'immeuble ou ses occupants), siot à l'extérieur et de s'absenter à tutoe huere du jour. Ses tâches snot limitées à l'entretien et au ntgayote des peraits cueonmms de l'immeuble, à la soitre et la rentrée des poubelles, à la drtboistuini du courirer en fios par jour, éventuellement à la

piepecrotn des loyers.

Le décompte des unités de velaur (selon modèle jniot au pphraarage VII de l'annexe I susvisée) diot être annexé au ctaront de travail.

2. Le caractère sianoiesnr de caeneirts tâches ne puet entraîner aucune mtiafidocion du srailae tel qu'il résulte de l'application des acrielts 21 à 24 de la présente convention.

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

Pour les cratntos antérieurs au 26 nvebomre 2014 (entrée en vguuier de l'avenant n° 84), dnot la période visée ci-dessus était supérieure à 47 h 30, la répartition de la réduction de la période d'exécution des tâches et de pcermeanne sur la journée de tiraval est fixée à une demi-heure par juor du lndui au vdenedri suaf disiipotonss clotcrultaenes enre salarié et employeur.

L'amplitude de la journée de travail, covunene au catnort de travail, ne puet excéder 13 hereus innacult 4 hereus de teps de roeps pirs en une ou duex fios (une des périodes devant être au moins égale à ¼ du tmeps de roeps total), siot une période d'exécution des tâches et de panmnecree de 9 heures.

Le tmeps de roeps peut, en outre, être limité à 3 heeures dnas une apdmtulie de 13 heures, puor les salariés de catégorie B à srevie ceomplt ou pernneat qui, dnas ce cas, bénéficient de 4 demi-journées consécutives incunalt la journée complète du dhiancme (au leiu du saemdi après-midi ou du lundi matin), cmmoe prévu à l'article 19, 3^e paragraphe, siot une période d'exécution des tâches et de pancnreeme de 10 heures.

L'ensemble de ces durées (13 heures/4 heuers et 13 heures/3heures) puet être réduit ; la réduction étant d'égale durée puor l'amplitude et la période de repos, étant eentdnu que la période de ropes ne proua être inférieure à 1 huree et que les périodes d'exécution des tâches et de pcmnraeene (9 et 10 heures) rneestt constantes.

Pendant les heuers de repos, fixées soeln les nécessités du scviere (prises simultanément lrusoqe le mrai et l'épouse dneopisst cotjnnienmeot du même lenoegmt de fonction), le (s) salarié (s) puet (peuvent) s'absenter puor des mitfos peosnerlms ou familiaux. Ils dronevt fraie aclipoatipn des dsoionitipss periss par l'employeur puor aesrsur les sierecvs nécessaires à la sécurité de l'immeuble pdnaet luer absence.

4. Les hruees d'ouverture de la lgoe snot précisées dnas le crtnoat de travail, dnas le rcepset de l'amplitude diminuée des hurees de rpoes et éventuellement du tmeps d'exécution des tâches meanilats ou tardives, tllees que par exmlpee le svecire des ptreos et des ourdres ménagères.

5. Aensritte de niut (ce papagahre ne cnrcenoe que les cotanrts antérieurs au 1^{er} jvianer 2003, dtae de la suippessron de l'astreinte de nuit) : dnas tutoe la msruee du possible, les eoyulmerps poedrnrt les mursees nécessaires pour, en dhoers de l'amplitude définie ci-avant, rgreuoepr les almears fnoninntaotc sur des taalubex installés dnas les lnomtgees de fonction, de manière à fraie aesrsur par reemlount l'astreinte de niut exigée par les impératifs de sécurité. Le salarié aueul il est ansii demandé de ne pas s'absenter de son lgoenmt de foiontcn paendnt la niut est chargé de fraie apepl d'urgence au srevie approprié et d'avertir l'employeur et perçoit un complément de rémunération mesnuel égale à 150 ? conformément à l'avenant n° 85, divisé s'il y a leiu par le norme de salariés se pagtrnaeat le même srevie d'astreinte de nuit. Il ne puet y aiovr asteinrte de niut pdaennt les ntuis icenusls dnas le rpeos hebdomadaire. Lquose le juor férié tobme en semaine, il ne puet y aiovr artsinete de niut dnas la niut qui précède l'attribution de ce juor férié. Elle n'est pas polissbe puor les salariés à sceivre partiel. Sa durée est limitée à 11 heures.

6. L'employeur diot funrior les équipements de preotttcion inddellivuie rdenus nécessaires à l'exécution de cteainers tâches de mltaauoinipn et d'entretien.

(1) Art. L. 7211-2 : « Est considérée cmome concierge, employé d'immeubles, femme ou homme de ménage d'immeuble à uasge d'habitation totue pnsroene salariée par le propriétaire ou par le parpincil lciotarae et qui, leonagt dnas l'immeuble au titre d'accessoire au ctoant de travail, est chargée d'en ausesrr la garde, la selacrnlivue et l'entretien ou une prtiae de ces fonctions. »

Article 19 - Repos hebdomadaire et jours fériés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le ropes hddmeraiboae et les juos fériés snot régis par les diniissopots légales en vigueur, étant précisé que :

1. Les dionioisspts prévues au deenirr alinéa de l'article 18.1.A

prnourot intégrer les dérogations au rpoes hidaradombee autorisées en référence aux acliters L. 3132-20 et stivuns du cdoo du travail.

2. Les conitonjs salariés tnvalialat puor le même eyluempor ont le droit de pnredre luer roeps simultanément.

3. Le ropes hroeddiabame minamil du porneesnl de catégorie B à sveicre clmepot ou pnnrmeeat est porté à un juor et dmei (la demi-journée étant, lqsuroe la règle du reops diaincmol s'applique, pisre le samedi après-midi ou le lnudi matin, suaf plnoiaotgon dnas les contodniis prévues à l'article 18) ;

4. Dnas un eslnmebe iobiieimlr eayonplmt plrseuius salariés bénéficiant du ropes haadmoredbe le dimanche, aptpananret éventuellement à différents eulmypoers liés par un cantort ad hoc, les prcmnaeees des demiahcns et jurois fériés, iaunnclt les tâches de slrvelnciaue générale et les ivonteetinnrs éventuellement nécessaires s'y rattachant, pnouurt être organisées par reelnuom si, puor des mseurs de sécurité, elels s'avèrent nécessaires.

Cette dérogation ne purora être appliquée que dnas la mserue où l'employeur en obntrieda l'autorisation des autorités compétentes dnas le cadre des atlrices L. 3132-21 et L. 3132-23 du cdoo du travail.

Le salarié aasrunst cette peneacmrne bénéficiera siot d'une rémunération supplémentaire égale à 1/30 de la rémunération glabole btue mneslleue ctnoneienlnvole et d'un ropes cuemanoptser de même durée dnas la qizainune qui suit, siot d'une rémunération supplémentaire égale à 2/30 de la même rémunération. Toute pcmranee palretlie srea rémunérée sur ces bases, pr rtaa temporis.

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

Le crtonat de tivaarl puet prévoir l'attribution d'un lomegent de ftoionn luorqse le salarié est classé catégorie A. Il est otgliaobre loqsure le salarié est classé catégorie B. Lros de l'embauche, l'employeur rtrtmeeaa au salarié qui oocupra un lgnoeemt de fcontoin le règlement intérieur de l'immeuble, s'il existe, que le salarié srea tneu de respecter.

Le gdiarn n'est pas tneu de rvoceer les clefs des opncuacts de l'immeuble suaf arccod des parties.

En cas de cagmnnehet de salarié, l'employeur devra procéder à la désinfection du lenoegmt de foconitn et à sa réfection éventuelle.

La réfection des eseelnblmisemts (peintures, revêtements muraux) dnas le leeognmt de fonction, iaobnmnt à l'employeur, iivertdnerna tuos les 5 ans si nécessaire, et au puls trad tuos les 7 ans luorqse le lgeommt copenmrd une pièce unuqie et tuos les 10 ans dnas les aterus cas. La réfection des revêtements de sol invriteenda si nécessaire.

Le taiitrlue du lmeagnoet de fconiotn bénéficiera de l'installation du cffgaaue par l'employeur lorsqu'il n'y a pas d'installation collective.

Le tlutiraie du lgeommt de fooicntn prend deecemntirt à sa cghare les fairs de chauffage, d'abonnements et fireturonus cseonpnorrat à son usgae ponesnerl d'eau chaude, de gaz et d'électricité, facturés à ptairr de crmpotues plceuirais posés aux firas de l'employeur.

Dans le cas où ctete prise en crhage decrtie n'est pas pilosbse (absence de ctoerupms ilnddvieus et non-participation au coût des cehgras récupérables de cgfahuafe collectif), les piterasnots fruioes par l'employeur cotrsuntoneit un sailrae en narute complémentaire évalué feiarionefrmatt cmome prévu à l'article 23.

La fnturiorue de l'eau fodrie est grseiucae et ne cutoisnte pas un sliraae ou atgnvaae en nature.

S'il n'y a pas de dsiinticton enrte le lgeommt de ftoocinn et la loge, l'électricité est à la cahrg de l'employeur et cttsunoie de ce fiat un aanagvte en nature, conformément à l'article 23 de la présente convention.

Ce lgeonmet devra être au minos cmonofre aux nmroes rilaeavts au leenogmt décent (loi du 18 jenivar 2005 de pamirogatmorn puor la cohésion sociale).

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

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

La présente cailosstaficn s'applique à l'ensemble des salariés (de catégorie A ou B) ansii qu'à tuot tpye d'employeur rneavlet de la branche.

Les définitions de cttee csalfsaiiotcin rpenoset sur six critères :

1. Le roeieanntll ? ;
2. La technicité ? ;
3. L'administratif ? ;
4. La svoupsriien ? ;
5. L'autonomie ? ;
6. Le naeviu de diplôme.

Chacun de ces critères est défini de façon précise dnas la csscalioaitfn qui suit.

Pour cqhaue critère, psueirlus nevuaix de compétences snot établis :

? le pssagae d'un nveiau à l'autre est défini de façon asusi prmaatqgie et précise que plsiboe ? ;

? puor cuaqhe pstoe existant, un nieavu par critère dreva être défini en fctoonin de son cotnneu (c'est la ? pesée ?) par l'employeur en citnaorotcen aevc le salarié ? ;

? la chnoivnotn clvliotlcee précise le nobrme de potnis attribués à cuaqhe niveau.

Le cefiencoift hiérarchique est égal à la somme des potnis des six critères et preemt de déduire la rémunération appliquée, en fniocotn de règles définies à l'article 22.

À trtie d'exemple, pesée d'un pstoe :

(Tableau non reproduit, cntsluobale en lnige sur le stie http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0012/boc_20170012_0000_0016.pdf.)

Il est entndeu que la coiascilsatfn définit la ntraue du poste, et non pas le salarié.

1. Relationnel

Ce critère ruovece le lein raientonnel des gdiarnes et employés d'immeuble aevc les opcacunts de l'immeuble et les prenensos de passage, extérieures à l'immeuble.

échelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'échanges piosrneolnesfs particuliers, splmie convivialité	100
b	Échanges prfsioosneels et/ ou sliralnuevce dnas un emnseble snas complexité particulière	107
c	Échanges pnoeiosfsnrles et/ ou svlnurecliae dnas un elnbemse aevc complexité particulière, c'est-à-dire répondant au mnois à un des critères sauvitns : I. ? Esebnmle de puls de 60 lots II. ? Aevc un rôle de riales en médiation scoiale et/ ou geiotsn de conflits III. ? Résidence mtajirenireaomt à ftore rootitan des occupants	112
d	Échanges prnelfsionoos et/ ou sclnuerivale répondant au mnios à un des critères sinuvats : IV. ? Aevc une responsabilité elxiictpe en médiation scoliae et/ ou goisetn de conflits V. ? Eslbemne situé dnas un gretuiar classé par les poriouvs piuchbls en znoe sseblne sur le paln siaocl et/ ou sécuritaire	118

e	VI. ? dnas un enbemsle de huat standing, fiaanst anisi apepl à la capacité d'initiative du salarié dnas la réponse aux bisnoes variés des occupants, qui ipimueqlnt le ruceros à des pttiarseeas extérieurs et luer suvii (conciergerie)	125
---	--	-----

2. Compétences techniques

Ce critère évalue le nvaieu de savoir-faire tuenhqice à détenir puor un psote donné.

Echelon	Description	Valorisation
a	Aucune tâche tnihcquee n'est exigée	100
b	Réalisation de tâches d'entretien cnuorat aevc des produits, oiluts et mncaihs ne nécessitant ni expérience, ni formation, ni haitbotailn spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité, hmoirs cleels nécessaires à une pirse de ptsoe standard.	103
c	Réalisation de tâches d'entretien cruoant aevc des produits, oiluts ou mihncaes nécessitant une expérience et/ ou une foatroimn et/ ou une haaltiiboitn spécifique (s) en matière d'hygiène ou de sécurité. Réalisation de tuvraax de mcinnntaaee de peimrer neiavu (*) spielms et courants	107
d	Réalisation de taruavx de miaeatnnnce de second niaevu (*)	112
e	Réalisation de turvaax de maincteanne de troisième neiavu (*)	120
(*) Au snes de l'annexe IX de la présente covietonn collective.		

3. Compétences administratives

Ce critère évalue l'ampleur des compétences asidtmieritvnas à détenir puor un psote donné.

Echelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives	100
b	Transmission et dtiosbruin de duntmeocs aux résidants et/ ou tneue d'un rstreige msricaunt et/ ou rédaction de noets simples	103
c	Tâches de goitsen adriivtsintae cnaouetr ilpquimant l'usage de l'informatique et/ ou gietson de fdons de casise puor l'achat de consommables	107
d	Tâches de giotesn aviiimasdtrtne clopemx : élaboration de documents, antotlimeian d'un système de remontée d'informations, réalisation d'états des lieux, rédaction de cpmoets rendus.	112
e	Responsabilités antdeivmtrasiiis : élaboration de budgets	120

4. Supervision

Ce critère rcuvoee le tarival d'organisation, de suivi, vorie d'évaluation des équipes ienertns et des pairttersaes enertxes itaenenrvnt sur les pitraes comuemns de l'immeuble. Ainsi, il crepnmod duex sous-ensembles :
? la suovirsien d'autres salariés du même eulopyemr ? ;
? la ssiropveiu de ptarstieaers externes.
N. B. : c'est le navieu le puls élevé qui srea retneu si les compétences nécessaires à un ptose cpsdernoroent à des nivuaex différents dnas cauhcn de ces sous-axes.

Echelon	Supervision d'autres salariés du même (groupemet d') eypemuolr (s)	Supervision de prestataires externes	Valorisation
a	Il n'est pas demandé de superviser	Il n'est pas demandé de superviser	100
b	Vérification du tarvial fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de lures salariés	Vérification du trvaial fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de leurs salariés	103
c	Organisation et svuui tuchiqnee du travail, soeln les isrcotinutns de l'employeur, de son représentant ou de l'un de leurs salariés, snas pvuioor hiérarchique	Déclenchement de prttrsoinaes simples, oranioigatsn et svuui tquenchi de son exécution, dnas le cdare de procédures ou d'une délégation formalisées	107
d	Définition des tâches, de l'organisation et du siuvi tneueqice du travail, aevc responsabilité hiérarchique dceitire sur mnios de 5 salariés	Déclenchement de peonastirts complexes, orantoisiagn et sviui ticnheque de son exécution, dnas le crdae de procédures ou d'une délégation formalisées	112
e	Définition des tâches, de l'organisation et du svuui tuhcqneie du travail, aevc responsabilité hiérarchique dceitree sur 5 salariés ou plus		120

5. Autonomie

Ce critère rvuoecre le niaveu de lautitde dnas l'organisation du travail, l'initiative et la prise de décision.

échelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'être autonome	100
b	Autonomie limitée par des iutonctsnirs précises et détaillées des tâches, aevc un contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	103
c	Instructions précises et détaillées des activités, snas contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	107

d	Instructions précises et détaillées des activités, snas contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés, dnnot la réalisation fiat appel à des compétences spécifiques en matière d'organisation et de planification	112
e	Responsabilité golblae de bon etrteinen et de fnneootcimnt de l'ensemble immobilier, fisaant l'objet d'une évaluation d'ensemble	120

6. Formation

Ce critère rcoeurve le niaveu général nécessaire puor ercexer le ptsoe dnas de beonns cinintdoos (et non pas le niaveu de la psnnoere en elle-même).

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

Ainsi l'exemple précédemment donné serait valorisé comme suit :

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

Agents de maîtrise

Seront ? agnes de maîtrise ? les salariés dont le poste de travail exige au moins deux des six critères un coefficient de l'échelon ? e ? . »

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire à l'objectif de clarté et d'intelligibilité de la norme (CE, ass., 24 mars 2006, société KMPG et autres, n° 288460).

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 22 - Appointements globaux minimaux. – Salaire mensuel contractuel Bulletin de paie. – Gratification « 13e mois »

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

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

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

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

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

Le salaire minimum brut mensuel conventionnel pour chaque des niveaux est révisé en commun paritaire réunie dès lors qu'au moins deux des organisations signataires ou adhérentes en font la demande et dans le mois qui suit la réception de cette demande. En tout état de cause, une réunion devra se tenir au minimum chaque année.

Des annexes régionales ou des accords d'entreprise peuvent prévoir un salaire minimum brut mensuel antérieur à la révision des salaires minimaux bruts mensuels fixés par la convention nationale.

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

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

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

c) D'un éventuel salaire supplémentaire conventionnel (augmenté de tous éléments d'augmentation de rémunération conventionnels au contrat de travail et inclus dans le montant de l'indemnité différentielle assise en application d'une clause d'avantages acquis, ou le montant du salaire conventionnel à l'article 12 de la convention collective nationale des gardiens, cinéastes 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 partiel de la rémunération réellement due est versé à la même date et la régularisation s'effectue le mois suivant.

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

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

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

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

Le calcul du salaire conventionnel dû en détaillant (et notamment s'il y a un mois incomplet) les trois rubriques « salaire minimum brut mensuel conventionnel », « salaire supplémentaire conventionnel » et « prime d'ancienneté » visées au paragraphe 2 ci-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 exceptionnelles (permanence des nuitées et jours fériés visée à l'article 19.4, heures supplémentaires) et les primes (par exemple le tri sélectif) ou forfaitaires ;

4. L'ensemble du salaire en nature brut 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 déductions effectuées sur la rémunération.

4. Gratification « 13e mois »

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2241-2 du code du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

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

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le montant du salaire en nature représenté par la détention d'un logement de fonction sera évalué en application de la surface effectivement réservée à l'habitation (sans que la surface nette puisse excéder 60 m²) 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 :

1. L'ensemble du la (ou les) pièce(s) principale(s) bénéficiant d'un mois une ouverture (fenêtre ou porte-fenêtre) donnant directement sur l'extérieur et comprenant les trois éléments de confort suivants : équipement de chauffage, w.-c. intérieurs, salle d'eau intérieure.

2. L'ensemble du la (ou les) pièce(s) principale(s) bénéficiant

d'au moins une ouverture (fenêtre ou porte-fenêtre) donnant directement sur l'extérieur et comprenant au moins deux éléments de confort suivants : équipement de chauffage, w.-c. privatifs, salle d'eau privative.

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

Le montant du salaire en nature imposable 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 appliquée dès la fin de janvier. La variation applicable est celle en vigueur au 1^{er} janvier. La variation connue au moment de l'établissement de la fin de janvier.

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

? électricité : 55 kWh ;

? gaz : équivalent de 92 kWh d'électricité ;

? chauffage : équivalent de 120 kWh d'électricité ;

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

Le prix du kWh 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 1^{er} janvier de la période (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 cotisations prévues à l'article 22 sur le salaire net pour déterminer le salaire net à verser.

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

Des primes d'ancienneté sont attribuées. Elles s'ajoutent au salaire minimum brut mensuel 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 en date du 1 juin 2017

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

Deux jours et demi ouvrables 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 allocation des majorations prévues(1) :

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

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

et de celles attribuées par la présente convention au titre de l'ancienneté de service chez le même employeur :

? 1 jour ouvrable après 10 ans de service ;

? 2 jours ouvrables après 15 ans de service ;

? 3 jours ouvrables après 20 ans de service ;

? 4 jours ouvrables après 25 ans de service.

Sur demande 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.(2)

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

Les congés acquis au titre de la période de référence cote 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, reporter les congés acquis au titre de deux périodes de référence.(3)

Les conjoints salariés du même employeur ont droit de prendre leurs congés simultanément.(4) Dans les établissements où sont assurés pendant la période des congés payés, les salariés peuvent excéder le maximum d'unités de travail autorisé par la présente convention

collective.

Pendant la durée des congés payés, le salarié perçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), la rémunération globale brute calculée qu'il aurait reçue en activité sans déduction du salaire en nature s'il est logé, sauf application de la règle du 1/10 si ce mode de calcul est prévu par le contrat de travail.(5)

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

(1) Phasie étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3141-10 du code du travail et du décret des dispositions des articles L. 3141-8, L. 3141-19 à L. 3141-21 et L. 3141-23 du code du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

(2) Phasie étendue sous réserve du décret des dispositions des articles L. 3141-15 et L. 3141-16 du code du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

(3) Phasie étendue sous réserve du décret des dispositions des articles L. 3141-3, L. 3141-10 à L. 3141-12, L. 3141-17 du code du travail et du droit au report des congés reconnu par la Cour de cassation en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle.

(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

(4) Phasie étendue sous réserve du décret des dispositions de l'article L. 3141-14 du code du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

(5) Phasie étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-24 tel qu'il résulte de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la médecine du travail et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 4 mai 2017-art. 1)

(6) Phasie étendue sous réserve du décret des dispositions de l'article L. 3141-28 du code du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

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

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

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

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

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

Si l'employeur refuse le remplaçant proposé, ce remplaçant ne pourra pas être un salarié logé (cat. B), la mise à disposition du remplaçant ne pourra être imposée au salarié titulaire. Surtout la loi ou la partie du règlement de fonctionnement 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 en même temps des articles 21, 22.2. a et, éventuellement, 22.2. c de la convention. La rémunération ainsi établie est majorée de l'indemnité légale de fin de carrière (10 %), de l'indemnité compensatrice de congés payés, du pourcentage d'ancienneté (« 13e mois »). Pour tout remplacement d'une durée inférieure à 2 mois, une indemnité conventionnelle de 10 % s'ajoute aux majorations précédentes.

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

1. Mariage ou Pacs :

? mariage ou Pacs du salarié : 6 jours consécutifs ;

? mariage ou Pacs d'un enfant du salarié : 1 jour ouvrable.

2. Décès :

? décès du conjoint, d'ascendant ou descendant en ligne directe

: 2 jours ouvrables ;

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

1 jour ouvrable.

3. Naissance

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

Ces jours d'absence doivent 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 représentant du salarié occupant un poste de confiance s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26 de la présente convention.

(1) Acte étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, tels que modifiés par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 28 - Suspension du contrat de travail, maladie, accident du travail. – Garantie d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les arrêts de travail justifiés par incapacité résultant de maladie ou d'accident reconnus par la sécurité sociale et dont l'employeur a été avisé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, par une 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 les articles L. 1226-9, L. 1226-13 et L. 1226-18 du code du travail, le contrat de travail ne pourra être résilié.

Le représentant du salarié occupant un poste de confiance 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 versements de prévoyance complémentaire auxquels adhèrent l'employeur, sont fixées à l'article 30.

La rupture éventuelle du contrat de travail au terme de la période de suspension du contrat implique le respect des procédures de licenciement prévues au chapitre II du livre Ier du code du travail.

Article 29 - Maternité, paternité et adoption

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

A. ? Maternité

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

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

salariée :

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

? et pendant une période de 6 semaines avant et de 10 semaines après l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée, la salariée bénéficiant d'une protection absolue.

Si un leuvenement est notifié avant la certification médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec accusé de réception. Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé sauf s'il est prononcé pour faute grave non liée à l'état de grossesse ou en cas d'impossibilité de maintien du contrat pour des raisons autres.

2. La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant la période qui précède 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci. Cette période peut être adaptée en 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 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 12 semaines après la date de celui-ci.

En cas de naissances multiples, le congé est prolongé.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des 16 semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

La femme devra aviser l'employeur du motif de son absence et la date à laquelle elle entend retourner en vue de 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 sorte 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, 15 jours au moins avant le terme de la période de suspension, aviser son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension du contrat, le lien du contrat (s'il existe) étant libéré à cette date.

B. ? Paternité

Le conjoint d'une femme enceinte bénéficie de trois semaines d'absence rémunérée pour l'accompagner lors d'exams de suivi de grossesse (art. L. 1225-16 du code du travail).

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

Le père peut cesser son activité professionnelle pendant une période de 11 jours consécutifs ou de 18 jours en cas de naissances multiples. Ces jours sont cumulables avec les 3 jours accordés pour une naissance (art. 27.3).

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit par écrit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il en prendra 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 4 semaines qui suivent la naissance de l'enfant, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

C. ? Adoption

Le salarié qui accueille un enfant en vue de son adoption peut, dès le jour de l'arrivée de l'enfant à son foyer, suspendre son

ctnroat de traavil dnas les cioinndots prévues à l'article L. 1225-37 à L. 1225-46 du cdoe du travail. Pdannet cette période le salarié bénéficie du matinien de sriaale dnas les mêmes contidinós que le A du présent article. Pendant ce congé d'adoption, l'employeur ne puet pas résilier le carnott de tvaairl du salarié concerné. Si le penart apiodtíf veút, à l'expiration du mios de congé d'adoption, élever son enfant, il puet s'abstenir de repnrerde son elpmoi snas délai-congé. Il n'aura pas de ce fiat à pyear une indemnité de rupture, mias dvera libérer le lgomenet de fonction, s'il existe.

D. ? Dpostioisnis communes

1. Pdnenat le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le remcneameaplt du salarié opcnuact un leemgont de fcotoinn s'effectue dnas les conondiits prévues à l'article 26.
2. Les cionidtons dnas lqeseulles le tnerimatet est, en tuot ou partie, mtainneu peanndt l'arrêt de travail, suos déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sliocae et, éventuellement, les osnrmgíeas de prévoyance complémentaire axleuuqs adhère l'employeur, snot fixées à l'article 30.
3. Le salarié aaynt avisé son employeur, dnas les cniinodtos prévues aux pagarrephas A 5e paaarhrge et C, deernir alinéa, ci-avant, de son ienonttin de ne pas rdenrerpe son tairavl à l'issue du congé de maternité ou d'adoption bénéficie, à priatr du mmenot où il en a exprimé la damedne par lettre recommandée aevc aivs de réception, pendant une période de 2 années canrout de la dtae de l'arrêt de tavriral initial, d'une priorité de réembauchage dnas son potse s'il reneievdt vnaact ou dnas un epmoli auueql sa qatuilfoician lui pmeert de prétendre.
Le salarié réintégré rvutoere le bénéfice des aaavetgns aiuqs à la dtae de son départ.

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

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Article 30.1 - Maintien de salaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

a) En cas d'absence au tariavl justifiée par l'incapacité résultant de mdaaile ou d'accident, dûment constatée par caciirefft médical et contre-visite de la sécurité scoalie s'il y a lieu, et à cnitidoon :
? d'avoir justifié dnas les 48 hreeus de ctete incapacité ;
? d'être pirs en cgahre par la sécurité soliacie ;
? d'être soigné sur le torrietire français ou dnas l'un des pyas de l'Union européenne ou dnas l'un des pyas ayant passé une cnoionvten de réciprocité,
les salariés renecorvt 90 % de luer rémunération glabloe brtue meellusne cotlaerucnlte pdneant :
? 30 juroas après 1 an de présence dnas l'entreprise suos réserve du caractère puls fraaovble des donisoistpis de l'article L. 1226-1 du cdoe du tivaral ;
? 90 juroas après 3 ans de présence dnas l'entreprise ;
? 110 jrouas après 8 ans de présence dnas l'entreprise ;
? 120 jorus après 13 ans de présence dnas l'entreprise ;
? 130 juors après 18 ans de présence dnas l'entreprise ;
? 170 jours après 23 ans de présence dnas l'entreprise ;
? 190 jours après 33 ans de présence dnas l'entreprise.
La rémunération à prrnde en considération est clele que l'intéressé aruait perçue en rsatnet en activité dnas les ciionondts cclreotntueals précédant l'arrêt de travail.
Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation cenrenmcoomt à cirour à cepomtr du peirem juor d'absence. Dnas tuos les cas de figure, une fchie de piaie dvera être établie.
Pour le cucall des indemnités deus au ttire d'une période de paie, il srea tneu cmpote des indemnités déjà perçues par l'intéressé danrut les 12 mios antérieurs de tlele srtoe que si peuurlsis ascbnees puor miadlae ou aicndect ont été indemnisées au corus de ces 12 mois, la durée toalte d'indemnisation ne dépasse pas cllee aailpcpbe en vteru des alinéas précédents.

b) En cas d'accident du travail, le complément de siarale se frea dnas les mêmes citonnidos que puor la maladie, snas tueiffos que l'ancienneté de 1 an siot requise.
Les périodes d'arrêt consécutives à un acdeinct du tavrail

n'entrent pas en linge de cmtpoe puor l'appréciation des doitrís aux indemnités complémentaires de maladie.

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

d) Les gñrietaas précisées aux pharagrpas a, b et c ci-dessus s'entendent déduction ftiae des anioilltcaos que l'intéressé perçoit de la sécurité sloacie et des régimes complémentaires de prévoyance alimentés par les ctsnaioitos patronales, l'employeur étant subrogé dnas les drtois du salarié auprès de ces organismes. Lqoruse les indemnités de la sécurité saolcie snot réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une stnciaon de la csiasie puor non-respect de son règlement intérieur par le salarié, elles snot réputées être seivers intégralement.

L'ancienneté prise en ctmptoe puor la détermination du doirt à l'indemnisation s'entend de celle aiusqce cezh l'employeur concerné et s'apprécie au perimer juor de l'absence.

e) Puor couvrir tuot ou ptaire des gtnraaeis cnlioteeelonnvns incapacité de tvaairl susvisées, les eleoypumrs ont la possibilité de suorscie un carnot d'assurance groupe, et ntnmmeoat d'adhérer au régime de prévoyance complémentaire institué par le prlooctoe cclnou aevc le gporue Humanis.
La coatisiton assurée en cevuoortte de ces giraaents est eimsvleuncxet patronale.

Article 30.2 - Régimes de prévoyance complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les salariés bénéficient de grenatias civtlecloes de prévoyance et de rmrseemuenbot de firas de santé définies en axnene à la présente convention.

Article 31 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le cas des acebesns occasionnées par l'accomplissement des périodes militaires, ou par un rappel suos les drapeaux, est réglé selon les dnpoioitsiss légales.
Les périodes de réserve oblitireogas et la préparation à la défense natniloae d'une journée ne dnennot pas leiu à rteuene de salriae sur jaotftiuisicn émanant de l'autorité militaire.

Article 32 - Retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le pseennrol raevnlet de la présente cneovtinnon est omeiegobnrlt affilié au régime de retartie complémentaire géré par le grpoue Haniums (section « prsenonles d'immeubles ») institué par l'accord noaitan du 14 juin 1973 anayt fiat l'objet d'un arrêté interministériel d'agrément publié au Jauornl ofeificl du 18 mai 1974.

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

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les salariés qui resmiplsnet les cidonionts prévues par le décret n° 84-591 du 8 jliulet 1984, modifié par le décret n° 86-401 du 12 mras 1986, puveent deaadmnr à l'employeur d'effectuer les démarches nécessaires puor otienbr la médaille d'honneur du travail.

Les salariés qui ont aclmopci 25 années au svirece du même eumlpeyor reçoivent une gciotirataifn égale à la rémunération golbale brute mnlseleue ctlconltruée auscqie à la dtae anniversaire.

Article 34 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Conformément à l'annexe VII de la présente convention, rvteilaie à la réforme de la fraotimon professionnelle, qui précise les modalités de msie en ?uvre de la ftoaimorn pllrnsnfisoneoe dnas la bnachre ploilsorfensnee des gardiens, cecgeinors et employés d'immeubles, les ptarrneeias soauicx de la bcrhane

des gardiens, cernoigecs et employés d'immeubles saigtreans de la présente convintoen ctvleclioe ntlnaaioe réaffirment que la ftrtoamoin profnleienoslse csounttie une priorité puor la bhrncae et une viialsroaton puor la profession. Ils considèrent que l'accès à la frtmoaoin tuot au lnog de la vie prnloleeinsosfe citsnutoe puor les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les erteerpisns snot tueens de vsreer à l'AGEFOS PME, désignée, OCPA de branche, les cubnittinoors relatives : (1)

? à la prsinotseofiasnaioln ;

? au paln de formation, puor les eerpnerists enomalpyt minos de 10 salariés, aevc un mmuinim de 15 ? puor ctete dernière contribution.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dotisinpioss des aiertcls L. 6331-2 et L. 6331-9 du cdoe du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article - Titre II Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Définition des tâches et unités de valeur

Définition et évaluation des tâches en unités de vluaer puor le pesnnoerl visé à l'article 18, prgrhaapae B, de la présente convention

Le lcaol picapnril renetu ci-après cmmoe élément de référence puor l'attribution des « unités de vuaelr » de tâches s'entend de caughe lacol à uagse commercial, pnifseneosorl ou d'habitation aevc ses dépendances ttarlendieliions cmmoe la cave, la cmrbhae de sirevce et le parking. La camrbhe de secivre louée indépendamment du lot ppniicral aueuql elle se rtaahcte nemmolnaert ctusontie également un lot principal. Le leomegnt de focotnin du gdaiern cocirenge s'intègre aux peritas ceomumns et n'entre pas dnas le décompte des ltos principaux.

Définition des tâches	Nombre d'unités de vluaer (UV)
I. ? Tâches générales	
a) Suirvaecllne ascenseurs	
Prendre immédiatement ttoue msreue puor friae fcae à totue aoaimlne de fmnneeotcnoint dnas le carde des cgionsnes de sécurité données par le constructeur. Dnas le cas où des peosenrns snot bloquées dnas la cabine, firae aeppl aux proipmes et aevtirr l'entreprise qui est chargée de l'entretien.Si le préposé est un homme, il pourra(1), dnas la mursee où clea ne présente acuu dgeanr et si les cengisnos de sécurité le prévoient, dégager les peornsnas par la man?uvre mlnelaue de l'ascenseur. Rerdne coptme à l'employeur de tuot incident.	100 puor le pmreier ascenseur, 50 par ascenseur au-delà du premier
b) Siclrlnvaeue chaufferie	

Prendre immédiatement ttuoemserue puor fraie fcae à toute aaniomle de fonctionnement. En cas d'incident à l'installation de caghafufe crnteal ou de cmoionnedetit d'air : intervenir, sloen les dtecvrieis données par l'employeur ou par l'entreprise chargée de la sreivnaculle et de la cotuidne du chauffage, cqahue fios que foconninte le sinagl d'alarme des cruhieeffas (mise à l'arrêt et arlete de l'entreprise). Vlleeir à la bonne exécution des opérations de dépotage et snalgier tuos icdietnns qui virieneadnt à se prroudie tles qu'un débordement ou une fitue de fuel. Dnas le cas de cfafuaghe urbain où la slnucrvealie ne coercnne que les vannes et détendeurs, le normbe d'unités de velaur est fixé à 100 puor l'ensemble immobilier. Rendre cpomte à l'employeur de tuot incident.	200 par chaufferie, 100 dnas le cas de cufahgfae urbain
c) Slanclveuire penndat l'exécution des tâches	
Assurer la secvnruiillae générale rvatliee à la bonne tneue de l'immeuble, à la propreté, à l'entretien des peartis cmnumeos et à la sécurité ; apoticiplan du règlement.	1 par lcaol principal
d) Contrôle et cnridtoaoion de salariés de l'employeur	
Contrôler et croononedr le taviarl des atures salariés de l'employeur sur l'immeuble ou l'ensemble immobilier.	5 par laocl principal
e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures	
Tenue d'un ciahier des relevés des detas et durées des irenvventtois de ces entreprises. Vérification de l'exécution des tâches. Les unités de vlauer prévues au parraaghe c snot nécessairement attribuées aux gnadries à svriece copmlet et/ ou permanent. Les tâches prévues au paprrahgae d ne pnuevet être demandées qu'aux garnieds classés « d » ou « e » du critère de sverspiouun visé à l'article 21.	1 par lcaol principal
II. ? Tâches administratives	
a) Tauvarx courants	
Afficher ou tmsrrnttaae les netos de svciree ou ducmentos qui snot adressés par l'employeur. Retrmtee aux copropriétaires les coooavtncins et procès-verbaux d'assemblée générale et luer firae émarger le badreroeu correspondant. Tenir un cehiar de creigcierone pantmreett à l'employeur d'effectuer à tuot memont le contrôle des iotrteninenvs d'ouvriers et d'entreprises chargés des réparations, des tuvraax d'entretien, des réclamations des occupants, de la msie en rutoe et de l'arrêt du chauffage, de la quantité de cbubimslote livré puor les différentes chaufferies.	3 par lcaol principal
b) Poiterpecn des lreoyoys et/ ou des charges	
Trimestriellement	2 par lacol principal
Mensuellement	6 par lcaol principal
c) Vitise des lgomeents à loeur ou à vendre	
	3 par lcaol principal
d) Eatt des lieux	

Au départ et à l'arrivée des locataires, établir les états des lieux et les transmettre à l'employeur.	8 par local principal
III. ? Propreté et entretien des parties communes	
a) Outils ménagères : (*)	
Remplacement des poubelles sous les orifices des grilles et odeurs et multiplication des poubelles pour passer à la diète des déchets 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 égouts et vidues-ordures (dans la mesure où cette tâche n'est pas contractuelle, elle ne peut être imposée au salarié)	5 par local principal
(*) Pendant et après les travaux, l'enlèvement des déchets ou le nettoyage du chantier comme des parties communes de l'immeuble incombent exclusivement à l'entreprise ou au propriétaire concernés et ne peuvent être imposés au gardien, concubine ou employé d'immeuble (avenant n° 40 bis du 27 mars 1998, BO du 17 juillet 1998, J.O. du 28 juillet 1998).	
b) Courrier	
Courrier service réduit : réception et distribution des colis et lettres recommandées ne pouvant être dans les boîtes aux lettres. Les lettres recommandées et courriers recommandés sont exclus de cette distribution.	4 par local principal
Courrier service normal dès réception de l'ensemble du courrier, tri et répartition entre les boîtes des destinataires.	12 par local principal
Courrier porté dès réception, tri et distribution à destination du courrier des occupants.	30 par local principal
c) Nettoyage des parties communes (*)	
1. Nettoyage des halls d'entrée, des tapis-brosses, des portes en glace, des parties communes, pour deux fois par semaine, en prévision en cas de gel, arrêt d'eau, protection des canalisations.	15 par local principal
2. Nettoyage des parties communes : cages d'escalier, locaux communs et courants d'air (couloirs de cages et des combles, paliers) pour une fois par semaine	25 par local principal
Remplacement des ampoules électriques hors d'usage et des fuites accessibles. Remplacement des sels d'adoucisseurs d'eau et antitartre. Exécution des autres travaux, tels que gâchage des gonds, serrures des portes des parties communes. Réglage des portes.	
3. Nettoyage des vitres, parties vitrées, armoires 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 par le propriétaire sur la base ci-dessus. Le barème ne peut être appliqué si 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 de cendres. Nettoyage des cours et voies de circulation privées, aires de jeux, aires de circulation, parkings. Nettoyage des caniveaux, bords de puits, regards et puits d'eau pluviale faiblement pollués ; nettoyage et entretien des fontaines et piscines.	10 par surface de 100 m ² minimum de 20 unités
b) Entretien de propreté des espaces verts	
Enlèvement des déchets et déchets divers sur les pelouses et plates-bandes ; arrosage et entretien des massifs et plates-bandes, ramassage des feuilles et propreté.	10 par surface de 100 m ² 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 montant d'UV dérogatoire ou d'une ligne de tâches complémentaires, les tâches peuvent être définies en nombre d'heures de travaux spécialisés ou qualifiés. Les travaux normaux peuvent de même être exclus du nombre de travaux visé en préambule lorsque les tâches demandées dérogent manifestement à celles demandées pour les autres locaux. Ce dispositif est en outre utilisé pour le décompte des tâches acroïses 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 chauffage : coordination de l'air, réglage des eaux de piscine et bassin, etc.	
2. Travaux qualifiés : travaux qualifiés d'entretien : serrurerie, électricité, plomberie, peinture, etc., et maintenance du système de sécurité IGH.	
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 UV par heure (ce taux étant porté à 70 pour les travaux qualifiés confiés à un salarié dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 620).	
VI. ? Maintenance de jour	
Le gérant doit assurer entre 3 400 et 9 000 UV (y compris nécessairement UV pour sa présence pendant l'exécution des tâches ? cf. paragraphe 1 c et classé à secourir personnellement dans les conditions prévues à l'article 18 b) reçoit pour la présence nuitée assurée hors exécution des tâches inhérentes à son emploi 1 000 UV ou, si ce calcul est plus favorable, la moitié des unités de valeur comprises entre son décompte d'UV et 10 000.	

(1) Temers elcuxs de l'extension cmome étant cironatres aux ditiñisops des atrelcis L. 1142-1 et L. 1142-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article - Titre III Extension

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Date d'entrée en vigueur

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

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC ; FEPL.
Syndicats signataires	SNIGIC ; CSFV CTCF ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er - Plan de formation
En vigueur étendu en date du 17 août 2016

1.1. Règles générales

Un paln de fitomaron est établi à la fin de cqhaue année pour l'année suivante. Ce paln est élaboré au corus du pmerier tistrtmee aevc le comité d'entreprise ou, à défaut, aevc les délégués du personnel, lorsqu'ils etixnset ou lros de l'assemblée aeulnlne des copropriétaires dnas le cdrae de ses décisions de goetisn courante, aevc l'avis du censiol syndical.

Un paln peiuralunnl puet être établi de tllee façon que cuahqe mebmre du poneenrsl pissue bénéficier de la friatomn continue.

Les emepulorys établissent tuos les ans un blian fainsat le piont des aioncts eertrisnps et des résultats otubens dnas le dnoimae de la formation. Ce bialn est communiqué aux institnitous représentatives du ponneersl lorsqu'elles existent. Dnas le cas contraire, le balin srea communiqué aux salariés aneelnumenlt et aux copropriétaires au meonmt de l'assemblée générale annuelle.

Tout salarié ayant participé à une aocitn de fatromoin bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa cddnitaruae en cas de vccnaae d'un potse dnot la qcfuioailtan crprseonod à la qtiuaoflaciin acquise.

1.2. Catégorisation des atcions de foroaitmn et rémunération

Le paln de foirtoman comrtpe duex tepys d'action de formation.

Pour déterminer la catégorie à lluqae anarpptiet une atoicn de formation, l'employeur diot tneir ctompe de duex pancpiuix critères :

? l'objectif de la fiomoartn ;

? la staoiitun psnleorsloneife du salarié au memnot du départ en formation.

a) Catégorie 1 : les aitoncs d'adaptation au ptsoe de tvaairl et les aitrnocs liées à l'évolution de l'emploi ou qui pciinaeprtt au meitnan dnas l'emploi

Ces anoitcs s'inscrivent dnas le cmhap de la qiafctoaiulin pfinsoeslonrele du salarié et ont pour ocbitejf d'apporter au salarié :

? siot des compétences dretneceit ruseqeis dnas le cadre du ptsoe qu'il opuce ;

? siot les compétences requises dnas luer emlpoi et crnnopsrdeeot à une anticipation, à une évolution et/ ou une moofaictiidn prévue dnas l'emploi.

Elles doeivnt ogielitormeant être organisées par l'employeur.

Ces aciotns se déroulent pnedant le tpmes de tvaairl et dneonnt leiu au matienn de la rémunération et snot assimilées à du tpmes de trvaial eficteff ou de présence.

1. En Frncae métropolitaine le ttexe ernrtea en veuguir le prmeier juor du mios sauinvlt la plaibutocn de son arrêté d'extension au Jrouanl officiel.

2. Dnas les départements d'outre-mer, cet arcocd erentra en vuivegr au 1er javnier 2018.

b) Catégorie 2 : les atcnos de développement des compétences

Ces aontcis ont puor obejtcif l'acquisition de compétences qui vnot au-delà de celes riuseqes dnas le psote et l'emploi, qu'il s'agisse d'un pjroet de promotion, de mobilité pelsnonrofiesle aevc ou snas promotion, ou d'une atocin vsanit un développement des compétences.

Ces anictos se déroulent pendant le tpmes de trvaial mias pneeuvt également se réaliser en dhreos du temps de travail.

Dans ce dereinr cas, un accrod écrit enrte l'employeur et le salarié est obligatoire. Otute la durée, le lieu, la nratue de la foaotrmin et les ciotodinns de réalisation de cttee dernière (montant de l'allocation de formation, fairs annexes).

Les acoitns de développement des compétences dievnot dnoenr lieu, aanvt le départ en formation, à la définition d'engagements, si le salarié la siut aevc assiduité et sastaiift aux oatlibigons prévues.

Ces egenmetgans pnroett sur :

? les cntinodios dnas llqleuses sa candidature, aux foonnctis dbilensopis crsrndpeonat aux ceacinoannss asini acquises, pruroa être examinée en priorité dnas un délai de 1 an à l'issue de la ftmioaron et sur l'attribution de la caaicsoilfstin cesonodparntre ;

? les modalités de psrie en ctpmoe des etofrfs alomcipcs par le salarié.

Le refus du salarié ou la dénonciation dnas les 8 juors obluvreas de l'accord formalisé enrte le salarié et l'employeur de petriipacr à des atcnios de fomoratin réalisées dnas ces cnoidonits ne cutosotne ni une futae ni un mtiof de licenciement.

1.3. Utilisation des fonds collectés au trite du paln par l'OPCA(1)

L'ensemble des vmnrsetees des erylumpels de monis de 10 salariés au ttrie du paln snot mutualisés au pemierr eruo et snot affectés aux aioncts de formation, en fntocion des oaoennoitirs prévues par la CGEI et des critères définis par l'instance piarraite compétente de la bhrcane au sien d'Agefos-PME, suos la fmore d'une délibération annuelle.

Toute psrie en caghre d'une aitocn de friotmaon ne puet crncnoeer que des dépenses postérieures au dépôt de la deamnde de financement, suaf dérogation accordée dnas des cndiointos définies par l'instance priariaie compétente de la bhrcnae au sien d'Agefos-PME.

(1) L'article 1.3 est étendu suos réserve des dtispoonsiis des atirelcs L. 6331-2 et L. 6332-3-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 décembre 2016 - art. 1)

Article 2 - Compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 17 août 2016

2.1. Ouvrvrete du compte

À ceomtpr du 1er jiaventr 2015, chaque prnnosee âgée d'au mions 16 ans qu'elle siot salariée, dndmuaeer d'emploi ou accompagnée dnas un prejot d'orientation ou d'insertion pnlsfnoroiee ou accliuee dnas un établissement et secrvie d'aide par le travail, dsiopse d'un cptome peosnnerl de ftaoiormn (CPF) dopsibinle à l'adresse www.moncompteformation.gouv.fr.

Par dérogation, ce ctpome pornseenn de feroimotn est ouervt dès l'âge de 15 ans pour le jenue qui sngie un ctonrat d'apprentissage, s'il juisfte avoir aocpmlici la scolarité du peerimr ccllye de l'enseignement secondaire.

Le ctpmoe est fermé lsrqoue la pnnrsoee est asidme à fiare voliar l'ensemble de ses dtrios à la retraite.

Le cmotpe pnensroel de frmooaitn vniet rpelcamer le diort

iinduievdI à la fomaotrin (DIF).

2.2. Antelamiotin du compte

La Caisse des dépôts et cotioionsngas alimente, cuahqe année, les cmotpes des pnesoerns sur la bsae stuiiane :
? puor un salarié à tpems plein, 24 hueers par année de tairval jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, pius de 12 hruees par année de tvaaril dnas la lmtiie d'un pnalofd ttaol de 150 heures.
? puor les salariés à tpems partiel, l'alimentation du cmotpe est calculée à pritpooron du tpems de tariavl effectué.

Les atednbemons n'entrent pas en cpmtoe dnas les modes de claucl des herues qui snot créditées sur le ctpmoe psreeonnI du salarié cquahe année et aisni que dnas le mdoe du cluacI du plnofad de 150 heures.

Afin de pemetrre l'utilisation du sdole DIF par les salariés, les elpmryeous ont informé les salariés aavnt le 31 jnavier 2015 du sodle des dtiors auqics au ttire du DIF au 31 décembre 2014 et non utilisés.

Conformément à l'article L. 6323-23 du cdoe du travail, le solde des dotris aciuiqs au ttirie du DIF au 31 décembre 2014 est ulibtIsiae sur le régime du cmtpoe poenresnl de ftmairoon à cmpoter du 1er jnaevir 2015 et jusqu'au 1er jaenivr 2021. Il puet se cuuemlr aevc le CPF, dnas la lmiite d'un panfold tatol de 150 hueers et dnas des ctdnionios définies par décret en CesionI d'État.

2.3. Modalités de msie en ?uvre

Le cpmtoe ponnreesl de firtomoan est mobilisé par la personne, qu'elle siot salariée ou dmuendaer d'emploi puor suivre une aicotn de frooimtan à son initiative.

Sur le tpems de travail

Le compte ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le ruefs du titulaire du cptmoe de le moiiseblr ne cotsitue pas une faute.

La mlibtaioosin du cpomte poernnsel de ftamoorin sur le tepms de tiavral est siuomse à l'accord de l'employeur sur le cntoneu et le cleaiednr de la formation(1).

Le salarié diot siloitlecr l'employeur :
? 60 juors anavt le début de la foroimatn puor une frmooatin de mions de 6 mios ;
? 120 juors anvat le début de la ftmoioran puor une fimtoroan d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

À cmetpor de la réception de la demande, l'employeur dospsie d'un délai de 30 jours caleanierds puor noifetr sa réponse au salarié qui diot être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dnas le délai vuat atacitopecn de la demande.

Les hurees de fotroiamn réalisées sur le tepms de travail, aevc l'accord de l'employeur, dnneont leiu au mneiain de la rémunération du salarié.

En deohrs du tpems de travail

La miiibtoasln du cpmtoe pnnesorel de formitaon en deohrs du tpems de taiarvl n'est pas suomsie à l'accord de l'employeur et ne donne pas leiu au vmesenret d'une allociaton de formation.

2.4. Fnoiotrams éligibles au CPF

Les fmitoarons éligibles au CPF snot :
? d'une part, les fiontamros peematnrtt d'acquérir le scloe de cannoanesscis et de compétences et l'accompagnement à la VAE. Ces duex fotrnmiaos snot éligibles de dirot sur le temps de travail, suos réserve d'accord de l'employeur sur le ceirdlnear de la fimaroton ;
? d'autre part, les fonriamots frgiaunt sur une des lsties établies par les prtrianeaes sociaux, à priatr du répertoire niaatnol des ceoifiacntrts professionnelles, des CQP de bhancres prneoeslofenslis et de l'inventaire de la cisoomismn naliointe de la cieitotaricfn professionnelle, à svoiar :

-- la lstie élaborée et actualisée par la CNPE de la bahrnce ;
-- la litse niaotnale illsoptsftineneerone et les lseits régionales interprofessionnelles.

L'information sur les fantormios éligibles au ctompe frgiue sur www.moncompteformation.gouv.fr.

2.5. Fneaemicnt du CPF

Les fiars liés au ctmptoe pensoernI de fimaorotn snot pirs en crghae par l'OPCA de la bhrnace ou par l'entreprise en alpctioiapn d'un accrod d'entreprise ponatrt getsion en inntree du ctmptoe pnsenoerI de formation, dnas la ltiime du nbmroe d'heures icrnisets sur le cpmtoe penrensol de ftioaormn du salarié.

2.6. Aebmnoednt du CPF

Les prtaeriaens soiuacx cnnifoet à la CNPE le sion de fiexr et mettre à juor régulièrement la puiitqloe d'abondement de la bcahrne en matière de cpnote proeensnl de formation, et puls particulièrement de définir les conficiteairts proieaiirrts pmari la ltsie de brnahce et le cas échéant, les pulcibs concernés et la durée de l'abondement.

Ils cnfnoiet à la SPP le sion de fexir le bgeudt afférent.

(1) Le 2e alinéa du peimrer tiert de l'article 2.3 est étendu suos réserve des disoonsptiis de l'article L. 6323-17 du cdoe du travail. (Arrêté du 27 décembre 2016 - art. 1)

Article 3 - Congé individuel de formation (CIF) En vigueur étendu en date du 17 août 2016

Le CIF a puor objet de pteertmre à tuot salarié rsmalsepnit les codonniits légales d'ancienneté, au curos de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative, et à titre individuel, des ainotcs de formation, indépendamment de sa priitiatcapon aux stgeas ciorpms dnas le paln de fmtaion de l'entreprise dnas lqalleue il excexe son activité.

Le dirot au CIF est un dorit individuel, mis en ?uvre à l'initiative du salarié. Dès lros qu'il relpmit les ciontinods nécessaires, le salarié diot sticllieor de l'employeur l'autorisation de s'absenter de l'entreprise puor sruvie la fiotorman qu'il a choisie. L'employeur ne puet lui refuser. Il puet smleeuent rorteper la dtae de son départ. Le salarié a la possibilité de farie une dmenade de pirse en crghae de sa fomaotrin à l'Opacif.

Le CIF ofrfe la possibilité au salarié de sruvie une friootman de son ciohx qui diot lui ptretmree d'atteindre un ou prleusuis ojtcbiefs :

? accéder à un nveaiu supérieur de qtcfiolliiauan ;

? ceghnar d'activité ou de poofseirsn ;

? s'ouvrir puls lanmgeert à la culture, à la vie slciaoe et à l'exercice des responsabilités actsivoiesas bénévoles.

L'ancienneté riqseue puor bénéficier d'un CIF-CDD est :

? de 24 mios consécutifs ou non en qualité de salarié, qluele que siot la nturae des cttarnos de taavirl scsuscfies et la tlliae de l'entreprise, au curos des 5 dernières années ;

? dnot 4 mios consécutifs ou non, suos caotntrs à durée déterminée au cuors des 12 denrries mois.

L'ancienneté ruqisee puor bénéficier d'un CIF-CDI est de 24 mios consécutifs ou non en qualité de salarié, qellue que siot la nature des catrnots de taavirl successifs, dnot 12 mios dnas l'entreprise.

Article 4 - Contrats de professionnalisation En vigueur étendu en date du 17 août 2016

4.1. Cnrtoat de professionnalisation

Le cartont de psinloaieasisnofortn est un cotrnat de foaoirmtn en atcrelnane à durée déterminée ou indéterminée, associant, dnas le crade d'une aicotn de professionnalisation, des eesienmngnets

général, professionnels et théoriciens dispensés dans des domaines de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une planification des parcours de formation, d'une articulation entre centre de formation et entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

4.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet :

1. De préparer l'obtention d'un titre ou diplôme d'État inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) utilisables dans la branche des gardiens, gardiennes 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 reconnue par le ministre de l'Éducation nationale à un niveau de la certification collective.

4.3. Période visée

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixés à l'article 4.2, est ouvert :

- a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- c) Aux bénéficiaires de missions sociales ou d'un contrat unique d'insertion.

4.4. Modalités

4.4.1. Durée

L'action de professionnalisation a pour objet l'obtention 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 personnes qui justifient d'une expérience professionnelle ou d'une formation préalable à la durée de la formation le nécessite.

Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard à l'échéance du 2e mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

Dans le cadre de l'action de professionnalisation, réalisée en CDD ou CDI, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les équipements généraux, professionnels et techniques 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 personnes ayant des besoins particuliers mentionnés 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, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche.

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 contrat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils initient donc les embauchés à l'exercice de la fonction toulonnée exercée par les salariés.

Pour permettre au salarié titulaire d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties s'engagent à ce 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 professionnel est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Article 5 - Périodes de professionnalisation En vigueur étendu en date du 17 août 2016

La branche des gardiens, gardiennes et employés d'immeubles satisfait pour favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisants, les partenaires sociaux conviennent que les périodes de professionnalisation soient prioritaires de la branche représentent les personnes suivantes :

? 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 ;

? elle doit donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié.

5.1. Salariés prioritaires

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés en CDI, aux salariés en contrats aidés en CDD ou CDI.

Les parties s'entendent décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes pour permettre à l'ensemble des salariés suivants :

? les salariés dont la qualification est inférieure 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 dernièrement des emplois à temps partiel ;

? les salariés handicapés ;

? les femmes ou les hommes exerçant une activité professionnelle après un congé maternité d'au moins 6 mois ou un congé parental ;

? les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant de plus de 20 ans d'activité professionnelle ;

? aux salariés n'ayant pas bénéficié d'une formation de plus de 4 ans.

5.2. Actions de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquiescer :

? une qualification reconnue par un diplôme, un titre ou une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, en rouvrant si possible à la VAE ;

? le socle de connaissances et de compétences ;

? une certification de l'insertion à l'inventaire de la compétence

nianoalte de la crtoaicfetiin professionnelle.

Quand une pirate de la frimoaotn se déroule en deohrs du temps de travail, l'entreprise définit aevc le salarié aavnt son départ en fmiaorotn la nartue des etmneeanggs aelqxuus elle souscrit, si le salarié siut aevc assiduité la foariatmn et ssatafiit aux évaluations prévues. Ces emgnnaeetgs pornett également sur les ctiodionns dnas lqelesuels la ctmaidadure du salarié est examinée en priorité dnas un délai de 1 an à l'issue de la fotromian aux focntions dislpeinbos cdrsponearnt aux ciansnanscnoes anisi acquises.

5.3 Ptqiliuoe d'abondement du CPF

La CGEI établira la ltsie des aictons de foiamortn et des pbilucs pvnaout bénéficiier des fdons de la période de paseosnilafiorointns au trite de la potluqie d'abondement définie par la branche.

Article 6 - Contribution légale En vigueur étendu en date du 17 août 2016

6.1. Puor les etreeiprsns de monis de 10 salariés

Les eenipesrrts de mnois de 10 salariés deonivt verser, tuos les ans, à l'OPCA désigné par la bnrhace Agefos-PME, une citouoibrntn légale au développement de la fmoariatn plonelnsrsefioe cnnutioe de 0,55 % du mnntaot des rémunérations versées pdnaent l'année en curos répartie cmome suit(1) :
? 0,15 % au trtie de la pelartiofoosininssan ;
? 0,40 % au trtie du paln de formation.

Les piertas satainergis cnieevnnnot de fxeir un pofnlad de vrnemseet de 15 ?.(2)

6.2. Pour les eerstrenips d'au mions 10 salariés(3)

Les epeinetrrss d'au mions de 10 salariés dnveiot verser, tuos les ans, à l'OPCA désigné par la bnhrce Agefos-PME, une ciotuirbnotn légale au développement de la fioroatmn pnrielosneofs cuointne de 1 % du motnant des rémunérations versées pdeannt l'année en curos puor les etesrpniers d'au monis 10 salariés.

Ces tuax de coiuonrtitbn légale s'appliquent à cetpomr du venemrest 2016 sur les rémunérations 2015.

6.3. CIF-CDD

Conformément à la loi du 12 juiellt 1990, toutes les enptesrries snot aeijstuests au vemernset d'une ciiatosotn de 1 % aisse sur la mssae srlaaiae des ctionats à durée déterminée au tirtu du CIF-CDD.

Cette somme est versée à l'OPCA désigné par la bchnrae Agefos-PME.

Ne denovit ttoofiues pas être pirs en cpmote :

- ? les salariés dnnot le CDD s'est pvrsiouui par un CDI ;
- ? les apprentis, les salariés en cnratot de pteosnforialisnoaisn ;
- ? les jueens étudiants recrutés en CDD pnrenadt luer csuurs sorclaie ou universitaire.

(1) Le 1er alinéa de l'article 6.1 est étendu suos réserve des dopnossiiits de l'article L. 6331-2 du cdoe du taaivrl tel qu'il résulte de l'article 15 de la loi de fnacnies n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 puor 2016.
(Arrêté du 27 décembre 2016, art. 1)

(2) Le deuxième alinéa de l'article 6.1 est eclxu de l'extension comme étant citrnoare aux dinosipotiss de l'article L. 6331-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 décembre 2016, art. 1)

(3) L'article 6.2 est étendu suos réserve des doitsiosinps de l'article L. 6331-9 du cdoe du travail, tel qu'elles résultent de l'article 15 de la loi de fniecans n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 puor 2016.
(Arrêté du 27 décembre 2016, art. 1)

Article 7 - Répartition de la contribution professionnalisation En vigueur étendu en date du 17 août 2016

L'ensemble des smmoes collectées par Agefos-PME au trtie de la porenstsilonaafsin pruora fncinear les atcions définies ci-dessous :

- ? cnttoars et périodes de paneasnooilostifrisn ;
- ? famoiortn de tuuetr et des maîtres d'apprentissage ;
- ? adbenmnoet du CPF par la période de posoinraieissfotnaln ;
- ? préparation opérationnelle à l'emploi.

Chaque année, une délibération de l'instance priaitrae compétente de la brncahe au sien d'Agefos-PME frixea la prat de la celocltle affectée à cuachn des ofcjbietis ci-dessus.

Article 8 - Contributions volontaires En vigueur étendu en date du 17 août 2016

Les eetetprrisns peuenvt vrseer à l'OPCA des couibtirottns vaeltnorios au-delà de l'obligation légale puor bénéficier de l'offre de sirveecs de l'OPCA.

Article 9 - Commission paritaire nationale emploi-formation professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles (CEGI) En vigueur étendu en date du 17 août 2016

Les paanrieters siouacx cenonift à la CGEI le sion :
? d'élaborer et metrtre à juor la litse de bhnrcae de fromntaios éligibles au CPF ;
? de définir et mttre à juor la pqiuitole d'abondement de la bnrhace en matière de CPF.

Article 10 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications En vigueur étendu en date du 17 août 2016

10.1. Dtissoniipos générales

L'observatoire porpsicetf des métiers et des qouliaiftnicas de la bnacrhce des gardiens, cgorenecis et employés d'immeubles est un oiutl au scribeve de la piiqutole de l'emploi et de la fomtriaon professionnelle. Il diot amnogeapccr les eroemylpus dnas la définition de lreus peqliituos de fiooramtn et les salariés dnas l'élaboration de luers prjetos professionnels.

Les trauvax almpcocus par l'observatoire vennniet en apupi des réflexions menées au sien de la CGEI à leallque ils snot régulièrement communiqués.

L'observatoire s'inscrit dnas une démarche galoble et permanente, iupimaqlnt les dirves pareantties concernés par les qonesitus d'emploi et de froaoimtn dnas la bnhrcae des gardiens, cnociereges et employés d'immeubles.

Les modalités de msie en pacle et de ftmeenoonincnt de l'observatoire snot confiées à la CGEI.

10.2. Objet

L'observatoire diot aetpoppr :

? les itmfoaoirns qaiavtinttues et qiiuavtleats pmrteeatnt d'identifm et de msuer les évolutions des métiers ainsi que les compétences et fatormions nécessaires à luer ecerxice ;

? son ccroonus à l'identification des cgeenamhnts qui aefntceft ou snot suscleibteps d'affecter le niveau et le conetnu des qaiiuiafnotcls et par voie de conséquences les bonsies de formation.

Article 11 - Financement des frais de jury En vigueur étendu en date du 17 août 2016

Les preitanaers soiaucx enenedntt fsvaroeir la poiprtaiactn des salariés de la bahrne aux jyrus d'examen ou de votaladiin des aquis de l'expérience, en preiatuiclr puor le(s) CQP de la branche.

Pour cela, et conformément aux disonisipitos légales, ils rlpenplaet que lsqrooe le jury iievtrnnnet puor délivrer une coiraifcttein iitsrnce au RNCP, les firas résultant de la picrtapitoian au jury snot considérés cmome des dépenses de

formation.

Ces frais ceunvort les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié et les cotaisniots scioleas olriagbeots qui s'y rattachent.

Les perraianets soiacux prévoient une prsie en chrage de ces frais par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui srenot proposés par la seocitn pesleolnorinfse paiarirte au CA de l'OPCA.

Article 12 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 17 août 2016

Le présent aanenvt frea l'objet de la procédure rtleivae au dépôt et à la daednme d'extension conformément aux dpoosisiints légales en vigueur.

Le présent aroccd est cnclou puor une durée indéterminée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 août 2016

Vu l'avenant n° 66 2006-06-27 BO cevnonntois cvltlicooes 2006-37 étendu par arrêté du 12 février 2007JORF 25 février

Avenant n 2 du 30 juin 2016 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UNPI
	FSIF
	ANCC
	ARC
	FEPL
Syndicats signataires	SNIGIC
	CSFV CFTC
	FS CFTD
	FEC FO
	SNUHAB CFE-CGC

Article 1er - Dispenses d'affiliation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 8 de l'accord est désormais rédigé cmme suit.

« Arclite 8.1
Cas de dipnses d'affiliation

L'adhésion des salariés visés à l'article 3 est obligatoire. Toutefois, les salariés placés dnas les stntiiuas ci-après pevnuet demander, par écrit, à l'employeur, une dnpiese d'affiliation à l'assurance complémentaire faris de santé prévue au présent acorcd :

1. Les salariés et les anrppetis bénéficiaires d'un cnrtat de taarivl ou de mossiin d'une durée inférieure à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couvreurte iunddvlieile scsrituoe par aeriulls ;
2. Les salariés bénéficiaires d'un caorntt de tavrial ou de mossiin dnot la durée de cuurerovte ccoviellte à adhésion olriogbtiae est inférieure à 3 mois, à cinidootn de le jifeutsir par écrit en pinrousdar tuos dneotumcs astatntet d'une couutreve iuniidedlvle rspaetecnt les cnonoditis fixées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité slcoiae ;
3. Les salariés bénéficiaires de la CMU-C en aoipltpiacn de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité slicaoe ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en apiilcaotpn de l'article L. 863-1 du même code. La dpsinese penrd fin dès que le salarié ne bénéficie puls de cette cvuutroree ou ne perçoit puls l'ACS ;
4. les salariés cretouvs par une asascnrue iinvliduelde fairs de

2007 ;
Vu la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 rltvaiee à la ftioomarn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sicolae ;

Les pnaaererits saoiucx de la bahncr des gardiens, ccoeriengs et employés d'immeubles srianaegits de la cetovnoinn ctloeivle nontailae du 11 décembre 1979 réaffirment que la frimatoon pneoliesrnsfloe cisnutote une priorité puor la bcragne et un oiutl de voaitsiraoln puor la profession. Ils considèrent que l'accès à la farotmion tuot au lnog de la vie psonoesireflnle csuitotne puor les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les prenatearis scauiox de la bhcanre des gardiens, coerignecs et employés d'immeubles soeniathut en conséquence :
? réaffirmer le rôle de la comsiimosn ptaariire niotlnaae emploi-formation pioelsfrnesonle des gardiens, cioerengces et employés d'immeubles (CEGI) cmme otuil pitarirae de définition d'une piitulqoe de ftoiriman de la bahncr ;
? cenfiormr Agefos-PME cmome OCPA (organisme piaiatrrre ccloeulter agréé) dnas son rôle de ctlcoele et de gestoin des fdnos de la foiatmorn ;
? s'appuyer sur les taruavx de l'observatoire des métiers et des qlaaiitiuocnfs des gardiens, cgeoirencs et employés d'immeubles ptarnot sur les évolutions de l'emploi et de la formation, puor adier la CGEI à définir et atapder sa pqtuolie de bhcrnae ;
? itneicr les eylumproes à aiiitcepnr luer bsoien en compétences ;
? pivoomuorr auprès des salariés le ctmope prsoenenl de formation.

santé au mnoemt de la msie en pacle des gtaaeinrs ou au monemt de l'embauche si elle est postérieure. Dnas ce cas, la diespsne ne puet jouer que jusqu'à échéance du canortt iuidevdinl ;
5. les salariés qui bénéficient, puor les mêmes risques, y cmpiors en tnat qu'ayants droit, d'une cuverturoe cvclleitoe frias de santé, sirvee au ttire d'un artue emploi, rnaelvet de l'un des dsfiotsiips svuinats :
a) Canrott ctilelcof à adhésion obligatoire, en matière de frias de santé, conformément aux dniisstipooos de l'article L. 242-1 du CSS (cas nmaeontmt des salariés à elyournpes multiples).
b) Cntaort complémentaire des aetgns de la foitconn pbuluqie d'Etat sucirost auprès d'un oinmrsgae référencé (décret n° 2007-1373 du 19 srtepebme 2007) ou des aegnts de la finocton pqluube talitroirere sscroiut auprès d'un ongsmaire labellisé ou dnas le crade d'une cnovieontn de ptacaopiirtn (décret n° 2011-1474 du 8 nvremobe 2011).
c) Craottns d'assurance groupes, dtis Medalin (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 itdisunres électriques et gazières (décret n° 46-1541 du 22 jiun 1946).
Ces salariés dnioevt flurmoer luer dmdnaee de dsispnee d'affiliation par écrit et l'employeur diot être en mursee de prdorie ces demandes.
Les salariés aaynt chsoii d'être dispensés d'affiliation pveuent à tuot meomnt rveeinr sur luer décision et seloctliir par écrit, auprès de luer employeur, luer adhésion au régime.
L'affiliation pderrna eefft au 1er juor du mios suinavt la demande.
En tuot état de cause, ces salariés seonrt teuns de coesitr au régime lorsqu'ils csorenest de jftiuser de luer situation.
En cas de chengmanet des dnpstiiioos légales ou rglémentaires anisi que de la ditnrcoe ficlsae ou silocae sur ces cas de dérogations au caractère oigbaitrloe du régime expressément mentionnés dnas le présent accord, ces micofdniaiot s'appliqueront automatiquement, de tlele sorte que le système de gteniraas psiuse coutniennr à être éligible aux aneatavgs fisuacx et siouacx accordés par la loi.

Article 8.2
Cas piuticalrer des salariés à euompyrels mpiteluls

Le cas peuriatlicr d'un salarié tlnaiavrlat régulièrement et simultanément puor le cptome de plrueusis eylumrepos reenaltv ou non du chmap d'application du présent arccod est régi comme siut :
Les salariés à eumlypoers mlpeltius ont le chiox de l'employeur auprès deuuql luer cerrutovue complémentaire frais de santé est msie en place.
L'appel des citasnitoos se fiat auprès de l'employeur csiioht par le salarié. L'employeur ne puet se siurrtosae à son obgtaloiin

conventionnelle.
Le salarié à eromeuplys mupetlils diot fnuorir aux emrelypous auprs deqselus il suaotihe être dispensé d'affiliation un jtiscfaiituf de la ceortruuve socirtuse par alluies auprs d'un arute employeur. A défaut, l'employeur arua l'obligation d'affilier le salarié. »

Article 2 - Financement du régime de frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 9.2 de l'accord cecollitf est désormais rédigé cmome siut :

« 9.2. Assiette, tuax et répartition de la cosiitotan

Régime général

(En pourcentage.)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Isolé (en % du PMSS)	1,047 %	1,047 %	2,094 %
Par enfnat (facultatif en % du PMSS)	0,86 %	?	0,86 %
Conjoint (facultatif en % du PMSS)	1,87 %	?	1,87 %

Régime lcaol Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Isolé en % du PSMS	0,757 %	0,757 %	1,514 %
Par enfnat (facultatif en % du PMSS)	0,62 %	?	0,62 %
Conjoint (facultatif en % du PMSS)	1,34 %	?	1,34 %

Le monatnt des ctniootsais iucInt les taxes et/ ou cuibnonrtoits oitieolagbrs en vigueur. »

Article 3 - Fonds de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Il est inséré après l'article 11 « Pteaontsriss », un atclire 12 intitulé et rédigé cmome siut :

« Alricte 12
Fonds de solidarité

Les penreraiaits siucoax de la bnahrce des gardiens, cecerniogs et employés d'immeubles ont cevonnu de créer un fodns de prévention et d'action salcioe dédié aux espreintres de la bhrncae cnoissiasht d'adhérer à l'organisme recommandé. Pour ces entreprises, au minos 0,034 % du plfonad mensuel de la sécurité slciaoe est affecté au fminenencat de ce fonds. Cttee csoaittoin est iucslne dnas la csoaioittn svneart au fnnamneiect du ctnraot d'assurance de reuornmmesbet de faris de santé puor les salariés reealvnt du régime général et les salariés rvaeelnt du régime Alsace-Moselle. Le fodns soacil est destiné à la msie en pclae d'un dsipiotisf d'accompagnement scoail et d'assistance psychologique, à caractèr ciotifnnedel et en feauvr des salariés rannctrnoet des difficultés pllrrnensoees de nutrae à aecfeftr luer sitatioun professionnelle. Le règlement du fnods d'action siacol précisera les règles de femtnoeconinnt du fnods et les modalités d'attribution des aides. Le fnods social aisni constitué est dénommé « fnods social de la bcrrnahe des gardiens, cneegriocs et employés d'immeuble. » Les esprertries n'adhérant pas à l'organisme recommandé

Avenant n 88 bis du 30 janvier 2017
correctif de l'article 21 de l'avenant n

La cittiosoaan seanrvt au fceinnmnaet du cnotart d'assurance de rneeseuobrmmt de frais de santé s'élève à un mnanott canerpsndoor à 2,094 % du plaofnd mneseul de la sécurité sacloie (PMSS) puor les salariés rneevlat du régime général et 1,514 % puor les salariés raeeenlvnt du régime Alsace-Moselle. Pour information, le PSMS est fixé, puor l'année 2016, à 3 218 ?. Il est modifié une fios par an (au 1er janvier), par vioe réglementaire. La cotioistan ci-dessus définie et les cotisontias « Efannt » et « Coonnjit » fiuavaetltcs snot fixées dnas les ctdioionns svatinues (la csooatitin « Eafnnt » est gturiate à ceotmpr du 3e efnant affilié.) :

donivet mterte en place, en fvuaer de lerus salariés, des aioctns de prévention et d'action salcioe en y cscanaornt une catisoiton au moins équivalente. »
La numérotation des aeitrcls suatvnis est modifiée en conséquence.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent ananvet entre en vugeiur au 1er jaevinr 2017. Les peirats saeitgranis cnienvnenot de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent aennavt srea établi en nborme sfifasnnt puor être déposé seoln les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoo du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent anavent a puor oejbt de mfdiieor l'article raitlef aux dsnesepis d'affiliation, l'assiette de ciooasttin de la cotoasitin dtie « Isolé », de mofidier les tuax de citooniasts ansii que de créer un fdnds de solidarité au sien de l'accord coiectlIf du 6 décembre 2013 de la ctneiovon coctielvle noiltaane des gardiens, cgrencoies et employés d'immeubles. En conséquence, l'accord cleilctof du 6 décembre 2013 est modifié cmome suit.

88 Classification des postes de travail
et des qualifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ARC
Syndicats signataires	SNIGIC CSFV CFTC FS CFTD CGT CDS FEC FO

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

« Actire 21

Classification des pestos de tvriaal et des qunofiicialas professionnelles

La présente csicalitofaisn s'applique à l'ensemble des salariés (de catégorie A ou B) ansii qu'à tuot tpye d'employeur ralenvet de la branche.

Les définitions de ctete caissiatcolifn rseopnet sur six critères :

1. Le rnnlaiteeol ;
2. La technicité ;
3. L'administratif ;
4. La suvopisiern ;
5. L'autonomie ;
6. Le niveau de diplôme.

Chacun de ces critères est défini de façon précise dnas la clfatsisaiiocn qui suit.

Pour chque critère, puiluress neviaux de compétences snot établis :

? le psaasge d'un nviaeu à l'autre est défini de façon assui paratugimqe et précise que pislsoe ;
 ? puor chuae pstoe existant, un naiveu par critère drvea être défini en ftoiconn de son ceontnu (c'est la ? pesée ?) par l'employeur en cnroaotticen aevc le salarié ;
 ? la coennitvon cleovltce précise le nmrobe de pntios attribués à cqahe niveau.

Le cfoineiefct hiérarchique est égal à la somme des pinots des six critères et prmeet de déduire la rémunération appliquée, en ftoiconn de règles définies à l'article 22.

À titre d'exemple, pesée d'un ptsoe :

(Tableau non reproduit, ctslloubane en ligne sur le stie www.
http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0012/boc_20170012_0000_0016.pdf.)

Il est eednttu que la cilssiicaatofn définit la nutare du poste, et non pas le salarié.

1. Relationnel

Ce critère rveocure le lein renaetlinol des gdenrias et employés d'immeuble aevc les opcanucts de l'immeuble et les psnoenres de passage, extérieures à l'immeuble.

échelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'échanges pooifsenlrenss particuliers, spimle convivialité	100
b	Échanges peorsnifosnles et/ ou snclrievuale dnas un emblnese snas complexité particulière	107

c	Échanges peisonoeftlrs et/ ou slcevuilanre dnas un elbemsne aevc complexité particulière, c'est-à-dire répondant au monis à un des critères siavntus : I. ? Emslbnee de puls de 60 lots II. ? Aevc un rôle de reails en médiation siacloe et/ ou goiestn de conflits III. ? Résidence merernmiatjait à fotre rootatin des occupants	112
d	Échanges peeosoislnnfrs et/ ou slvriceulane répondant au mions à un des critères sativnus : IV. ? Aevc une responsabilité epiictxle en médiation scoaile et/ ou gieston de conflits V. ? Eeblnsme situé dnas un qarueitr classé par les pvoorius picbuls en znoe sebisnle sur le palm siacol et/ ou sécuritaire	118
e	VI. ? dnas un emenblse de huat standing, fasinat ainsi apepl à la capacité d'initiative du salarié dnas la réponse aux bseonis variés des occupants, qui iqenpimult le rocules à des ptsetieraras extérieurs et luer suvii (conciergerie)	125

2. Compétences techniques

Ce critère évalue le neviau de savoir-faire tihncueqe à détenir puor un psote donné.

Echelon	Description	Valorisation
a	Aucune tâche tqechunie n'est exigée	100
b	Réalisation de tâches d'entretien cnuroat aevc des produits, otulus et mhceains ne nécessitant ni expérience, ni formation, ni htaiiobltn spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité, hmiors cllees nécessaires à une psrie de ptsoe standard.	103
c	Réalisation de tâches d'entretien canourt aevc des produits, ouilts ou mheacins nécessitant une expérience et/ ou une foriotamn et/ ou une hibaaitioltn spécifique (s) en matière d'hygiène ou de sécurité. Réalisation de tvraaux de minnactae de preemir nveiau (*) silmeps et courants	107
d	Réalisation de travuax de mnaancitnee de secnod nieavu (*)	112
e	Réalisation de tuavarx de mtnenaciane de troisième nvaeiu (*)	120
(*) Au snes de l'annexe IX de la présente covieotnnn collective.		

3. Compétences administratives

Ce critère évalue l'ampleur des compétences aaitivrtmedinss à détenir puor un psote donné.

Echelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives	100
b	Transmission et dttruibision de dtuncmoes aux résidants et/ ou tune de d'un resrtige mrniuasct et/ ou rédaction de nteos simples	103

c	Tâches de gestion administrative courantes : utilisation 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, traitement d'un système de remontée d'informations, réalisation d'états des lieux, rédaction de comptes rendus.	112
e	Responsabilités administratives : élaboration de budgets	120

4. Supervision

Ce critère recouvre le tirail 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.

N. B. : 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.

Echelon	Supervision d'autres salariés du même (groupement d') employeur (s)	Supervision de prestataires externes	Valorisation
a	Il n'est pas demandé de superviser	Il n'est pas demandé de superviser	100
b	Vérification du travail fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de leurs salariés	Vérification du travail fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de leurs salariés	103
c	Organisation et suivi technique du travail, selon les instructions de l'employeur, de son représentant ou de l'un de leurs salariés, sans pouvoir hiérarchique	Déclenchement de processus simples, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	107
d	Définition des tâches, de l'organisation et du suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique exercée sur moins de 5 salariés	Déclenchement de processus complexes, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	112
e	Définition des tâches, de l'organisation et du suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique exercée sur 5 salariés ou plus		120

5. Autonomie

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

échelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'être autonome	100
b	Autonomie limitée par des instructions précises et détaillées des tâches, avec un contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	103
c	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	107
d	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés, dont la réalisation fait 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. Formation

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

échelon	Description	Valorisation
---------	-------------	--------------

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

Ainsi l'exemple précédemment donné serait valorisé comme suit :

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

Agents de maîtrise

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

Les pirates sgnieaitars cvninnneoet de dedmenar l'extension du présent avenant, simultanément avec celle de l'avenant n° 88, et ce, dans les meilleurs délais. Les événements n° 88 et 88 bis ne pourront éternir en vigueur qu'une fois étendus tous les deux.

Article - Préambule

Avenant n° 93 du 29 mai 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; ANCC ; ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CDS CGT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

L'article 5 de la convention collective des gardiens, ergoines et employés d'immeubles issue de l'avenant n° 88 est modifié comme suit :

« Article 5

Dispositions générales

1. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au sein de l'article L. 2121-1 du code du travail, ou toute organisation d'employeurs représentative au sein du secteur 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 où sera cleu de la notification de l'adhésion à la direction générale de travail où le dépôt de l'accord aura été effectué.

2. Commission paritaire de négociation et d'interprétation

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

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

Les accords d'entreprise portent sur la durée du travail, le repos

Suite à une ratification de l'avenant n° 88, le ministère du travail a noté des différences entre l'avenant n° 86 et la rédaction de l'article 21 de l'avenant n° 88 les parties saisiées ont convenu d'établir cet avenant correctif concernant la rédaction de l'article 21 de la CNCG telle que définie dans l'avenant n° 86. Est toutefois reprise la définition du coefficient hiérarchique tel que défini dans l'avenant n° 88.

quotidien, les jours fériés, les congés et le temps d'épargne-temps doivent être transmis à la présente commission paritaire de négociation et d'interprétation.

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

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

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

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

3. Commission mixte paritaire

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

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

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

Son secrétariat est assuré par l'union des organisations nationales des gardiens, ergoines et employés d'immeubles dénommée CGROEE (comité des organisations représentatives des employés de gardiens, ergoines et employés d'immeubles). »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

L'article 7 de la convention collective des gardiens, ergoines et employés d'immeubles issue de l'avenant n° 88 est modifié comme suit :

« Article 7

Liberté d'opinion. ? Droit syndical

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 L. 2111-1 et dans la partie 2, livre Ier, 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 revalent de la présente cioennton puet être accrédité par l'organisation scniljade à lelualqe il adhère puor la représenter aux réunions de la csoiimosm pariatre pantrmenee de négociation et d'interprétation ou de ttuoe artue cimoosmism instituée par la convention. En tnat que mbmree de la cosmoisimn patriariae peanmentre de négociation et d'interprétation, il bénéficie aolrs de la pooercitnn prévue par l'article L. 2411-3 du cdoe du travail.

Il est également alloué aux représentants des oastnigaionrs syccdenlias représentatives de salariés un tepms de préparation. Puor caqhue réunion de la csimmosoin prriataie pnrmeteane de négociation et d'interprétation il luer srea accordé 1 demi-journée de préparation accolée à la cmoissmon parrtiaie pearetmne correspondante.

Ces aeebnss justifiées par la resime à l'employeur d'une cpioe de la lterte de cntovcooain ne snot pas rémunérées par l'employeur, ni les fails de déplacement pirs en charge, suaf acoiopltpian de dsoiopinists prévues par l'accord d'entreprise ou emploi, à la dmaende de l'intéressé, du crédit d'heures dnot il bénéficie éventuellement dnas l'entreprise en qualité de délégué syndical. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

L'article 10 de la cnnivoeton clcteliove des gardiens, cnegcerios et employés d'immeubles issue de l'avenant n° 88 est abrogé. La numérotation des acitlres snvtiaus rstee inchangée.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

L'article 22.1, alinéas 5 et 6, de la cioevtnonn clloievcte des gardiens, cirgocnees et employés d'immeubles isuse de l'avenant n° 88 est modifié cmroe siut :

« Les vruleas mniiumim brets ceoivtnnonnlles snot révisées en cmsoimoisn patriariae ptaenmerne de négociation et d'interprétation réunie dès lros qu'au monis duex des oonraniistgs siinaatrges ou adhérentes en froent la demdane et dnas le mios qui svruia la réception de cttee demande.

Avenant n 94 du 29 mai 2017 relatif aux courriers et colis

Signataires	
Patrons signataires	UNPI
	FSIF
	ANCC
	ARC
	FEPL
Syndicats signataires	SNIGIC
	CSFV CFTC
	FS CFDT
	CDS CGT
	FEC FO
SNUHAB CFE-CGC	

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Le b « Curieror » du III « Propreté et etrntieen des parteis cmnoemus » de l'annexe I relavtie à la définition des tâches et unités de vualer est asnii modifié :

III. ? Propreté et eenetrtn des peairts cemoumns
b) Creuiror

En tuot état de cause, une réunion derva se tnier au mmiiunm cahque année dnas le reepcst des coidntnios posées par l'article L. 2241-2 du cdoe du travail.

Des antveans régionaux ou des acdrocs d'entreprise peuvnet prévoir des vuaerls mnumiim betrus cvlloieenneontns supérieures aux sairelas muimnim bturs en vgiuer dnas la branche, anpcitanit la révision des vealurs mmiinum btrues ceoeliennvntols fixées par la cetonnovin nationale. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

L'article 23, alinéa 6, de la cetinnvoon cvlecitole des gardiens, crigeoencs et employés d'immeubles isuse de l'avenant n° 88 est modifié comme siut :

« Le pirs du kWh aliapbpclre est déterminé simultanément à la révision des salerais par la cmiosmsion priariatae pnntaermee de négociation et d'interprétation prévue à l'article 22 à ptirar de cluei publié par EDF au juor de la srauntgie (clients résidentiels, option bsae 6 kVA de l'offre de marché). Ce mnntoat srea indiqué aeneunnellmt dnas l'avenant ? sraaeils ? »

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Les peairts sreigaants cnevnnienot de dndeeamr l'extension du présent avenant, il ertrena en viuguer le pmerier juor du mios siunavt la putioran de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit l'instauration dnas cuhgae bcrahe professionnelle, d'une csosimmoin paatirire ptenmerane de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui diot être msie en place par accord.

Le présent aneavnt a dnoc puor objet de créer cette nlvoluee csioismomn qui rmplecae la comioimssn priariatie et la cioomimssn prratiiaie d'interprétation de la branche des gardiens, cnecieoregs et employés d'immeubles.

Qu'il s'agisse du sievrce réduit, nmraol ou porté le salarié n'est pas tneu de pdrrene : ? les corureirs et/ ou clois conrte sarnituge ; ? les cilos de puls de 30 kg et/ ou dnot la smome des côtés (L + l + h) est supérieure à 200 cm.	
Courrier sevirce réduit Réception et doisbtiutirn des colis et pils vlueiunmox non recommandés ne pnouvut enterr dnas les boîtes aux lettres.	4 par local ppnicrial
Courrier srvciee nmraol Dès réception de l'ensemble du courrier, tri et répartition enrte les boîtes des destinataires.	12 par local painpcril
Courrier porté Dès réception, tri et dioittsuribn à dmiolice du ceourrir des occupants.	30 par local principal

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Les patires sgitaerins cevnnneiont de ddeemnar l'extension du présent avenant, il ertrena en vgiuer le pimeerr juor du mios suanivt la poriatan de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2018

Le service courrier dans les entreprises est en pleine évolution. Le volume des colis déposés à la loge est sans cesse croissant. Par le présent avenant, les parties intéressées décident de prendre une décision sur :

Avenant n 3 du 7 novembre 2017 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; ANCC ; ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CFT ; CDS CGT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les dispositions de l'article 11.2 de l'accord sont remplacées comme suit :

« 11.2. Nœuvr des parties du régime

Régime des frais de santé

(Quel que soit le régime de sécurité sociale [général et local])

(Tableaux non reproduits, disponibles en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Cneinvoiton collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0001/boc_20180001_0000_0006.pdf

La prise en charge est limitée à un équipement tous les 2 ans, cette période est réduite à 1 an pour les munis ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.

Le calcul de la période s'apprécie sur 24 mois consécutifs (ou 12 mois consécutifs pour les cas précités) et ce à compter de la date d'achat de l'équipement (ou du premier élément de l'équipement, verser ou monture) par le salarié. »

Avenant n 96 du 6 mars 2018 relatif à la modification de l'article 5 Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FEC FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 6 mars 2018

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties intéressées précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

? aux entreprises de moins de 50 salariés qui justifient la quasi-totalité des embauches de la branche ;
? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif à la commission paritaire et aux missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, il concerne uniquement les entreprises

? la non-obligation pour les entreprises de réceptionner les colis et ceux 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.

Article 2 - Fonds de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 12 « Fonds de solidarité » est complété de la manière suivante :

« Les entreprises situées de la branche des gardiens, croqueurs et employés d'immeubles ont convenu d'élargir le fonds de solidarité par une contribution 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 satisfaction professionnelle ».

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2018.

Les parties se réservent le droit de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles relatifs aux fonds de solidarité au sein de l'accord collectif du 6 décembre 2013 de la convention collective nationale des gardiens, croqueurs et employés d'immeubles.

En conséquence, l'accord collectif du 6 décembre 2013 est modifié comme suit.

scuoaix de la branche. Cet avenant n'ayant pas d'impact direct sur les entreprises, mais visant à conforter le dialogue social de la branche, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise. Le présent avenant s'applique de manière égale à toutes les entreprises et s'applique au champ de la convention collective nationale des gardiens, croqueurs et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 2
En vigueur étendu en date du 6 mars 2018

Le texte ci-dessous annule et remplace le texte en vigueur :

« 2. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

a) Missions et fonctionnement de la CPPNI

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

? elle représente la branche, notamment dans l'appui aux salariés et aux employeurs et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
? elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
? elle établit un rapport annuel d'activité à verser dans la base de

données nniataloe instituée en vue d'assurer la publicité des adccros cetclflois et formuler, le cas échéant, des rcmmntoeaandois destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le roaprt susvisé cmerpond un blian des adccros d'entreprise sur la durée du travail, le ppoes quotidien, les jorus fériés, les congés et le compte-épargne temps, en pltueiraicr de l'impact de ces acrdcos sur les cnntdoiois de tvaial des salariés et sur la ccrnrencuoe etnre les epterenirss de la bachrne ;
? elle résout les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention.

La présente cmsoimosin piriartae pantenmree de négociation et d'interprétation puet rendre, à la daendme d'une juridiction, un aivs sur l'interprétation d'une cieontnvn ou d'un acorcd collectif.

La présente cismosomion ptaaririe pnmetnaere de négociation et d'interprétation puet exercer, le cas échéant, les mniosiss de l'observatoire paraitrie de la négociation collective.

La présente cmisomoisn priaitrae prentnmeae de négociation et d'interprétation diot se réunir au monis tiors fios par an en vue des négociations de bacrnhe et diot définir son creaindelr de négociations annuellement.

La comssimoin se réunit dnas le délai de 1 mios sur ddanmee d'interprétation adressée au secrétariat de l'une des ogtnisarinos ptoanaels ou saelrliaas ptricapniat aux réunions de la CNPPI même non sgraiiatne de la convention, appuyée du dsisoer suimos à examen. Le procès-verbal rleatnat la décision adoptée diot être notifié par le secrétariat aux preitas concernées dnas le délai de 10 jours snvuiait la réunion.

b) Cstpioioimn de la CPPNI

La csmooiimsn paraitrie pntenmraee de négociation et d'interprétation est composée de représentants des ogoatirsannis saccdelnyis d'employeurs et de salariés représentatives (article L. 2261-19 du cdoe du travail).

Toutefois, une spécificité murqae la bnhacre des gardiens, cognecreis et employés d'immeubles. En effet, l'article 31 du décret 67-223 du 17 mras 1967 iiquodne nmoteamt : « Le syndic

Avenant n 97 du 8 octobre 2018 relatif à l'application des nouvelles classifications dans le calcul du salaire brut

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peirrnteas suociax précisent que cet anvaent s'applique de la même manière :

? aux eeprrtnises de minos de 50 salariés qui contuntesit la quasi-totalité des eurluomeps de la barchne ;
? aux eepnrreists de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un anenavt reltaif à l'application du clacul des saleairs à tuos les salariés de la branche, l'objectif d'égalité jifustie que le présent annevt s'applique de manière ituqedine à tueots les enpstrreies eratnt dnas le chmap de la cnnivoteon ctllvecoie natlnioae des gardiens, cgeencoirs et employés d'immeubles snas dtsitniocn de luer eecffitf et snas spécificité.

Article 2 - Mode de calcul

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

eagnge et congédie le penreonsl employé par le sacdyint et fxie les ctoioodns de son tiavarl svuanit les uesags lauocx et les ttxees en vigueur. »

En conséquence, au ttire de gnsrntoeieas des cotanrts de trvaial des salariés des copropriétés, les représentants des fédérations nliaaoetns de scnyids seornt invités lros des réunions de la coomimsisn pitaairre pmaeetrne de négociation et d'interprétation.

Ainsi, la cmisoimosn pirriaate pnnermaete de négociation et d'interprétation est composée :

? puor les onairsgtoins saaarilles : de duex représentants par orsitignaaon sndalycie représentative ;

? puor les oonatigrnasis peltaorans : d'un norbme équivalent de représentants, y comiprs les invités (fédérations nolaaietns de syndics). »

Article 3

En vigueur étendu en date du 6 mars 2018

Cet avanant etnre en acappltion à la dtae de srgtiuane par les preetaanris sociaux.

Les parteis sniaratgeis cnionnnveet de ddnaeemr l'extension du présent avenant, dnas les mlreeluis délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 mars 2018

Afin de préciser les modalités de fnoeeconnnitmt de la cmsimisoosn pataririe pemternnae de négociation et d'interprétation et aifn de crnfooetr le dugilaoe siaocl de la bhrnace les pairerantes suacoix ont décidé de compléter l'article 5 de la conoetivnn colcelvtie et puls particulièrement le pahgparare 2 ddiut aitclre (issu de l'avenant n° 93 du 29 mai 2017).

Premier eemlxpe : un employé d'immeuble eacnfuefft 35 hueers hedrbiedmaoas aevc 5 ans d'ancienneté au nivaue 5 et un cefienficot de 395 au 31 mai 2017, snas slraiae supplémentaire contractuel, affecté d'un cicfienoeft hiérarchique de 668 aalpilbpce au 1er jiun 2017.

Calcul anavt entrée en veguiur de l'avenant n° 92 :

Salaire ctenninoenvol mmiinum 1 647,00 ?/151,67 × 151,67 = 1 647,00 ?

Prime d'ancienneté 1 647,00 × 3 % = 49,41 ?

Salaire gloabl burt musenel carcnteoutl 1 647,00 ? + 49,41 ? = 1 696,41 ?

Calcul après entrée en vueugir de l'avenant n° 92 (juin 2017) :

Salaire cneootnnnevil miumnim 735,00 ? + (1,2777 × 668)/151,67 × 151,67 = 1 588,50 ?

Prime d'ancienneté 1 588,50 × 3 % = 47,66 ?

Indemnité différentielle ciooltlnnnvvee 60,25 ?

Salaire gaobll burt msenuel cottecanrul 1 588,50 ? + 47,66 ? + 60,25 ? = 1 696,41 ?

La ptere de rémunération diot être compensée, à l'euro près, par une indemnité différentielle conventionnelle, ici de 60,25 ?.
Le sailare gbolal burt mseuenl rsete dnoc inchangé à 1 696,41 ?.

Deuxième eexmple : un employé d'immeuble eneucfatft 35 hruees hdbarioeedams aevc 5 ans d'ancienneté au nvaieu 5 et un cfieifncoet de 395 au 31 mai 2017, aevc un siralae supplémentaire ctcatrnouel de 150,00 ?, affecté d'un cfoncieifet hiérarchique de 668 albppiclae au 1er jiun 2017.

Calcul aavnt entrée en vuiguer de l'avenant n° 92 :

Salaire cnvtenneoonil minmuim 1 647,00 ?/151,67 × 151,67 = 1 647,00 ?

Prime d'ancienneté 1 647,00 × 3 % = 49,41 ?

Salaire supplémentaire cearcutontl 150,00 ?

Salaire glaobl burt mueenl coattrcneul 1 647,00 ? + 49,41 ? + 150,00 ? = 1 846,41 ?

Calcul après entrée en vgueur de l'avenant n° 92 (juin 2017) :

Salaire cnoieevntnonl mmnuuim 735,00 ? + (1,2777 × 668)/151,67 × 151,67 = 1 588,50 ?
Prime d'ancienneté 1 588,50 × 3 % = 47,66 ?
Salaire supplémentaire ccnoeuurtal 150,00 ?
Indemnité différentielle cnelelttnoinvoo 60,25 ?
Salaire gbaoll burt musneel ctrtnucoael 1 588,50 ? + 47,66 ? + 150,00 ? + 60,25 ? = 1 846,41 ?

Remarque :
Comme dnas le premeir exemple, l'indemnité différentielle cnnlnoelvioente est de 60,25 ? car le salraie supplémentaire cuatenorctl de 150,00 ? n'est pas modifié, s'agissant d'un doit aqcius à titre personnel. Ce saliare supplémentaire cctnetroual n'entre pas dnas la caosiarompn du sliraae aanvt et après jiun 2017.

Troisième elexpme : un giraedn à 10 000 unités de vuaelr aevc 4 ans d'ancienneté au nvaieu 3 et un cieoeccfint de 275 au 31 mai 2017, aevc un slaaire supplémentaire caretotnucl de 100,00 ?, affecté d'un coifeencift hiérarchique de 637 ailbclappe au 1er jiun 2017.

Calcul avant entrée en vieuugr de l'avenant n° 92 :
Salaire cenvvntonioel mmnuuim 1 657,00 ?/151,67 × 151,67 = 1 657,00 ?
Prime d'ancienneté 1 657,00 × 3 % = 49,71 ?
Salaire supplémentaire ctentoraul 100,00 ?
Salaire gablol burt meuensl conuttcearl 1 657,00 ? + 49,71 ? + 100,00 ? = 1 806,71 ?

Calcul après entrée en veuigur de l'avenant n° 92 (juin 2017) :
Salaire cnvitenoonol muinmm 735,00 ? + (1,4993 × 637)/151,67 × 151,67 = 1 690,05 ?
Prime d'ancienneté 1 690,05 × 3 % = 50,70 ?
Salaire supplémentaire ctuceronaul 100,00 ?
Salaire galbol burt mnuesel ncurttaoel 1 690,05 ? + 50,70 ? + 100,00 ? = 1 840,75 ?

Comme dnas l'exemple précédent, le sliraae supplémentaire crotunecatl de 100,00 ? n'est pas modifié, s'agissant d'un dorit aciucs à titre personnel.

Le siarlae golabl burt munesel est augmenté de 34,04 ? cmtpoe tneu du noaevvu cenecoifift fniaast pssaer la rémunération de 1 806,71 ? à 1 840,75 ?.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

L'indemnité différentielle complémentaire tllee qu'exprimée dnas les exlmpees un et duex ci-dessus est un mtanont calculé au 1er jiun 2017. Conformément aux dnoisitpsois combinées des altrceis

Avenant n 3 bis du 8 octobre 2018 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFP ; CSD CGT ; FEC FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prieeaatrns sacuoix précisent que cet aavnent s'applique de la même manière :
? aux ertineprses de minos de 50 salariés qui ciounettsnt la quasi-totalité des erolpemuy de la bhancre ;
? aux estrinpeers de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un aaennvt ratielf à la peoirtcton slaiocce (prévoyance et complémentaire santé), l'objectif d'égalité jifutise

12 et 22 de la cvetnoion collective, ce mantnot est fixe, n'évoluera pas dnas le tepms et arua voaiotcn à être intégré au saralie supplémentaire creuntoactl qui apparaît sur une linge du bliueltn de salaire.

Dans un pemeir temps, c'est une démarche pédagogique que de firae apparaître cette indemnité complémentaire cloienvnlntrneoe sur une lGINE à prat entière aifn que le salarié cronpmnee qu'il n'est pas lésé.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le présent aaennvt permet de poretr à la connceansase de tuos les eeoulrpym et de tuos les salariés de la bcharne les modalités de clacul du saralie ctmope tneu des nllueevos classifications. Lisedtes modalités snot dnoc à rpetecser diepus l'entrée en vuugier de l'avenant n° 92 c'est-à-dire diepus le 1er jiun 2017.(1)

Les peratis sntaairgeis cnnnnneeiovt de deaenmdr l'extension du présent anenavt dnas les mleureils délais.

(1) L'alinéa 1 de l'article 4 divreat être étendu suos réserve du rscepet des dsipisoitons de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les ciiasalniftsocs des salariés de la brachne visées à l'article 21 de la citvnoeonn collective, modifié par l'avenant n° 86, génèrent un ceneofict hiérarchique attribué à cqhuae salarié après la pesée de son poste, leeql détermine son silraae en fooinctn des différents aanevtns fxnait la vualer des srালেas mnimmuis conventionnels.

Les pnrietraeas sicuaox précisent dnas le présent aaevntt le mdoe de cacull à reenitr puor l'établissement des seraails 2017 à la situe de l'extension des aanetnvs n°89 et 92 étendus par l'arrêté du 4 mai 2017 et aaplpceibls à copmetr du 1er jiun 2017.

Ils précisent en ourte que l'avenant n° 89 du 11 jvieanr 2016, étendu le 6 mai 2017 et ptnraot sur les saaielrs 2016, n'a jmaias trouvé à s'appliquer puqiuise son entrée en vgueiur a coïncidé aevc l'avenant siaalre snuviat (avenant n° 92 à la CCNG).

Ils ienuiqndt enfin le cuclal de l'indemnité différentielle cilvnonennoetle éventuelle générée par l'application des dntstipioois de l'avenant n° 92 susvisé et son devienr dnas le temps.

que le présent annveat s'applique de manière iinqdetue à teotus les epnitsrrees erantnt dnas le cmhap de la civteoonnn cloictvee noatanile des gardiens, ccinroeges et employés d'immeubles snas dnicttoisn de luer effeciff et snas spécificité.

Article 1er - Garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les dtnisiopoiss de l'article 11.2 de l'accord snot remplacées comme siut :

« 11.2. Naiveu des ptstroeinas du régime
Régime fiars de santé
(Quel que siot le régime de sécurité solacie [général et local])

Descriptif des garanties	Prestations (les ruetsmroeobmns exemirps en BR s'entendent sous déduction de cuex de la sécurité sociale)
Hospitalisation (secteur conventionné et non conventionné (1))	

Hospitalisation médicale et ? frais de séjour (frais de séjour et de soins) et produits de la LPP (produits de la LPP et spécialités pharmaceutiques)	Établissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR Établissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR
Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et actes de soins facturés par un médecin généraliste OPTAM/ OATPM CO (2)	Établissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR Établissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR
Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et actes de soins facturés par un médecin non généraliste OPTAM/ OATPM CO (2)	Établissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 200 % de la BR Établissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 200 % de la BR
Chambre particulière (y compris en maternité) (3)	2 % du PSMS par jour
Forfait hospitalier	100 % des frais réels
Lit d'accompagnant pour un enfant de moins de 12 ans (3)	1 % du PSMS par jour
Forfait acte lourd	Pris en charge
Pratique médicale générale (secteur conventionné et non conventionné (1))	
Consultation, visite d'un généraliste généraliste OPTAM/ OATPM CO (2)	200 % de la BR
Consultation, visite d'un généraliste non généraliste OPTAM/ OATPM CO (2)	180 % de la BR
Consultation, visite d'un spécialiste généraliste OPTAM/ OATPM CO (2)	220 % de la BR
Consultation, visite d'un spécialiste non généraliste OPTAM/ OATPM CO (2)	200 % de la BR
Actes médicaux réalisés par un spécialiste généraliste OPTAM/ OATPM CO (2)	220 % de la BR
Actes médicaux réalisés par un spécialiste non généraliste OPTAM/ OATPM 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 sécurité sociale réalisés par un médecin généraliste OPTAM/ OATPM CO (2)	190 % de la BR
Radiologie, ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale réalisés par un médecin non généraliste OPTAM/ OATPM CO (2)	170 % de la BR
Médecine alternative (4)	
Ostéopathie, acupuncture, chiropractie	30 % par séance dans la limite de 4 séances par an et par bénéficiaire
Pharmacie	

Frais pharmaceutiques remboursés par la sécurité sociale	100 % de la BR ou du forfait forfaitaire de responsabilité
Traitement ambulatoire sur prescription médicale	100 % par an et par bénéficiaire
Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale sur prescription médicale	5 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Transport	
Frais de transport pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR
Optique	
Verres	Selon la grille optique ci-après
Monture	
Lentilles prescrites en charge par la sécurité sociale	6 % du PSMS par an et par bénéficiaire, au-delà 100 % de la BR
Lentilles non prescrites en charge par la sécurité sociale y compris jetables	7 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Traitements chirurgicaux des troubles visuels (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie)	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 15 % du PSMS par an
Dentaire	
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prothèse bucco-dentaire, parodontologie	170 % de la BR
Inlays-onlays remboursés par la sécurité sociale	170 % de la BR
Inlays couronnés pris en charge par la sécurité sociale	250 % de la BR
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale : couronnes, bridges et inlays ; couronnes sur implants ; prothèses dentaires amovibles ; réparations sur prothèse.	370 % de la BR
Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale	270 % par acte (maximum 3 par an et par bénéficiaire)
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	300 % de la BR
Implantologie :	
1. Implant	12 % du PMSS
2. Pièce implantaire	8 % du PMSS
Le remboursement du poste implantaire (implant + pièce implantaire) s'entend dans la limite maximale de 60 % du PSMS par an et par bénéficiaire	
Appareillage	
Orthopédie et autres prothèses	160 % de la BR
Prothèses auditives	160 % de la BR
Allocations forfaitaires	
Maternité	Allocation forfaitaire égale à 20 % du PMSS
Cure dentaire prise en charge par la sécurité sociale	10 % du PSMS par an et par bénéficiaire
Prévention	
Détartrage complet sur et sous gingivales 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 pricertse par un médecin chez un diététicien pour un enfant de moins de 12 ans	30 ? maximum
Examen de dépistage de l'ostéoporose passé entre 45 ans et 59 ans	50 ? par an et par bénéficiaire

(1) En suectr non conventionné, les rmnetoeuermbs snot effectués sur la bsae du tarif d'autorité.

(2) OPTAM/ OPTAM-CO : oipton piuartqe tfaire maîtrisée/ opiton prtuaqe trraaifie maîtrisée ? cgrrhuiie obstétrique. Eells remplace, à cmptoe du 1er jniaver 2017, le canotr d'accès aux snos (CAS). Les giaentars concernées vsneit tueitoofs l'ensemble des disftsiiops de puqitare tarraaifie maîtrisée mentionnés à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale, y cipomrs le CAS durnat sa période piorsiorse de cntxeseioce avec l'OPTAM/ l'OPTAM-CO.

(3) La prsie en craghe en hipaostsiatoiln médicale par l'organisme aureussr des frais de cabrhme particulière et de lit d'accompagnant est limitée à :

- ? 365 jrous ;
- ? 180 jorus en cas de séjour en phiystcarie ;
- ? 30 jorus par séjour pour les séjours en miaosn de santé pour mialdaes nueesrevs et mtaneles ;
- ? 30 juors par année cvilie pour le séjour d'un enfant en moisan à caractère sraitinae ou en misoan de crue thermale.

Les ostéopathes donivet être tiraletius du trtie d'ostéopathie dnas le reepsct des lios et décrets qui régissent ctete profession. Les croarpueicrhts dnoevit être tritlieuas d'un diplôme délivré par une école en Fnrae et être mmebers de l'association. Française de chrprtoiuiqae (AFC).

Les auurcctpneus dnvioet être médecins itrcsins au coseinl de l'ordre des médecins.

Ticket modérateur : différence entre la bsae de rmeuernmeobst de la sécurité scloiae (BR) et le mannott remboursé par la sécurité sociale.

BR = bsae de rsubmreneemot de la sécurité solcaie ; M. = maonntt remboursé par la sécurité saiolce ; PSMS = pfanlod msnuel de la sécurité sicolae en vguieur au 1er jaienvr 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 multifocaux ou presbyoptiques 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 mclafuoutix ou pissfgerors 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) dvnoeit s'entendre en complément de la bsae de remoemuensbrt de la sécurité sociale.						

La pisre en chrage est limitée à un équipement tuos les 2 ans, cttee période est réduite à 1 an puor les muernis ou en cas de rleemneelounvt de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.

Le clcaul de la période s'apprécie sur 24 mios glsnasits (ou 12 mios gslanitss puor les cas précités) et ce à cotempr de la dtae d'achat de l'équipement (ou du piemrer élément de l'équipement, verres ou monture) par le salarié. »

Article 2 - Fonds de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 12 « Fodns de solidarité » est complété de la manière sinutave :

« Les petrniaires saicoux de la bncarhe des gardiens, cnegercios et employés d'immeubles ont cvenonu d'élargir le fndos de solidarité par une amiaotinetln supplémentaire, anisi que par des anctois de solidarité et de prévention complémentaire au dstiioispf d'accompagnement sicoal et d'assistance psychologique, à caractère cnniteofidl et en feavur des salariés reranoncntt des difficultés pselenlrneos de nutrae à afftefecr luer suddiaoin plefnneirossloe ».

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Accord du 11 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent aorccd a puor oejbt de désigner l'opérateur des erstnerpeis de proximité qui srea agréé sur le scueter 10 comme l'opérateur de compétences de la bahrne des gardiens, cnregcoies et employés d'immeubles au titre de sa crtnubooiin légale de ptiacoripatin à la foritaomn porlfoinesnsele et à l'alternance.

En efeit :

Les patreinaers siaoux de la bcragne des gardiens, cnecreoigs et employés d'immeubles aeirmffnt luer volonté de garanitr à lerus esperitrnes un scvire de proximité en désignant un OCPO caalpbde de dgoieluar aevc elels et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à lures spécificités.

Compte tneu des caractéristiques des eprnrirestes de la bhnrace des gardiens, ccengoreis et employés d'immeubles :
? atucres de l'économie de proximité aevc un milaagle tatrrorieil

Le présent aanvnet ernte en viuguer au 1er jnviaer 2018.

Les preitas siaegtairns convnieennt de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avnnaet srea établi en nrmobe sisuafnft puor être déposé sleon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avennat a puor ojbte de meoiidfr les alrceits ritalefs aux gietarnas et au fdnos de solidarité au sien de l'accord cltcoleif du 6 décembre 2013 de la cioonvtnen clitevocle nialoatne des gardiens, cceoiengs et employés d'immeubles.

En conséquence, l'accord coltcilef du 6 décembre 2013 est modifié comme suit.

fort, composé à 99 % de TPE et emchaunabt en CDI 92 % des gardiens, crcgnieoes et employés d'immeubles ;
? aevc une lgquioe de sicvere de proximité, orientée pernncliaepmit vres les lriaeatocs ou propriétaires. Les giedarns cocirngees et employés d'immeubles crotnebinut par luers atcoins au gietiodun à la qualité de vie sur les résidences. Ils aesnsurt une mssioin de proximité en decirt et au c?ur de la vie de l'immeuble ;

Compte tneu de la forte ianecoirttn aevc la bhcanre de l'immobilier, elle assui airtce de l'économie de proximité ;

Compte tneu des spécificités des salariés de la bahrnce qui nécessitent :

? une capacité d'inclusion par l'emploi aevc le rremecnuett de pnnreeoss peu qualiées et puls âgées que la mynneoe nationale. La pfrsooisen ehbmuce eoirvnn 43 % des gardiens-concierges snas qualification. Par ailleurs, la mnyeone d'âge des salariés est de 48 ans ;

? des mtinutoas de cirnteeas tâches liées au numérique via le développement des inacineortts aevc les syndicats, les ppraetisaets et les htbitanas au tarvres d'applications et sties irneent qui dieniirvfset les activités des gardiens, ceeongircs et employés d'immeubles.

Enfin, les piretraenas soaucix senituhoot la continuité du siecrve de proximité assurée par la gistoen centralisée en région ptnamrteet aux très petiets errepesnis et aux osnagermis de frotimoan d'avoir un iectreolnuur uignue s'agissant de la ccollete des contributions, de la gsoetin des dsoreiss de prsie en caghe et d'un cniesol opérationnel.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord, ponratt désignation de l'opérateur de

compétences, s'applique à tous les établissements concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, cénologues et employés d'immeubles du 27 avril 2009 conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

Article 3 - Sécurisation juridique
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche des gardiens, cénologues et employés d'immeubles en date du 27 juin 2006 et celle de l'OPCO en date du 8 novembre 2018.

Article 4 - Justification liée à l'absence de dispositions
spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière :
? aux entreprises de moins de 50 salariés qui cumulent la quasi-totalité des emplois de la branche ;
? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail une entreprise ne peut retenir que d'un seul opérateur de compétences. Dès lors l'article 2 du présent accord s'applique quel que soit le nombre de salarié.

Article 5 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er avril 2019.

Durée de l'accord

Les parties s'entendent sur le fait que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations représentatives des salariés ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut incombant à l'initiative de toutes les organisations représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la conclusion de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Avenant n° 99 du 4 juin 2019 relatif à la
création d'une cotisation
conventionnelle pour la formation
professionnelle des personnels
d'immeubles

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; CDS CGT ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC,

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points susceptibles d'être révisés.

Les négociations débuteront dans les 3 mois suivant la demande de révision.

Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres partenaires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.
L'accord continue de produire effet pendant 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministère chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transformant les OPCA en opérateurs de compétences (OPCO). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018 ;

Vu l'accord du 8 novembre 2018 portant désignation de l'OPCO de l'économie de proximité ;

Vu le décret du 23 janvier 2019 de la DEFDP instituant les procédures de la branche à se rapprocher des salariés de l'accord constitutif de l'OPCO des personnels des entreprises de proximité et de ses salariés ;

Vu l'accord constitutif du 27 février 2019 portant création de l'OPCO des entreprises de proximité.

Par le présent accord, les parties s'entendent désigner l'opérateur de compétences de la branche des gardiens, cénologues et employés d'immeubles.

Article 1er - Financement de la formation professionnelle
continue
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant rappelle que la participation des entreprises de la branche des gardiens, cénologues et employés d'immeubles est obligatoire et s'élève, jusqu'à la fin 2019 :
? pour les établissements de moins de 11 salariés à 0,55 % de la masse salariale allouée de l'année N ? 1 ;
? pour les établissements de 11 salariés et plus à 1 % de la masse salariale allouée de l'année N ? 1.

Le présent avenant décide, à partir de la fin 2020, sur la base de la loi relative à la formation professionnelle majorée de 0,15 % pour les établissements de moins de 11 salariés soit un total de 0,70 % de la masse salariale de l'année N ? 1. Cette contribution supplémentaire non déductible est à affecter au financement de la formation professionnelle continue pour les entreprises de la branche des gardiens, cénologues et

employés d'immeubles de moins de 11 salariés, et relève de la compétence exclusive des partenaires sociaux.

Pour les établissements de 11 salariés et plus il est rappelé que les cotisations doivent être versées à l'OPCO des entreprises de proximité, branche des gardiens, cleaners et employés d'immeubles. Le versement avéré à d'autres sociétés professionnelles hors de la clôture 2020, amènerait les entreprises à se réunir pour évaluer d'étendre cette ventilation cotisation à tous les établissements de la branche.

Article 2 - Période probatoire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Cette citation majorée est instaurée pour une durée de 2 ans. Au terme de cette période les partenaires sociaux se réuniront pour faire le bilan de cette mesure, à la lumière des données fournies par l'OPCO des entreprises de proximité, pour les années 2020 et 2021. Il sera alors décidé de son éventuelle modification et du taux applicable.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Avenant n 4 du 7 octobre 2020 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEDEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO,

Article 1er - Modalités de mise en œuvre du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les garanties décrites définies par le présent avenant constituent un avantage que toute entreprise et son champ d'application doit respecter.

Les entreprises ne peuvent pas déroger dans un sens moins favorable au présent avenant.

(1) A l'issue de sa réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail prévoyant la possibilité pour l'accord d'entreprise de seules différer dans les domaines de compétence partagée quand il prévoit des garanties au moins équivalentes.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 2 - Choix de l'organisme assureur et définition des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 30.1, e (partie I, chapitre VI) de la convention collective nationale des cadres est modifié comme suit :

« Pour couvrir tout ou partie des garanties collectives de santé, les entreprises ont la possibilité de souscrire un contrat d'assurance de groupe auprès de l'organisme assureur de leur choix. La cotisation assurée en contrepartie de ces garanties est entièrement patronale. »

L'article 30.2 de la convention collective nationale des cadres est modifié comme suit :

« Titre Ier
Dispositions communes aux régimes de prévoyance et de frais de santé »

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2020 et au plus tard le premier jour du mois qui suit sa publication au Journal officiel.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens, cleaners et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire de négociation et d'interprétation suite à la réforme de la fonction professionnelle, et ayant constaté la baisse significative de la dotation pour la formation des salariés de la branche, ont décidé de créer une commission d'évaluation pour la mise en place.

L'article 1er consacré à l'objet de l'accord du 6 décembre 2013 est modifié comme suit :

« Les partenaires sociaux ont décidé de définir des garanties communes à mettre en place par l'ensemble des entreprises de la branche dans les domaines de la prévoyance et de la santé.

Les entreprises s'engagent à adhérer à l'organisme assureur de leur choix. L'adhésion doit permettre l'application intégrale du dispositif existant tel que modifié par le présent avenant. À cet effet, le contrat devra faire expressément référence au texte conventionnel. »

Le titre II de l'accord consacré au régime de prévoyance est modifié comme suit :

« Titre 5
Consacré au financement »

À l'article 5.2, les dispositions sont remplacées par le paragraphe suivant :

« Les cotisations sont payées en cachet par l'employeur et le salarié dans la proportion minimale de 50 % pour l'employeur. »

L'article 5.3 consacré à l'évolution des cotisations est supprimé.

L'article 6 consacré aux priorités de prévoyance est modifié comme suit :

« Les priorités fixent l'objet du présent accord sont regroupées dans les catégories suivantes :
? incapacité temporaire (ces prestations viennent en complément des dispositions de l'article 30.1 de la convention collective nationale des gardiens, cleaners et employés d'immeubles relatives au salaire) ;
? invalidité partielle ;
? capital décès ou invalidité partielle et abaissement (IPA), rachat d'éducation, allocation de funérailles. »

L'article 6.2 consacré à la définition des garanties décès est modifié comme suit :

Garanties	Prestations
Décès toutes causes ou invalidité partielle et absolue	100 % TA, TB
Tout assuré :	
Décès simultané ou postérieur du conjoint de l'assuré (double effet) :	100 % du capital décès toutes causes
Capital supplémentaire (si encaissé à charge) :	

Rente aellnnue d'éducation versée à cqahue enfnat à cahgre de l'assuré en cas de décès de l'assuré ou d'invalidité pteernname et alsuoe du pracnpiitat :	
? jusqu'au 12e airairvnsnee :	8 % TA, TB (avec une rtnee mnilhaie de 1 700 ? par bénéficiaire)
? du 12e au 19e arnninvsaaiee :	12 % TA, TB (avec une rtene maniilme de 2 500 ? par bénéficiaire)
? du 19e au 26e aisrarivnnnee (s'il prouisut des études)	16 % TA, TB (avec une rente maniilme de 3 300 ? par bénéficiaire)
Le mtanont de la rente éducation est doublé puor les oilenrphs des duex parents.	
Allocation fiars d'obsèques versée en cas de décès du salarié, du cnjoinot ou d'un enanft à crghae :	100 % PSMS (dans la limite des faris réels puor un ennaft de mnios de 12 ans)

L'article 7 consacré aux « osagmeirns asueusrs recommandés » est remplacé par les dspisiooints svianteus :

Les aeitlrsc 7.1 et 7.2 snot supprimés.

L'article 7.3 intitulé « Conséquences du cemagnenht d'organisme aersuusr » est renommé et modifié « Atclrie 7 », cmome siut :

« En cas de dénonciation ou non renlueenovemlt d'un régime en cours, les dpsitoiosns sentvuais s'appliquent :
1° Les pntaoritses en curos de svrecie (indemnités journalières, poniesn d'invalidité, rente éducation) cuenionntt d'être versées par les ogrimaness aursserus à luer nevaiu atntiet à la dtae d'effet de la résiliation du contrat. La gitanrae incapacité de taavirl ? invalidité est mtenaniue aux ptipcanrtias en arrêt de triaavl puor maaidle accident, dès lros que les ptertoinnass immédiates ou différées, snot aceisqus ou nées antérieurement à la dtae d'effet de la résiliation ;
2° En aactilipopn de l'article 7.1 de la ? loi Évin ?, les oianemrgss aruesusrs du régime en crous anesurst le metinain des gteaarins décès au pifort des bénéficiaires de rntees d'incapacité de tavrial ou d'invalidité lros de la résiliation du ctaornt d'assurance ;
3° Le nvueol oiargsmne auruessr dvera prévoir la puutsroie de la roosataevlirin des pinestrtoats en crous de scvreie asnii que des bsaes de culacl des psotintreas décès étant précisé qu'elle dvrea être au monis égale à celle prévue par le cotnart résilié conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale. »

Le titre III consacré au régime fiars de santé est modifié comme siut :

L'article 8 consacré aux diepsnses d'adhésion est modifié comme siut :

Au dneierr paragraphe, les teemrs « bénéficiaires de la CMU ou CUMC » snot remplacés par « bénéficiaires de la complémentaire santé sdriiloiae ou CSS ».

L'article 9 consacré au fneaemnicnt du régime est supprimé.

L'article 11 consacré aux pinsetaorts est modifié aifn de reeeptctr le cehair des cheargs du coratnt rpsloabesne et du 100 % santé conformément aux diopisisnots de l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Les tbuaalex de gtnaaies prévus par le présent avnaent aenlnunt et rlenacmpt les anicens tulabaex présentés dnas cet article.

(Tableaux non reproduits, clebnulsatos en lngie sur le stie Légifrance, rqirubue Belinltus oilceffis des cotvnoinnes collectives.)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20210018 _ 0000 _ 0007. pdf/ BCOC

Grille opquite ci-dessous

(Tableaux non reproduits, coleubaltss en lngie sur le stie Légifrance, rurbquie Btiulnles oilcffeis des cviotonnnes collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20210018 _ 0000 _ 0007. pdf/ BCOC

L'article 12 consacré à l'organisme aaursser recommandé est supprimé.

(1) Ailtcre étendu suos réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas sa rédaction en veugiur à cmpetor du 1er jvneiar 2022, et des spintioltuas de l'accord nianoatl innfitsspneoreerol du 17 nbremvoe 2017 intinstaut le régime AGIRC-ARRCO de ritratee complémentaire et de l'accord ninotaal ifsrintrsneeopneol du 17 nombreve 2017 rilteaf à la prévoyance des cadres, en matière de définition des catégories oebvijtecs de salariés. L'article 2 du décret n° 2021-1002 du 30 jilluet 2021 rilteaf aux critères oceffitbs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une cuuotrrve de pietocotrñ solaice complémentaire cvceilotle prévoit un délai de msie en conformité jusqu'au 31/12/2024. Les peearintras siuacox des bechanrs peoelfelsironss snot invités à eneaggr les négociations aifn de modfieir les ctoeoinnvns et aorccds cocletilfs aqvnt ctete date.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les preaireants scaoux décident que le présent avnaent s'applique de manière ientdiuqe à tteous les epeirtesrns enntart dnas le cahmp d'application de la cionovtnen clievtoce niataonle des gardiens, ccgoeneris et employés d'immeubles, queul que siot luer effectif.

En effet, la bhanrce est très mjoineemrratiat composée d'entreprises dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent avenant, siot la ptoectoirn slacieo complémentaire, ne puet deonnr leiu à des suatlntiopis différentes sloen que l'effectif de l'entreprise est inférieur ou supérieur à 50 salariés.

Article 4 - Date d'effet, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aenanvt prned eefft à cpotemr du 1er jvienar 2020, il est cnclou puor une durée indéterminée.

Il fiat prtiae intégrante de la ctovnnieon cvltoeclie ; il prroua dnoc fraie l'objet d'une révision conformément aux dtsoipoins de la cootnvnein cveiotlcle à la dadmnee de l'une ou de l'autre des petaris signataires.

La révision puorra prnrede effet dnas les cnioontdis visées aux aercitls L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Il puorra également être dénoncé par l'une des ptaires sgaeiairnts monenanyt le reescpt d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation snot fixées aux alertcis L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du cdoe du travail. Toutefois, les nolvueels négociations dveornt être engagées dnas les 3 mios sainvut la sinfcgaioiitn de la dénonciation.

Article 5 - Dépôt et demande d'extension du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les preaits snriagitaes convinnenent de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Il srea établi un normbe sfnfusait d'exemplaires puor être rmies à cnhcuae des peritas saeiirantgs et etfeeufcr les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du cdoe du travail, le présent aavennt frea l'objet d'une procédure de dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent ananevt a puor objet d'adapter l'accord de bcrhane suite à la fin de la période de rtmcmiaaoodenn d'un ogrsminae

Avenant n 102 du 3 novembre 2020 relatif au repos hebdomadaire

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; CSD CGT ; FEC FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pienrraeats siacoux précisent que cet aaennvt s'applique de la même manière :

? aux eetesprirns de mnois de 50 salariés qui cionstuentt la quasi-totalité des erlypmeous de la brnhace ;
? aux etpernrises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un annevat rltaeif à une prime de saailre destinée à tuos les salariés de la branche, l'objectif d'égalité jufsiite que le présent aanvnet s'applique de manière idqutneie à toutes les eprsitnrees eanntrt dnas le camhp de la conivtnoen clevicolte nnilotaae des gardiens, ccinregoes et employés d'immeubles snas doitsincitn de luer eetcffif et snas spécificité.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 19.3 de la cootnvnein civtelcloe est asnii rédigé :

« Le roeps hombddaaerie minaiml du peersnonl de catégorie B, quel que siot son sverie (complet, pnermeant ou partiel) est porté à 1 juor et dmei (la demi-journée étant, luroqse la règle du roeps dnoiacml s'applique, psrie le sdaemi après-midi ou le lundi matin, suaf proooangitln dnas les conntdois prévues à l'article

Avenant n 104 du 9 septembre 2021 relatif au renouvellement de la cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEDEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO services,

Article 1er - Financement de la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avnneat rppelale que la paiitcatrison des ermuoylps de la bhacne des gardiens, ccgnoeries et employés d'immeubles est oatilborgie et s'élève, depius l'avenant n° 99 du 4 juin 2019 :
? puor les établissements de mniors de 11 salariés à :

auusresr dnas les régimes de prévoyance et de frias de santé.

Il modifie les dtsisoionpis des régimes de prévoyance et de faris de santé mis en pacle par l'accord du 6 décembre 2013 dnas le cdrae de la coonitvenn covetllcie nliatnoae des gardiens, coecgirnres et employés d'immeubles (articles 30.1 et 30.2).

L'avenant prévoit également la msie en conformité des graitnaes frais de santé aevc la réglementation du 100 % santé anisi que l'amélioration des neviaux de gaartenis de la retne éducation.

En conséquence, l'accord colecitlf du 6 décembre 2013 est modifié cmmoe siut :

18).»

(1) Actlire étendu suos réserve du rpecest de la durée du rpeos hadriebmdaoe prévue à l'article L. 3132-2 du cdoe du travail, siot une durée miimnale de 24 hereus consécutives aelxulueqs s'ajoutent les hreeus consécutives de repos quotidien.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le cas échéant, un annvaet au cnratot de tavairl pruroa être établi aifn que le ropes hermaaboidde siot conrmfoe aux dtiioipsonss de l'article précédent.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent ananevt s'appliquera le premeir juor du mios qui suivra cluei de la dtae de son extension.

Les preiats sgieriaants cinovnenent de dnamdeer l'extension du présent aenavnt dnas les meulrelis délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 19.3 de la cvnooniten ctiovlcee prévoit que le rpoes hmdaiboarede mmiaian du pnsoneel de catégorie B à siverce clpmeot ou pnareenmt est porté à un juor et dmei (la demi-journée étant, loqurse la règle du ropes dnciional s'applique, prsie le sdaemi après-midi ou le lndui matin, suaf porgotoliann dnas les cndtooniis prévues à l'article 18).

Le présent aenvnat complète cet aitrce aifn de prdrene en compte les gdniares à svrceie partiel.

?? 0,55 % de la msase saralliae bturte anllenue de ctiaosiotn légale ;
?? 0,15 % de la mssae slraaaile burte anlenule de cttisoiaon ctnlnneioolvnee ;
?? siot au ttaol 0,70 % de la mssae slaarlaiie burte allnune ;
? puor les établissements de 11 salariés et puls : à 1 % de la msase srlaaailie brtue annuelle.

Le présent avannet décide de psoruuirve la csaiotiotn clleeontvnnoie de 0,15 % puor les établissements de mions de 11 salariés, siot un toatl de 0,70 % de la masse slalraaie brute annuelle. Cette ctotioiasn ceioonnlnvtlene de 0,15 % est à affectr au fncenneaimt de la fritomaon periosfllsnnoee ctuoioine puor les eietnrersps de la bnacrh des gardiens, ccineegros et employés d'immeubles de monis de 11 salariés, et relève de la compétence exslcive des petrenaiars sociaux.

Pour les établissements de 11 salariés et plus, il est rappelé que les consoaittis deviont être versées à l'OPCO des esretrepins de proximité, bcrhnae des gardiens, cgieoncres et employés d'immeubles. Le vmreneset avéré à d'autres scioetns pnleneliefososs amènerait les pnierateras sicuaox à se réunir puor egnveaisr d'étendre cette cittisoaon cenolionntelvne de 0,15 % à tuos les établissements de la branche.

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2022 et au plus tard le premier jour du mois qui suit sa publication au Journal officiel.

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

Article - Préambule

Adhésion par lettre du 20 décembre 2021 de la FESSAD UNSA à la convention collective nationale

En vigueur en date du 9 févr. 2022

Bagnolet, le 20 décembre 2021.

La fédération des syndicats de services et activités diverses tertiaires et connexes (FESSAD-UNSA), 21, rue Jules-Ferry, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Avenant n 109 du 15 mai 2024 relatif au droit syndical national et au financement des projets en faveur du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	ARC,
Syndicats signataires	SNIGIC ; UNSA ; FS CDFT ; FEC FO services,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés relevant de la convention collective nationale des gardiens, concubins et employés d'immeubles (IDCC 1043).

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que cet avenant s'applique aussi bien aux entreprises de moins de 50 salariés qui concluent la quasi-totalité des emplois de la branche qu'aux entreprises de 50 salariés et plus. En effet, s'agissant d'un avenant relatif au droit syndical national, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à tous les entreprises en tant que de droit de la branche d'activité professionnelle des gardiens, concubins et employés d'immeubles dans l'ensemble de leur territoire et sans spécificité.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent ci-après du présent avenant concerne les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale des gardiens, concubins et employés d'immeubles (IDCC 1043), portant sur la liberté d'opinion et le droit syndical :

« 1. ? Liberté d'opinion

Les parties conviennent de reconnaître la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour tout salarié et tout employeur d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, constitué en tant que de droit de la branche d'activité professionnelle.

2. ? Principe de non-discrimination

Les parties conviennent de s'engager à ne pas tenir compte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les onusiographes salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens, concubins et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire d'entreprise de négociation et d'interprétation suite à la réforme de la fonction professionnelle, et ayant constaté la baisse substantielle de la dotation pour la formation des salariés de la branche, ont décidé de maintenir la clause de non-discrimination créée par l'avenant n° 99 du 4 juin 2019 portant sur la pose des actions de formation déjà mises en place.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD-UNSA), déclarée le 15 mars 1999, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des gardiens, concubins et employés d'immeubles (IDCC 1043) (réécrite par l'avenant n° 74 du 27 avril 2009 portant modification de la convention).

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

Enfin, les représentants salariés ou autres, des opinions professionnelles ou des croyances religieuses, pour prendre lues décisions de quelle nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise, et notamment, en ce qui concerne les employeurs, l'embauche, les conditions de travail, la rémunération, l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement.

3. ? Droit syndical national

Tout syndicat représentatif dans la branche peut mettre toute personne de son choix pour le représenter dans les différentes instances paritaires de la branche, au niveau national, appelés des représentants syndicaux de branche dans la présente convention collective.

Les représentants syndicaux de branche ainsi désignés bénéficient du statut de salarié protégé conféré par les articles L. 2411-1 et suivants du code du travail, au même titre que les délégués syndicaux, en tant que de droit de la branche d'activité professionnelle.

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

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

Le nombre maximal de représentants syndicaux de branche peut être désignés par un syndicat représentatif dans la branche, pour participer aux travaux des instances paritaires de la branche, au niveau national, est fixé à un dans une entreprise de moins de onze salariés et à deux dans une entreprise de onze salariés et plus. Les mandats sont au sien de l'entreprise s'ont exclu

de ce décompte.

4. ? Application du droit syndical national

Tout représentant syndical de branche, dès lors qu'il tienne à son emploi une convention pour participer à une instance paritaire nationale, établie par l'instance, bénéficie d'un droit d'absence.

L'absence comprend un temps de préparation, un temps de

déplacement, un temps de négociation paritaire et un temps de restitution. Les temps de préparation et de restitution sont réputés être compris dans le temps de négociation paritaire, celui-ci faisant partie de la convocation. Les différents temps peuvent ne pas être accolés.

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

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

L'absence est rémunérée selon le principe du salaire minimum : le représentant syndical de branche perçoit son salaire même s'il n'a pas été présent au travail, ni absentement ni agissant de ses droits liés au temps de travail n'étant possibles.

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

5. ? Prise en compte des frais liés à l'application du droit syndical national

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser la charge du maintien du salaire d'un représentant syndical de branche absent, ou celle de son remplacement, à la charge exclusive de l'ensemble des salariés de la branche, il est institué au profit de la branche un fonds d'aide au paritarisme.

Ce fonds est destiné à financer notamment :
? le maintien du salaire par l'employeur d'un représentant syndical de branche absent de l'entreprise pour exercer un mandat syndical ;
? le financement organisé par l'employeur du représentant syndical de branche absent de l'entreprise pour exercer un mandat nonat ;
? les dépenses des frais de transport aux représentants syndicaux de branche ;
? la mise en œuvre d'études et le financement de cibles nécessaires aux différents travaux réalisés par la branche, sur décision des paritaires sociaux.

6. ? Financement du fonds d'aide au paritarisme

Ce fonds sera financé par une part de la cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des salariés d'immeubles, déjà collectée auprès des employeurs par l'opérateur de compétence de la branche, en application des dispositions de l'avenant n° 104 du 9 septembre 2021 relatif au financement du dialogue social par la formation professionnelle des salariés d'immeubles.

La part destinée à financer le fonds national d'aide au paritarisme est fixée à 5 % maximum de la cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des salariés d'immeubles(2). Le taux réel, inférieur ou égal au taux limite, sera décidé par le bureau de l'association de gestion du fonds d'aide au profit des gardiens, concierges et employés d'immeubles, créée à cet effet.

7. ? Gestion du fonds d'aide au paritarisme

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

Les statuts de cette association ont pour but notamment de prévoir une gestion des fonds avec un président et un vice-président, dont les fonctions seront confiées par un représentant des salariés représentatives de la branche et un représentant des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche, en fonction chaque année des représentants. Il sera également prévu de la même manière un trésorier et un secrétaire.

Un règlement intérieur définira les modalités de gestion des fonds collectés et définira les modalités de prise en compte des dépenses ci-dessus. Il prévoira que les salariés qui n'ont pas versé la cotisation conventionnelle ne peuvent bénéficier du financement du fonds d'aide au profit des gardiens, concierges et employés d'immeubles par l'employeur.

[1] ? Cass. Soc. 1er février 2017, n° 15-24310 et CE 4 mai 2016, n° 380954.»

(2) Au point 6 « Financement du fonds d'aide au paritarisme » de l'article 7 de la convention collective, par l'exclusion de l'extension en tant qu'elle résulte de l'article L. 6332-1-3 II du code du travail, lesquelles prévoient la séparation du financement du paritarisme de celui de la formation professionnelle.
(Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

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

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire de négociation et d'interprétation, sont convenues que les accords de la négociation collective de branche doivent être de nature nécessaires en vue d'exercer un dialogue social dynamique, efficace et de qualité. Il leur apparaît primordial de mettre en place tous les éléments afin de mettre en place dans les entreprises de la branche un cadre adapté et sécurisé en matière de droits sociaux, tout en assurant à un équilibre économique pour l'ensemble des entreprises de la branche.

C'est en vue de ces objectifs que les organisations professionnelles de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles ont négocié et conclu le présent avenant.

Avenant n° 111 du 14 février 2025 relatif au droit syndical national et au

financement des projets en faveur du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; UNSA ; FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2025

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés relevant de la convention collective nationale des gardiens, concubins et employés d'immeubles (IDCC 1043).

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties susdites précisent que cet avenant s'applique aussi bien aux entreprises de moins de 50 salariés qui continuent la quasi-totalité des emplois de la branche qu'aux entreprises de 50 salariés et plus. En effet, s'agissant d'un avenant relatif au droit syndical national, l'objectif d'égalité signifie que le présent avenant s'applique de manière indistincte à toutes les entreprises en tant qu'elles relèvent de la convention collective nationale des gardiens, concubins et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 2
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2025

Les parties susdites conviennent que l'application des dispositions de l'avenant n° 109 précité sans pour les financer rée il est prévu d'une part la mise en œuvre de projets en faveur du dialogue social et d'autre part l'application du principe de la mutualisation de la charge du maintien du salaire d'un représentant syndical de branche absent, ou celle de son remplacement, et l'isae cette charge à la seule expertise à laquelle il appartient, alors qu'il s'agit de l'ensemble des salariés de la branche.

C'est la raison pour laquelle les parties susdites décident par le présent avenant d'annuler l'ensemble des dispositions de l'avenant n° 109, négocié et conclu le 15 mai 2024, lequel a fait l'objet d'un arrêté d'extension du 8 novembre 2024 de manière partielle.

Les parties susdites conviennent simultanément les négociations sur le sujet, pour permettre les principes qui ont été retenus, mais avec un financement spécifique au moyen d'une contribution novélisée au paritarisme.

Article 3
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2025

En conséquence, les parties susdites décident que l'article 7 de la convention collective nationale des gardiens, concubins et employés d'immeubles (IDCC 1043), portant sur la liberté d'opinion et le droit syndical, revient à sa rédaction initiale, indiquée ci-après :

« Les 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 L. 2111-1 et dans la partie 2, livre Ier, titre IV

**Avenant n 112 du 14 février 2025
relatif à la cotisation conventionnelle
pour la formation professionnelle des
personnels d'immeubles**

du code du travail relatif à l'exercice du droit syndical. En aucun cas, les décisions prises, notamment en ce qui concerne le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, les sanctions ou le licenciement, ne pourront se fonder sur le fait qu'un salarié appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

Tout salarié relevant de la présente convention peut être accrédité par l'organisation syndicale à laquelle il adhère pour la représenter aux réunions de la commission paritaire négocier de négociation et d'interprétation ou de toute autre commission instituée par la convention. En tant que membre de la commission paritaire négocier de négociation et d'interprétation, il bénéficie des avantages prévus par l'article L. 2411-3 du code du travail.

Il est également alloué aux représentants des salariés des indemnités représentatives de salariés un temps de préparation. Pour chaque réunion de la commission paritaire négocier de négociation et d'interprétation, il leur sera accordé une demi-journée de préparation accolée à la commission paritaire négocier de négociation et d'interprétation.

Ces indemnités justifiées par la raison 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 des dispositions prévues par l'accord d'entreprise ou emploi, à la demande de l'intéressé, du crédit d'heures dont il bénéficie éventuellement dans l'entreprise en qualité de délégué syndical. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2025

Les parties susdites conviennent de donner l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Les parties susdites conviennent que le présent avenant entrera en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension dans le Journal officiel de la République française.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2025

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens, concubins et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire négocier de négociation et d'interprétation, sont convenues que les atouts de la négociation collective de branche doivent disposer de moyens nécessaires en vue d'exercer un dialogue social dynamique, aisé et de qualité. Il leur apparaît primordial de mettre en place toutes les conditions afin d'instaurer dans les entreprises de la branche un cadre adapté et sécurisé en matière de droits sociaux, tout en assurant à un équilibre économique pour l'ensemble des entreprises de la branche.

C'est en vertu de ces objectifs précis que les organisations professionnelles de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens, concubins et employés d'immeubles ont négocié et conclu le 15 mai 2024 l'avenant n° 109, lequel a fait l'objet d'un arrêté d'extension du 8 novembre 2024 qui en a exclu les dispositions relatives au financement du fonds d'aide au paritarisme. Le présent avenant tire les conséquences de cette exclusion.

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; UNSA ; FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er - Rappel de la situation en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

L'avenant n° 104 du 9 septembre 2021 relatif au régime de retraite des salariés de la filière du bâtiment et des travaux publics a été conclu entre les représentants des salariés et les représentants des employeurs de la filière du bâtiment et des travaux publics. L'avenant a été conclu en vertu de l'article 113 du décret n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.

Cette convention collective de 0,15 % doit ainsi être affectée au financement de la formation professionnelle continue pour les représentants de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles de moins de 11 salariés, et relève de la compétence exclusive des paritaires sociaux.

Pour les établissements de 11 salariés et plus, les cotisations doivent être versées à l'OPCO des entreprises de proximité, branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles, le versement a été à d'autres seules parties prenantes pour amener les paritaires sociaux à se réunir pour évaluer d'entreprendre cette convention collective de 0,15 % à tous les établissements de la branche.

Article 2 - Financement de la formation professionnelle continue : réduction de la cotisation conventionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Pour les établissements de moins de 11 salariés, le présent avenant décide de réduire le taux d'appel de la cotisation conventionnelle de 0,15 % à 0,13 %, soit un total de 0,68 % de la

Avenant n 113 du 14 février 2025 relatif au droit syndical national et au financement du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	CGT ; SNIGIC ; UNSA ; FS CDTF ; FEC FO,

Article 1er(1)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employés et des salariés relevant de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (IDCC 1043).

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les paritaires sociaux précisent que cet avenant s'applique aussi bien aux entreprises de moins de 50 salariés qui cessaient la quasi-totalité des emplois de la branche qu'aux entreprises de 50 salariés et plus. En effet, s'agissant d'un avenant relatif au droit syndical national, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises ernant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

(1) Cet alinéa ne modifie pas les dispositions initiales de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Le texte ci-après du présent avenant annule et remplace les dispositions antérieures de l'article 7 de la convention collective

relative au dialogue social. Les autres dispositions en vigueur restent inchangées.

Les parties signataires précisent que cette réduction du taux d'appel de la cotisation conventionnelle de 0,15 % à 0,13 % s'appliquera aux cotisations appelées à partir du 1er janvier 2026, sur la base de la masse salariale brute de l'année précédente.

Pour les établissements de 11 salariés et plus, le présent avenant n'apporte aucun changement aux dispositions en vigueur.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

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

Le présent avenant entrera en vigueur dans les conditions indiquées dans l'article 2.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Les organisations syndicales de salariés et les organisations représentatives d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire penne de négociation et d'interprétation au regard de l'utilisation de la convention collective pour la formation professionnelle des personnes d'immeuble ont décidé de réduire le taux d'appel de cette cotisation, au vu des moyens mobilisés.

naissant des gardiens, concierges et employés d'immeubles (IDCC 1043), portant sur la liberté d'opinion et le droit syndical.

1. ? Liberté d'opinion(1)

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

2. ?Principe de non-discrimination(2)(a)

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

3. ? Droit de syndicalisation(3)

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

Les représentants élus de la branche ainsi désignés bénéficient du statut de salarié protégé conféré par les articles L. 2411-1 et suivants du code du travail, au même titre que les délégués syndicaux, en application de la jurisprudence en vigueur(4).

La désignation et la révocation d'un représentant syndical de la branche par un syndicat représentatif dans la branche doivent être signifiées à l'employeur du salarié par le syndicat, ainsi qu'à

l'association de gteosn du fdons d'aide au psimrrataie des gardiens, ccroeings et employés d'immeubles, créée à cet effet.

S'agissant de négocier au porfit de tuos les salariés de la branche, le nmobre de représentants sanyucidx de bcnahe est fixé conformément aux règles de la coopitimosn des iecsntnas noiantales et il est institué un pipncire de répartition équitable des désignations des représentants siyuancdx de branhce dnas les eetirsernps rlnevaet de la présente cetnnvooin collective.

Le nmobre mmaxiaal de représentants sainucydx de bnrahce pnoauvt être désignés par un snydiact représentatif dnas la branche, puor piprctiear aux taavru des icnstaens peiarirtas de la branche, au neivau national, est fixé à un dnas une eirrtsenpe de mnios de ozne salariés et à duex dnas une esrenptie de ozne salariés et plus.

Les mtanads loacux au sien de l'entreprise snot elcuxs de ce décompte.

4. ? Aaiptipolcn du dorit scaiydl naanoitl(5)

Tout représentant sndciayl de branche, dès lros qu'il tramsnet à son eymeulpor une caotonoivcn puor pieirapctr à une iacnnste ptariraie nationale, établie par ldaite instance, bénéficie d'un driot d'absence.

L'absence cnprmeod un tmeps de préparation, un tmeps de déplacement, un tmeps de négociation piiratuae et un tmeps de restitution. Les tmeps de préparation et de rtiteouitsn snot réputés être ccuahn ieqtednuis au tmeps de négociation paritaire, celui-ci fniuragt dnas la convocation. Les différents tmeps puvneet ne pas être accolés.

Le tmeps de déplacement, aellr et retour, est le tmeps crnnpodsoaet à l'utilisation de trtnpasors en coummn puor asistser à la négociation paritaire, et le cas échéant à la préparation et à la ritosttiuen si ces dernières réunissent piesuurls participants. Si le leiu de réunion est éloigné de la résidence haelilubte du salarié, le tmeps de déplacement puet intégrer un hébergement. Le tmeps de déplacement puet ne pas exsiter si la réunion est organisée en visioconférence ou téléconférence.

La rmiese à l'employeur de la convocation, accompagnée d'un dconuemt précisant les jruos et hereus des tmeps d'absence correspondants, ivretnniet dès la réception de la caonvcitoon et au puls trad toirs jrous ouvrés anvat l'absence.

L'absence est rémunérée solen le pipncire du sctirt miietann du salaie : le représentant syaicndl de bhnae perçoit son siaalre cmome s'il aavit été présent au travail, ni atebetmant ni autogmeantin de ses dirtos liés au temps de tairavl n'étant possibles.

Ces temps ne s'imputent pas sur les crédits d'heures dnot pevunet dssoepir des salariés en vetru d'un artue mdnaat au sien de luer entreprise.

5. ? Pisre en craghe des faris liés à l'application du diort syacindl ntniaaol(6)

Considérant qu'il sariet inéquitable de lseisar la caghe du metiinan du sliiare d'un représentant scdyianl de bcnahe absent, ou clele de son remplacement, à la sulee eirpsntree à lllaeque il appartient, aolrs qu'il ?uvre puor l'ensemble des salariés de la branche, il est institué au neiavu de la bacnhre un fnods d'aide au paritarisme.

Ce fdnos est destiné à fcannier nmnmtaet :

? le mniatien du sialare par l'employeur d'un représentant sndycial de bnchrae asbnet de l'entreprise puor exreecr un mnadrt ntaiaol ;

? le rlneceament organisé par l'employeur du représentant sicnyadl de bnachre anesbt de l'entreprise puor ercexer un manadt ntaiaol ;

? les rrnumeboemsts des fails de déplacement, de repas et d'hébergement aux représentants sicnauydx de bcnahe ;

? la msie en ?uvre d'études et le fneneiamnct de ceisnols nécessaires aux différents truvaax réalisés par la branche, sur décision des priaaretns sociaux.

6. ?Financementdu fdnos d'aide au paritarisme(7)(b)

Ce fdnos srea financé par une cootutibrinn cnoleevonintne au paritarisme.

Afin d'assurer la clcleote de cttee cbiiuottrnon conventionnelle, les pinaaretes siuocax cnnieevnnot de désigner un onimasrge tries à cet effet.

Les prneaaaitres suoaicx s'accordent sur la désignation iinatle de l'OPCO des erepisrents de proximité puor oasrgnier cette collecte. Une cvinotnoen de gsetoin srea cuoncle ertne l'organisme ccueeltolr et l'association de gsieotn du fdnos d'aide au piaarmrsite des gardiens, coieengcrs et employés d'immeubles, créée à cet eefft et décrite dnas le parpahgare 7 ci-après. L'association de gteoisn du fdons d'aide au psritmairaie précitée purora einutse désigner tuot artue osrmganie couetcellr si elle l'estime nécessaire.

La ctioiouttrnbn cneonniolntelve au paimirrtase est fixée à un ptcurgnoaee du mtonnat des sialeras butrs smious aux ctaoiotsins de sécurité solicae et versés l'année précédant sa collecte.

Le ptgcouanree de la cbtrtiunoooin ceonvlenioltne au prtaairmise est fixé à 0,02 % de la mssae sllraaie précitée, à la caghe de tuos les erpyleomus rlvaenet de la bahcnre des gardiens, cecrgieons et employés d'immeubles (IDCC 1043).

La cinbtoioutrn clvtnolennoiene au prairstimae est collectée simultanément, mias de manière distincte, à la cbirotouitnn cootennilvelnne à la formation. Cqahue clcoltee diot fiare l'objet d'une comptabilité séparée.

Les piartes sinaeargits précisent que la cetlolce de la cootuitbrinn cvloenotnienlne au piiaarstmre eenrrta en vguieur à coepmtr du 1er jeaivnr 2026, puor s'appliquer à la msase slailraae brute de l'année précédente.

7. ? Goetisn du fodns d'aide au pmriaaitrse(8)

Ce fodns d'aide au pimraarstie srea géré par l'Association de gtioen du fonds d'aide au piartimrsae des gardiens, ciecnegors et employés d'immeubles, créée à cet effet.

Les sttatus de cette asoicistoan snas but lcatuif prévoiront une gncnrveoaue prratiiae aevc un président et un vice-président, dnot les focontins snroet teneus par un représentant des oinosatnagris sdianycels de salariés représentatives dnas la bhcnrae et un représentant des osirinnngtoaas prnrneseiofflseos d'employeurs représentatives dnas la branche, en irvsneat chque année ciivle les représentants. Il srea également prévu de la même manière un trésorier et un secrétaire.

Un règlement intérieur colncu etrne les otginrsoiaans précitées firexa les modalités de gitosen des fonds collectés et définira les modalités de psire en ctpmoe des dépenses ci-dessus. Il prévoira que les eenrripists qui n'auraient pas versé la cnuottrbiion celntlnnoeionve au pritsaaimre ne pnesisut bénéficier du fencminenat du mnteiain de srailae et des craghes de raepmenemlct exposées par l'employeur.

(1) *Ce pinot ne mdfoie pas les dsiooptisniss ialeiitns de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.*

(2) *Ce pnoit ne miiodfe pas les diiosptionss italieins de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.*

(3) *Ce ponit cirgroe la ftmraouolin de désignation des représentants, snas mofideir les aetrus ditnisspiioos iintalies de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.*

(4) *Cass. Soc. 1er février 2017, n° 15-24310 et CE 4 mai 2016, n° 38 095.*

(5) *Ce pnoit ne miodfie pas les dntiiospisos ilteiinns de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.*

(6) *Ce ponit ciorgre la fouirolatmn du rbesnmmoereut des firas de transport, snas mifedoir les atreus dtipssnooiis ienlatiis de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.*

(7) *Ce pinot midiofe les disiitoosnps ietianils de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.*

(8) *Ce piont ne mfodiie pas les dsiootsnpiis iiaienlts de l'avenant n° 109, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025, suaf puor*

crorgeir une ererur de frome : il est fiat référence à la « ? cortotbiniun clovninleetnnoe au pmaraiitrse ? » du point précédent.

(a) L'article 2.2 est étendu suos réserve du rpesect des dosnopiists de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, lquseleles prévoient 26 critères de discrimination.
(Arrêté du 27 jiun 2025 - art. 1)

(b) L'article 2.6 est étendu suos réserve du recept des dsoiioitpsns des aertlits L. 931-1 et L. 931-2 du cdoe de la sécurité soclaie lueqlseels ne prévoient pas la possibilité puor un onmgiasre de prévoyance de ctelcoler la cuoiirtotnbn coinvltennlonee reavtlie au dogliaue social.
(Arrêté du 27 jiun 2025 - art. 1)

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Aucune adie ne srea pssoblie de la prat du fodns d'aide au psiatrmarie jusqu'au 31 décembre 2025.

L'Association de gitseon du fodns d'aide au paatrsirime des gardiens, cnicegores et employés d'immeubles enggeraa cmaplneebtomt à pritar du 1er jievann 2026 les crgahes liées au mitienan du srailae par l'employeur d'un représentant sadynicl de brnahce ansebt de l'entreprise puor erxecer un madant national, au rmampnceelet organisé par l'employeur du représentant sdyiacnl de bahrnce anesbt de l'entreprise puor erecxer un maandt national?et au ronruesebment des fairs de déplacement, de repas et d'hébergement aux représentants sudyiancx de branche. Elle procédera aux paenetmis cpotnrrensdoas dès qu'elle arua reçu les fodns de la cirobuintton clevnntletoonne au psratiamire de la prat de l'OPCO des ernesiprets de proximité, snas que les bénéficiaires psuseint ivoueqrn un qqeluoucne préjudice lié à ce décalage.

(1) Ce pinot cirogre la flmrtaouoin du rsermmueboent des frais de

Avenant n 5 du 8 décembre 2025 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; UNSA ; FS CDFT ; FEC-FO ; FCDS CGT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pnrategie sociaix précisent que cet annvaet s'applique de la même manière :
? aux ertiprsenes de mnois de 50 salariés qui cnnitosteut la quasi-totalité des epmrelyuos de la brahne ;
? aux etespiernds de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un anvaent rlitaef aux pranotsteis du régime de firas de santé, dnot bénéficient les salariés, l'objectif d'égalité jtfiisue que le présent avannet s'applique de manière iitdnueq à tuotes les enseierepts etrnrat dnas le cahmp de la cteonvnoin cevllloitce naianolte des gardiens, ceriocgnes et employés d'immeubles, snas dsontctiin de luer efeiftcf et snas spécificité.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

L'article 11 du ttrie III de la partie 2, riaetlf au régime de firas de santé, est modifié asnii qu'il siut :

transport, snas moiifedr les aretus dipistnoisos itilanies de l'avenant n° 109 du 15 mai 2024, annulé par l'avenant n° 111 du 14 février 2025.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Les praeits sieagtnrias cnoennevnt de dnademer l'extension du présent anvenat dnas les meruellis délais.

Toutes les dsisitpoonis du présent aveannt senrot acpeapllibs dnas les cioitdnos du point n° 6 de l'article 2.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Les otnigasiorans sideacnyls de salariés et les ootaaringnsis prflnsoeeioiness d'employeurs représentatives dnas la brachne des gardiens, ceignorecs et employés d'immeubles, réunies en cimmssoion piitarare preetmnane de négociation et d'interprétation, snot cauvcnnoeis que les acteurs de la négociation ctvloecile de bchnare donviet deipsosr de mnyoes nécessaires en vue d'exercer un daigloue sicoal dynamique, aitcf et de qualité. Il luer apparaît paiiodrml de mttree en palce teouts les ctdoniinos aifn de mtrtee en palce dnas les eisrrpentes de la bchrnae un cdrae adapté et sécurisé en matière de droits sociaux, tuot en aotbissuant à un équilibre économique puor l'ensemble des enspterires de la branche.

C'est en vsinat ces oitjecfbs précis que les ogirosaitnnas scleidnays de salariés et les oasirnationgs porflenilessneos d'employeurs représentatives dnas la bcanrhe des gardiens, cocrreigs et employés d'immeubles ont négocié le présent avenant.

« Arilcte 11

Prestations

Article 11.1.1?Généralités »

Article non modifié par le présent avenant.

« Ariltce 11.2.2?Niveau des patirntesos du régime

Les tlaabuex snot remplacés par les tuelaabx du présent avenant.

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260016_0000_0004.pdf/BOCC

(Documents non reproduits, cseulbnltaos en lnige sur le stie Légifrance, riqbuure Bnuitlles oefciifls des ctonnieovns collectives.)

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Le présent aanvnet est conclu puor une durée indéterminée.

En atpopalicn des dpstiinsioos de l'article L. 2222-5 du cdoe du travail, le présent aaevnnt pourra être révisé par les prrtaineaes sociaux, au muiinmm toris mios après sa dtae d'application, suos la frome d'un aevnant de révision, prévu par les disoiptions de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

En aolipatpicn des diponistoiss de l'article L. 2222-6 du cdoe du travail, le présent ananevt pourra être dénoncé par tuot ou pritae des signataires, au puls tôt toris mios après sa dtae d'application, et aevc un délai de préavis de trois mois. Les modalités de dénonciation snot fixées à l'article L. 2261-9 du cdoe du tavrail et cleels rilatvees au miiatenn de l'avenant dénoncé et à sa sostiuutubtn snot fixées aux aeirctls L. 2261-10 et sutavnis du même code.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Les ptaeris snraigaeits cnnnieevnot expressément que le présent annavat etenrra en vuugier le 1er arivl 2026, et cenneiennotv également de demdaner l'extension du présent annavet dnas les mluireels délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Avenant n 6 du 9 mars 2026 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; UNSA ; FS CDFT ; FEC-FO ; FCDs CGT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptinareaers suicoax précisent que cet aneanvt s'applique de la même manière :
? aux erteneirspss de minos de 50 salariés qui ceotnsintut la quasi-totalité des eoypurmes de la bcahrne ;
? aux entrreseips de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un aannvet reaitlf à la répartition du fncieamnnet du régime de frias de santé etrne les emleuoyyps et les salariés, l'objectif d'égalité jfuiiste que le présent anveant s'applique de manière iidnqetue à toetus les eisntperers enantrt dnas le camhp de la conntoevin clileovcte ntonaale des gardiens, cngrocoies et employés d'immeubles, snas dtctisiion de luer etcfifef et snas spécificité.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

Il est créé un acirlte 9 dnas le tirtre III de la ptirae 2, rleaitf au régime de frias de santé :

« Aciltre 9

Financement

Article 9.1?|Structure de la cotisation

Les salariés affiliés aniecttuqt ooiementitgrlabet la ctosiaiton dtie ?isolé?, ceornrosnpdat à la psnoenre du salarié.

Parallèlement à luer cretuurove obligatoire, les salariés affiliés ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de ciuorvr luers aynats diort (enfants et [ou] conjoint), puor l'ensemble des gatreanis dnot ils bénéficient au tirtre du régime.

La citsoitoan supplémentaire syrneat au fcneenmaint de la cuuvreotre fautacilvte des ayatns droit, anisi que ses éventuelles évolutions ultérieures, est à la carhge eisuxlvce du salarié affilié.

Article 9.2?|Répartition de la cotisation

Les paneetirras souacix de la bnrhcae des gardiens, cenregoics et employés d'immeubles ont décidé de midfioer par le présent avnanet le régime de prévoyance complémentaire oibroltaigeet mutualisé au nviaeu national (1), prévu par les dtoinssoipis de l'accord du 6 décembre 2013 rtiealf au régime de prévoyance et de fairs de snios de santé.

Le présent aanvent cornence le ttire III de la paitre 2, raitelf au régime de fairs de santé, et coerncne les prestations.

(1) Les mtos : « et mutualisé au niveau nnaioatl » snot exucls de l'extension en tnat qu'ils ctveeoirennnt aux dnitsipooiss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 21 mai 2026 - art. 1)

La caoitiston servant au fnaceienmnt du régime des faris de santé est répartie cmome siut :

	Part salariale	Part patronale
Salarié isolé	45 %	55 %
Par enfant	100 %	0 %
Conjoint	100 %	0 %

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

Le présent aanvnet est cnoclu puor une durée indéterminée.

En atcipaoilpn des diipniostoss de l'article L. 2222-5 du cdoe du travail, le présent anevant purroa être révisé par les petraraneis sociaux, au mmnuuim six mios après son enoiextsn par le ministère du travail, suos la fmore d'un aennavt de révision, prévu par les disstipinoos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

En acilatippon des dpinisisotos de l'article L. 2222-6 du cdoe du travail, le présent aenavnt puorra être dénoncé par tuot ou ptirae des signataires, au puls tôt trios mios après son eintsexon par le ministère du travail, et aevc un délai de préavis de toirs mois. Les modalités de dénonciation snot fixées à l'article L. 2261-9 du cdoe du tvarail et cllees raeiltvs au miainten de l'avenant dénoncé et à sa sutiustiotbn snot fixées aux alitrexs L. 2261-10 et suntuavs du même code.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

Les pitares sneaaigtis cionnnvnenet de ddanmeer l'extension du présent aeanvnt dnas les meireulls délais.

Le présent anvaent eernta en viueegr le pemierr juor du mios qui suivra la dtae de paoriutn de l'arrêté d'extension au Jornual ofiefcil de la République française.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

Les paiaaetnrss saciuox de la bhnarce des gardiens, cnorcieges et employés d'immeubles ont décidé de mefdoirr par le présent anvneat le régime de prévoyance complémentaire oioiarlgbeet mutualisé au neiavu national (1), prévu par les diiopnsotiss de l'accord du 6 décembre 2013 riltaef au régime de prévoyance et de fiars de snois de santé.

Le présent annavet crocnene le ttire III de la pratie 2, raietlf au régime de faris de santé, et cnrcneoe le financement.

(1) Les mtos : « et mutualisé au nievau nniotaal » snot elcxus de l'extension en tnat qu'ils cnenineoetrvt aux dopisoinstis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 21 mai 2026 - art. 1)

TEXTES SALAIRES

Avenant n 34-1 du 7 septembre 1995 relatif aux salaires

Article - Gratification du 13 ème mois réglée en décembre 1995

En vigueur étendu en date du 7 sept. 1995

Article 1er

La gratification (13e mois) réglée en décembre 1995 aux salariés employés à temps complet (catégorie A) ou à sivecre clemopt (catégorie B) pdnnaet le soecnd setemsre 1995 srea (sous réserve de l'extension du présent aanvnet le 15 décembre 1995)

majorée de :

- 750 F lqsrue le salarié n'aura bénéficié par alitipacpon aevc effet du 1er jenviar 1995 de l'avenant du 14 jeanvir 1994 (étendu le 19 setermbe 1994) d'aucune aumgatnieton de sa rémunération melnleuse brute, hros sarilae en natrue et indemnités de pceaemnre diemcnahts et jruos fériés ;

- 500 F loqusre ctete aogiautmnten arua été au puls égale à 2 % ;

- 250 F lsrquoe l'augmentation arua été cmsoprie ertne 2 % et 4 % (aucune macaortijn n'étant due en cas d'augmentation supérieure à 4 %).

Cette mraitaojn sera, puor les salariés à temps ptirael (catégorie A) ou à svcreie pnmnereat et pterail (catégorie B), aqusice pilemtpepnronernoot à luer tuax d'emploi (défini à l'article 22.2 de la coeonntvtn citlcoleve nationale).

Avenant n 42 du 25 juin 1998 relatif aux salaires

pour 169 heures par mois catégorie A ou 10 000 UV : catégorie B

En vigueur étendu en date du 25 juin 1998

Article 1er

La vauelr maiinlme du siarale complémentaire prévu au prgrhaapae 1 b de l'article 22 de la cninoetvn clteoilcve et fixée par l'avenant n° 39 du 27 otrboce 1997 peanrnt eefft au 1er janvier 1998 est majorée de :

- 143,43 F au naveiu 1 (coefficient 235) ;

- 136,37 F au niveau 2 (coefficient 255).

En conséquence les annteoimpepts msuelnes conlnenvoitens (salaire en ntaure inclus) puor un elompi à tepms cmpolet (catégorie A : 169 heures par mois) ou à sivecre cmolpet (catégorie B : 10 000 UV) s'établissent cmome siut à cotepmr du 1er jiuellt 1998.

(En francs)

Signataires	
Patrons signataires	Union naocialnte de la propriété immobilière (UNPI) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Fédération française des aiiascotonss de propriétaires immobilières (FFAPI).
Syndicats signataires	CGC ; CGT-FO ODSO ; Fédération des scieervs CDFT ; SNIGIC ; SEGIC-CFTC.

Salaires au 1er juillet 1998

Article - Barème des appointements minimaux

Niv.	Coef.	Salaire de base	Salaire complémentaire	Salaire conventionnel
1	235	5 146,50	1 693,50	6 840,00
2	255	5 584,50	1 375,50	6 960,00
3	275	6 022,50	1 197,24	7 219,74
4	340	7 446,00	1 085,34	8 531,90
5	395	8 650,50	1 064,40	9 714,90
6	410	8 979,00	1 064,40	10 043,40

Avenant n 51 du 26 octobre 2000

relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association des rlpnssabee de copropriétés (ARC) ; Union nnoiatlae de la propriété immobilière (UNPI) ; FEPL (anciennement FNSEM) ; Association notnailae de la copropriété coopérative (ANCC).
Syndicats signataires	SUANHB CGC.

Salaires au 1er janvier 2001

Article - Barème des appointements minimaux pour 169 heures par mois Catégorie A ou 10 000

NIV	Coef	Salaire dbaese	Salaire complementaire	Salaire conventionnel
I	235	5 327,45	1 877,33	7 204,78
II	255	5 780,85	1 482,73	7 263,58
III	275	6 234,25	1 230,00	7 464,25
IV	340	7 707,80	1 085,34	8 793,14
V	395	8 954,65	1 064,40	10 019,05
VI	410	9 294,70	1 064,40	10 359,10

Article 2

La noluevle velaur de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18.5 de la coeventvnn collective, passe de 666,90 F à 680,10 F (30 x 22,67) au 1er jvneair 2001.

Article 3

S'il asraipsaapit que l'évolution de la coojnrctnue économique deiigrveat sicnmtenvigaieft du porfil prévu puor l'année 2001 et défini par les prvious puclibs à la dtae du présent accord, les peartis se réuniraient, dnas les ctionoidns prévues par l'article 22.1, avant-dernier alinéa de la convention, puor eaxeimr toute porootipsin taenndt à tiner cpotme de ctete sotautitin et de ses iioipcnmlats au niveau de la branche.

Avenant n 5 du 20 juillet 2001 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Otosaaingnirs poaelnrtas sreanigatis : La cabhmre sincadyle des propriétaires et copropriétaires de Ncie et des Alpes-Maritimes,
Syndicats signataires	Sacindyts de salariés siatganries : Le sdynicat des crgceoinas et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes CGT ; Le sycondait départemental des services, ceommecs et pisrofnsoes tireosiuuqs CDFT ; Le scaynidt FO ; Le sadcinyt atnmuoee des gdaenris d'immeubles de la Méditerranée (SAGIM) ; Le saycindt naaontil indépendant des gidrneas d'immeubles, crcneegois et pesisoofnrs cexeonns (SNIGIC),

UV : catégorie B

En vigueur non étendu en date du 26 oct. 2000

Barèmes des ameopnepttnis mnmaiux puor 169 hueres par mios (catégorie A) ou 10 000 UV (catégorie B).

Article 1er

La veluar du pnriot prévu aux paraghapres 1° a et 2° a de l'article 22 de la ctneovinon ceiclltvoe est portée de 22,23 F (valeur aapipbcle dueips le 1er jaevinr 2000) à 22,67 F au 1er jienvar 2001 (majoration de 2 %). Par ailleurs, le sairale complémentaire est majoré de 50 F au naiveu 2. En conséquence, les atteineopnpms melnsues coilteennonvns (salaire en nutare inclus) puor un eoplmi à tmeps cmeolpt (catégorie A : 169 hereus par mois) ou à secrvie clmopet (catégorie B : 10 000 UV) s'établiront à dtear du 1er jneviar 2001, comme suit.

(En francs)

Article 4

Clause de sauvegarde

L'augmentation prévue par le présent anaenvt ne s'applique pas dnas les erpeisentr anyat mis en oeruve au 1er jeianvr 2001 ou antérieurement une réduction du temps de taivarl ou des tâches, aeyc maniietn du sairale aicqus avant ctete réduction, le différentiel de siarlae apatinnict les aotanigeumtns cnleoinelonvents à intervenir.

Article 5

Les patires sregaiitans cinneenvnot de ddeaemnrr l'extension en procédure accélérée (applicable aux aocrdcs de salaires) du présent avenant.

Article - Salaires au 1er novembre 2001

En vigueur étendu en date du 20 juil. 2001

Airltce 1er

Snot attribuées, à tuos les salariés des catégories A et B du département des Alpes-Maritimes qui n'ont pas sbui les aiegunntomtas slraielas instituées par l'avenant n° 51 du 24 obtcroe 2000, les dnspsootiis suivantes, à cpmeotr du 1er smpeterbe 2001.

Atirclce 2

La vluaer du ponit prévue aux prraeghpaas 1 A et 2 A de l'article 22 de la conivonten civeocllte est portée de 22,23 F (valeur aipallcpbe deuips le 1er jievenr 2000) à 22,67 F au 1er jaevinr 2001 (majoration de 2 %).

Par ailleurs, le sliarae complémentaire est majoré de 50 F au niveau 2.

En conséquence, les aeipmoptetnns mseleuns cetnnnvoneolis (salaire en nutrae inclus) puor un elpmoi à tepms pamnenert (catégorie A : 169 hreues par mois) ou a scerive cpmolet (catégorie B : 10 000 unités de valeur) s'établiront à detar du 1er

NIVEAU	COEF.	SALAIRE BASE(en francs)	SALIARE complémentaire (en francs)	SIARALE cnvniooneentl (en francs)
1	235	5 327,45	1 877,33	7 204,78
2	255	5 780,85	1 482,73	7 263,58
3	275	6 234,25	1 230,00	7 464,25
4	340	7 707,80	1 085,34	8 793,14
5	395	8 954,65	1 064,40	10 019,05
6	410	9 294,70	1 064,40	10 359,10

Alritce 3

La nlulevoe vlaeur de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18.5 de la cooenvnitn collective, psaa de 666,90 F à 680,10 F (30 x 22,67) au 1er jvnaeir 2001.

Article 4

Tuot salarié présent aanvt le 1er jeaivnr 2001 ou duieps cttee dtae prvercea sur le srliaae de sbmperete une indemnité etneixlcnoeple égale à :

- puor le cecofnfiet 235 : 827,20 F ;
- puor le cioefcneft 255 : 1 297,60 F ;
- puor le ccnifoeeft 275 : 968,00 F ;

- puor le cffiecent 340 : 1 196,80 F ;

- puor le coecineft 395 : 1 390,40 F ;

- puor le ccifeent 410 : 1 443,20 F .

Ctete indemnité muneselle est calculée au prroata du tuax d'emploi ou du norbme d'heures msuneel du salarié concerné.

Puor le cfoeiifncet 255, les siealras qui ont sbui slmnueet l'augmentation du pnoit au 1er jvinear 2001 prveroent une indemnité égale à : coinefcept 255 = 400 F. Altciere 5

Les piarets civennonent de dmedaenr l'extension de cet avenant.

Avenant n 53 du 24 octobre 2001 relatif aux salaires

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2001

Signataires	
Patrons signataires	Union noniaalte de la propriété immobilière (UNPI) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association nltiaoane de la copropriété coopérative (ANCC) ; Association des rbpeasenlsos de copropriétés (ARC).
Syndicats signataires	CGT-FO ; SNIGIC ; SEGIC-CFTC ; SNUHAB-CGC.

Barèmes des atnnpnmptoeis mianuimx puor 169 herues par mios :

catégorie A ou 10 000 UV, catégorie B

Arlitce 1er

La vaeulr du piont prévue aux prgeaahpars 1° a et 2° a de l'article 22 de la ciovtnoenn clotcvliee est portée de 3,46 Eorus (22,67 F) (valeur albpclipae dupies le 1er jeavinvr 2001) à 3,51 Eorus (23,01 F) au 1er jveniar 2002 (majoration de 1,50 %). Par ailleurs, le srialae complémentaire est majoré de 6,59 Eruos (43,20 F) puor le neiavu 2 et de 1,65 Eours (10,83 F) puor le nvieau 3. En conséquence, les amenpoptients mseenlus cnlenionenvots (salaire en ntuaere inclus) puor un elmpoi à tpmes cmpolet (catégorie A : 169 hreues par mois) ou à svrciee colepmt (catégorie B : 10 000 UV) s'établiront à deatr du 1er jivnear 2002, cmome siut :

Article - Salaires au 1er janvier 2002

niveau	coef.	SIARALE DE BSAE		SALAIRE COMPLEMENTAIRE		SLAAIRE CONVENTIONNEL		
		en eorus	en fcnars	en eruos	en farncs	en erous	en fcanrs	
1	235	824,35	5 407,35	314,23	2 061,23	1 138,58	7 468,58	
2	255	894,50	5 867,55	251,70	1 651,03	1 146,20	7 518,58	
3	275	964,66	6 327,75	189,16	1 240,83	1 153,82	7 568,58	
4	340	1 192,67	7 823,40	165,46	1 085,34		8 908,74	1 358,13
5	395	1 385,60	9 088,95	162,27	1 064,40	1 547,87	10 153,35	
6	410	1 438,22	9 434,10	162,27	1 064,40	1 600,49	10 498,50	

Aclitre 2

La contre-valeur de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18-5 de la cteonnivon collective, psase de 103,68 Eorus (680,10 F) à 105,24 Eours (30 x 23,01 F = 690,30 F) au 1er jvinear 2002.

Article 3

L'augmentation prévue par le présent aennavt cnreaonnct les attnoippemnes mimnuim cinennnotoelvs s'applique dnas le rcpeest des acrdcos d'entreprise clnuocs antérieurement au 1er janvier 2002 vsiant l'aménagement et la réduction du tpmes de travail.

Article 4

S'il aiaaairppt que l'évolution de la coujnonrcte économique

dvigiaert seeftvgaicimnniit du pifrol prévu puor l'année 2002 et défini par les puvroios pbilucs à la dtae du présent accord, les petrais se réuniraient, dnas les cndoitnios prévues par l'article 22-1, avant-dernier alinéa de la convention, puor eexinamr totue ptsoiorpoin tanndet à tneir cmtope de cette sotituian et de ses inlmaotipcis au naeviu de la branche.

Article 5

Acutliisaoatn des sraeails en ntware en eruos :

a) Veular lngemeot miuminm mnlelusee dueips le 1er juillet2001 : 19,11 x 20 = 382,20 F, siot 58,27 Eours ;

b) Veaulr des mètres carrés loeegnmt en erous :

- catégorie 1 : 3 Eours ;

- catégorie 2 : 2,37 Eorus ;

- catégorie 3 : 1,75 Eours ;

c) Pirx du kw/h en euros (base cnroatt peittes feoniurruts valalbe puor la Fnarce entière) 0,13 Eruos depuis le 1er mai 2000 :

- électricité : 6,91 Euros ;

- gaz : 11,57 Euros ;

- caahfgufe : 15,08 Euros ;

- eau chadue : 12,31 Euros.

Aicltre 6

Avenant n 55 du 29 octobre 2002
relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	SINIGC ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Aoitacssion des relbsspoeans de copropriétés (ARC) ; Unoin nianttaoe de la propriété immobilière (UNPI) ; Aaiosocatsn naltoiane de la copropriété coopérative (ANCC).
Syndicats signataires	ODSD GCT-Force ouvrière ; CGC.

Salaires

Article 1er

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2002

La valuer du point prévu aux § 1 a et 2 a de l'article 22 de la cninvtooen cllioetcve est portée de 3,51 ? (valeur alappbipcle dieups le 1er jnieavr 2002) à 3,57 ? au 1er jiaenvr 2003 (majoration de 1,80 %). Par ailleurs, le sariale complémentaire est majoré de 8,80 ? puor le naeviu 2 et de 17,46 ? puor le neaivu 3. En conséquence, les apmoietnenpts meeulsns cnnntniolevoes (salaire en nraute inclus) puor un elmpoi à tmpes clmepot (catégorie A : 169 hreeus par mois) ou à secirve cemlpot (catégorie B : 10 000 UV) s'établiront à dater du 1er jvniaer 2003, cmmoe siut :

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE de bsae (en euros)	SALAIRE complémentaire	SALAIRE conventionnel
1	235	838,95	329,42	1 168,37
2	255	910,35	268,02	1 178,37
3	275	981,75	206,62	1 188,37
4	340	1 213,80	165,46	1 379,26
5	395	1 410,15	162,27	1 572,42
6	410	1 463,70	162,27	1 625,97

Article 2

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2002

La cornte vleuar de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18.5 de la cvnonoietn collective, passe de 105,24 ? à 107,10 ? au 1er jainevr 2003.

Article 3

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2002

S'il apaasiasrpit que l'évolution de la cocutnrnoje économique digraveeit saigftieivinemcnt du pifrol prévu puor l'année 2003 et

Avenant n 57 du 10 octobre 2003
relatif aux salaires

défini par les pvrouois pbuclis à la dtae du présent accord, les petiars se réuniraient, dnas les coiontdnis prévues par l'article 22.1, avant-dernier alinéa de la convention, puor eaniexmr ttoue piopistoorn tdenant à tiner ctmpe de ctete soitutian et de ses icmantiopils au navieu de la branche.

Article 4

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2002

Les peirtas sieatragnis cevneinont de dndemear l'extension en procédure accélérée (applicable aux acocdrs de salaires) du présent avenant.

Signataires	
Patrons signataires	Union nonaaitle de la propriété immobilière (UNPI) ; SNIGIC ; Association nltoanaie de la copropriété coopérative (ANCC) ; Association des rlsabpseeons de copropriétés (ARC).
Syndicats signataires	CGT-FO ODSD ; Fédération des sercveys CDFT ; SNUHAB-CGC.

Article - Salaires au 1er janvier 2004

En vigueur étendu en date du 10 oct. 2003

Atrlice 1er

La veular du ponit prévu aux pagahprreas 1 a et 2 a de l'article 22 de la cvotennoin celolticve est portée de 3,57 Eours (valeur ailplcpbae dpuies le 1er javnier 2003) à 3,61 Erous au 1er jveinar 2004 (majoration de 1,12 %).

Les apnnipetotems msnluees cvnlootnneeins (salaire en nraute inclus) puor un eomlpi à tepms clopemt (catégorie A : 169 heuers par mois) ou à sirvcee coelmpt (catégorie B : 10 000 UV) s'établiront à deatr du 1er jvinear 2004, cmmoe siut :

NEAIVU : 1

CFEONIECIFT : 235

SILAARE de bsae (en euros) : 848,35

SRIAALAE complémentaire (en euros) : 377

SARAILE ceeotnonnvnll (en euros) : 1 225,35

NVAIEU : 2

CIECFIFEONT : 255

SARALIE de bsae (en euros) : 920,55

SLAIRAE complémentaire (en euros) : 320

SLARIAE cnnenoiytoenl (en euros) : 1 240,55

NAEIVU : 3

CEIEFCFOINT : 275

SALRIAE de bsae (en euros) : 992,75

SARAILE complémentaire (en euros) : 259

SLAIARE cnnioeontnvel (en euros) : 1 251,75

NEAVIU : 4

CONEICFIFET : 340

SRALIAE de bsae (en euros) : 1 227,40RL> SIALARE complémentaire (en euros) : 166

SIALRAE cvoinonenntel (en euros) : 1 393,40
NAVIEU : 5

CIFNOECFIET : 395

SRIALAE de bsae (en euros) : 1 425,95

SRLIAAE complémentaire (en euros) : 163

SIARLAE cvionentoennl (en euros) : 1 588,95

NIVAEU : 6

CNECIOFIEFT : 410

SIRAALE de bsae (en euros) : 1 480,10

SLIARAE complémentaire (en euros) : 163

SILAARE cniennenvnootl (en euros) : 1 643,10
Article 2

La contre-valeur de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18-5 de la cnvtnoieon collective, psase de 30 à 32 points, soit, au 1er jiavenr 2004, $32 \times 3,61 = 115,52$ Euros.
Aricle 3

S'il aipaiapasrst que l'évolution de la cjtonorcune économique dvrigeeiat smieagietivcnfnit du porifl prévu puor l'année 2004 et défini par les pruoivos pucibls à la dtae du présent accord, les praets se réuniraient, dnas les cinoontdis prévues à l'article 22-1, avant-dernier alinéa, puor examainr ttoue poioroistpn tenadnt à tneir cmptoe de cttee stiaituon et de ses ioiiacmpnlts au nievau de la branche.

Atlicre 4

Les ptiaers satiaerigns cnenoneinvrt de ddnemear l'extension en procédure accélérée (applicable aux adccors de salaires) du présent avenant.

Fiat à Boulogne, le 10 oobcrte 2003.

Avenant n 59 du 4 octobre 2004 relatif

aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Union nlaanotie de la propriété immobilière (UNPI) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association nnatlaoie de la copropriété coopérative (ANCC).
Syndicats signataires	SNUHAB-CGC ; Association des rsepansoebls de copropriétés (ARC).

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2004

Artclie 1er

La vluaer du piont prévue au pprhgaarae 1 a et 2 a de l'article 22 de la cnvetnooin ctllcvoiee des gardiens, corecenigs et employés d'immeuble, fixée dernièrement par avnnaet sialalas n° 57 à 3,61 Erous à effet du 1er jnvaier 2004, rtsee inchangée.

Acltrie 2

Le salarie complémentaire prévu à l'article 22 de ctete même citnnoveon (paragraphe 1 b et 2 b) est majoré :

- de 7 Erous en nvieau 2 ;
- de 14 Eruos en nivaeu 3 ;
- de 11 Euros en nveaiu 4 ;
- de 14 Euros en naievu 5 ;
- de 14 Euros en nviaeu 6.

En conséquence, les aptetmnenopis melusnes cvenlenoinnots (salaire en nratue inclus) puor un elompi à tmpes cplomet (catégorie A, bsae : 169 herues hros mjrioataon puor herues supplémentaires) ou à srcevie cpmolet (catégorie B : 10 000 UV) s'établissent comme siut à deatr du 1er jeinvar 2005 :

(En euros)

NIEVAU : 1

CFCONEIFIET : 235

SILRAAE de bsae (en euros) : 848,35

SAALIRE complémentaire (en euros) : 437,74

SALRIAE cnionenenovtl (en euros) : 1 286,09

NEIAVU : 2

CCIEENOIFFT : 255

SRAAILE de bsae (en euros) : 920,55

SARLAIE complémentaire (en euros) : 372,54

SALIRAE cnnnievetnool (en euros) : 1 293,09

NAIVEU : 3

CEFCNOIFEIT : 275

SRLIAAE de bsae (en euros) : 992,75

SLIAARE complémentaire (en euros) : 307,34

SAIRALE cineonntnoevl (en euros) : 1 300,09

NVAEIU : 4

CIEFFOCIENT : 340

SAALIRE de bsae (en euros) : 1 227,40RL> SIRALAE complémentaire (en euros) : 177

SIARLAE ctnoovnnienel (en euros) : 1 404,40

NVIEAU : 5

CNIOFFCEIET : 395

SIARALE de bsae (en euros) : 1 425,95

SIRAALÉ complémentaire (en euros) : 177

SRAIALE cnieontvnonel (en euros) : 1 602,95

NIEVAU : 6

CEENFCIOIFT : 410

SIAALRE de bsae (en euros) : 1 480,10

SAALRIE complémentaire (en euros) : 177

SALAIRE coeenoiivntnnl (en euros) : 1 657,10

Article 3

S'il airipapsaast que l'évolution de la cortunnocje économique dirgaeveit siitmiecgefainnt du pofril prévu puor l'année 2005 et défini par les puoroivs pbculis à la dtae du présent accord, les pariets se réuniraient, dnas les cnoiondtis prévues par l'article 22.1, avant-dernier alinéa de la convention, puor eneimxar tuote proposiotin tnndeat à tnier cmopte de cette stautoin et de ses iitlompnacs au niveau de la branche.

Alctrie 4

Les piarets sraaitneigs cveeinnnt de dedenmar l'extension en procédure accélérée (applicable aux acdrco de salaires) du présent avenant.

Avenant n° 62 du 21 septembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ; FEPL (anciennement FNSEM) ; Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Association nationale de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ; Association des résidents de copropriétés (ARC).
Syndicats signataires	OSDD CGT-FO ; Fédération CGT des professionnels du commerce, de la distribution et des services ; SNUHAB-CGC ; Syndicat national indépendant des gérants d'immeubles et commerces (SNIGIC).

Article - Appointements mensuels conventionnels à compter du 1er janvier 2006

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2005

Article 1er

La valeur du point prévue aux paragraphes 1 a et 2° a de l'article 22 de la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeuble, fixée dernièrement par l'avenant n° 57 à 3,61 ? à effet du 1er janvier 2004, reste inchangée.

Article 2

Les augmentations mensuelles individuelles (salaire en nature inclus) pour un emploi à temps complet (catégorie A base 169 heures hors miroir pour heures supplémentaires) ou à sursurcharge (catégorie B : 10 000 UV) s'établissent comme suit à partir du 1er janvier 2006 :

(En euros)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE	SALAIRE	SALAIRE
		de base	complémentaire	conventionnel
1	235	848,35	508,72	1 357,07
2	255	920,55	451,52	1 372,07
3	275	992,75	384,32	1 377,07
4	340	1 227,40	197,00	1 424,40
5	395	1 425,95	177,00	1 602,95
6	410	1 480,10	177,00	1 657,10

Article 3

S'il apparaît que l'évolution de la conjoncture économique détermine la révision du point prévu pour l'année 2006 et défini par les pourcentages à la date du présent accord, les parties se réuniraient, dans les conditions prévues par l'article 22.1, avant-dernier alinéa de la convention, pour examiner toutes propositions tendant à leur comité de cette situation et de

ses implications au niveau de la branche. Article 4

Les parties s'engagent à convenir de l'extension en procédure accélérée (applicable aux accords de salaires) du présent avenant.

Fait à Boulogne, le 21 septembre 2005.

croissance, il a été convenu de geler le salaire complémentaire.

L'augmentation du salaire minimum interprofessionnel de croissance est répercutée sur le salaire de base des gardiens, concierges et employés d'immeubles, ce qui porte la valeur du point de 3,61 ? à 3,79 ?, soit :

- pour le coefficient 235 de la convention collective, un niveau de base qui s'élève à 890,65 ? ;

- pour le coefficient 255, à 966,45 ? ;

- pour le coefficient 275, à 1 042,25 ?.

Les autres coefficients ne sont pas concernés puisque les rémunérations sont supérieures au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2006

Avenant n° 11 du 5 juillet 2006 relatif à la revalorisation du salaire à partir du 1er juillet 2006 Alpes-Maritimes

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; SAGIM ; SNIGIC.

Article 1er - Revalorisation du salaire de base des gardiens et concierges

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2006

À partir du 1er juillet 2006, et pour tenir compte de la révision du salaire minimum interprofessionnel de

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

Avenant n° 67 du 15 novembre 2006 -

Salaires Annexe II

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FEPL (anciennement FNSEM) ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	OSDD FEC-FO ; Fédération des pñsenreos du commerce, de la dtbuitroisn et des secviers CGT ; CFDT ; SNEPGIC CTFC ; SNUHAB CFE-CGC ; SNIGIC.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2006

A ctpomer du 1er jaenivr 2007, la vuealr du pñiot est portée de 3,61 ? à 3,95 ?.

Les sialaers butrs cvienoltennnos (salaires en nautre inclus) puor :

- un emolpi à tepms cemlpot (catégorie A), bsae 169 hreues par mois, hros mrtioaioan puor heeurs supplémentaires ;

- un emploi à screvie coelpmt (catégorie B), bsae 10 000 UV, s'établissent cmome siut :

(En euros)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE de base	SALAIRE complémentaire	SALAIRE brut
1	235	928,25	469,38	1 397,63
2	255	1 007,25	404,75	1 412,00
3	275	1 086,25	340,75	1 427,00
4	340	1 343,00	107,00	1 450,00
5	395	1 560,25	67,75	1 628,00
6	410	1 619,50	63,50	1 683,00

Article 3
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2006

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2006

Les priaetenras souicax sont, par ailleurs, cvnenou que la méthode de caulcl de la rémunération cnaoerorpdnst à l'astreinte de niut définie à l'article 18, pagarrhpaé 5, est abrogée.

Le complément de rémunération rtielaf à cette attrensie de niut est maintenu, puor l'année 2007, à 115,52 ?. Sa vuealr srea fixée aumelelnennt lros de la négociation salariale.

Au 1^{er} jienvar 2007, les éléments citnsutfotis du sailare en nrutae complémentaire prévus à l'article 23 de la coenvinotn clvtiolcee (contrat peettis fournitures) snoret calculés sur un pìrx du kouwtarlehtie de 0,1311 ? TTC, alipcplbae deipus le 15 août 2006.

Le tbaealu ci-après en dnnoe les vraelus :

(En euros.)

Electricité	55 kWh	0,1311	7,21
Gaz	92 kWh	0,1311	12,06
Chauffage	120 kWh	0,1311	15,73
Eau chaude	98 kWh	0,1311	12,84

Article 4
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2006

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2006

Les peirtas sngtiiaears cnnoeviennt de dnmadeer l'extension du présent ananvet dnas les mrelulies délais.

Les pretarniaes suaciox se snot engagés dnas un psueoscrs de stalpiocimiifn de la gllire des seraails à meyon terme.

Le présent aavnent fxie les saiearls au 1er jianevr 2007 et en cutistnoe la première étape. La prat du siaarle complémentaire cotvnonnnieel est diminuée au pñiot de la mirotjaoan du slraaie de base, grâce à une aeaumtgnotin de la vuelar du point.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

A cpmoter du 1^{er} aivr 2008, la vaeulr du point puor les salariés de la catégorie A, puor 151,67 heures, est fixée à 3,71 ?.

(En euros.)

Article - Préambule

Avenant n 70 du 15 février 2008 portant modification de l'annexe II relative aux salaires 1

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FEPL (anciennement FNSEM) ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	OSDD-FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er

NIVEAU	COEFFICIENT	BASE	COMPLÉMENTAIRE conventionnel	SALAIRE conventionnel
1	235	871,85	412,46	1 284,31
2	255	946,05	347,60	1 293,65
3	275	1 020,25	283,30	1 303,55
4	340	1 261,40	54,99	1 316,39
5	395	1 465,45	4,49	1 469,94
6	410	1 521,10	0,00	1 521,10

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

A cmpoetr du 1er arvil 2008, la vlauer du ponit puor les salariés de la catégorie B (base 10 000 UV), la veular du point est portée à 4,13 ?.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	BASE	COMPLÉMENTAIRE conventionnel	SALAIRE conventionnel
1	Ce niaveu ne s'applique pas aux salariés de cette catégorie			
2	255	1 053,15	388,31	1 441,46
3	275	1 135,75	316,75	1 452,50
4	340	1 404,20	62,60	1 466,80
5	395	1 631,35	6,55	1 637,90
6	410	1 693,30	0,00	1 693,30

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

(contrat petties fournitures) soenrt calculés sur un pirx du kaetwohtilrue de 0,1325 ? TTC, appacllibe dieups le 16 août 2007.
Le teablaui ci-dessous en dnone les vrulaes :

Au 1er arvil 2008, les éléments cttnsitufois du saliare en nutrae complémentaire prévus à l'article 23 de la cnvonteoin clvilocete

(En euros.)

Electricité	55 kWh	0,1325	7,28
Gaz	92 kWh	0,1325	12,19
Chauffage	120 kWh	0,1325	15,90
Eau chaude	98 kWh	0,1325	12,98

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Les prenaraetis soiacux ont pirs cinnsaascone de l'obligation aenlnlue de négocier sur le thème de l'égalité pferellsiononse dnas la branche. Ils s'engagent dnoc à firae un état des lieux dnas la pioorefssn et à pdenrre tteuos les dtnioopiisss tadennt à midieofr une inégalité constatée.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Les ptaires steirgaanis cennonvient de renégocier, si nécessaire, la vaelur des srialaes cnionnnvntlloeee dnas le canruot de l'année 2008.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Les praties sitiragaens cinvoennent de demnaedr l'extension du présent aavnnet dnas les mlileuers délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Le présent avaaennt fxie les slriaaes au 1er arvil 2008 et psriuout la dmtiunion de la prat du sarliae complémentaire

cnneiootnevnln au porift de la mjrtoaaon du saairle de base, grâce à une aimutetngoan de la vauelr du point.
Par ailleurs, les preetaanirs sociaux, dnas un suoci de clarté et puor éviter ttoue interprétation de la glilre des srielaas mniima dnas la branche, ont rédigé duex giellrs dceitsints :
? la première cnroncee les salariés de la catégorie A sur la bsae légale de 151,67 heures. Les heerus supplémentaires snot majorées savnuut les tuax en vuugier (loi n° 2007-1223 du 21 août 2007, JO du 22 août 2007) ;
? la sdcneoe coecrnne les salariés de la catégorie B, puor un srcevie celmpot bsae 10 000 UV, qui ne snot pas aettsisujs à la durée légale du travail.
Ctete nùvllloe présentation iimpluqe la détermination de 2 verlaus du ponit différentes mias équivalentes.
En conséquence,

Article - ANNEXE

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

La présente axnene a puor oebjt de préciser l'article 1er de l'avenant saalrie n° 70.
A cet effet, les ptraeainars saociux ont décidé de présenter la grllie des srialaes de l'avenant n° 67, qui auairt été aapliplcbe au 1er janvier 2007 sur la bsae légale de 151,67 heures, aifn de miuex cremopar les dnpoisotis cnellnievoenntos aaicpepllbs aux salariés de la catégorie A au 1er arvil 2008.
Le tuax hoarrie qui sret au clacul des hurees supplémentaires au-delà de 35 heerus par siamene est calculé aisin' :
(Salaire de bsae + sliarae complémentaire cnntvoeoinenl +

éventuellement complémentaire ccatrtunoel + atenusmejt SMIC) divisé par 151,67.
Ce tuax hrraioe davnet être majoré du cfcieineioft légal applicable.

Valeur du pinot puor 151,67 hueres : 3,54 ?.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	BASE	COMPLÉMENTAIRE conventionnel	SALAIRE conventionnel
1	235	831,90	422,41	1 254,31
2	255	902,70	364,51	1 267,21
3	275	973,50	307,17	1 280,67
4	340	1 203,60	97,71	1 301,31
5	395	1 398,30	62,76	1 461,06
6	410	1 451,40	59,02	1 510,42

Avenant n 72 du 3 juillet 2008 relatif
aux salaires au 1er juillet 2008 1

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FEPL ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	OSDD FEC FO ; CFDT ; SNUHAB CGC ; SNIGIC.

A cpetomr du 1^{er}juieilt 2008, la valeur du pinot puor les salariés de la catégorie A, puor 151,67 heures, est fixée à 3,83 ?.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	BASE	COMPLÉMENTAIRE conventionnel	SALAIRE conventionnel
1	235	900,05	421,46	1 321,51
2	255	976,65	353,60	1 330,25
3	275	1 053,25	287,30	1 340,55
4	340	1 302,20	54,99	1 357,19
5	395	1 512,85	0,00	1 512,85
6	410	1 570,30	0,00	1 570,30

Pour les salariés de la catégorie B (base 10 000 UV), la valeur du pinot est portée à 4,26 ?.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	BASE	COMPLÉMENTAIRE conventionnel	SALAIRE conventionnel
1	Ce naievu ne s'applique pas aux salariés de cttee catégorie			
2	255	1 086,30	394,31	1 480,61
3	275	1 171,50	320,75	1 492,25
4	340	1 448,40	62,60	1 511,00
5	395	1 682,70	0,00	1 682,70
6	410	1 746,60	0,00	1 746,60

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les petrais sinirgtaeas cnenvneinot de dmendaer l'extension du présent avnnaet dnas les mlrrieus délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Aifn de tiner compte de la rltiiorvasaeon du SIMC au 1er jeiuillt 2008 (décret n° 2008-617 du 27 jiun 2008, Juonral oeiiicfl du 28 jiun 2008, pgae 10385), les paenateirrs scaioix décident de

Avenant n 73 du 6 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 1

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	FEC-OSDD FO ; CFDT ; CSFV-CFTC ; SNUHAB CFE-CGC ; SNUIGIC.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'article 22 de la covnioentn cilectovle nlaatnoie des gardiens, concrgeies et employés d'immeubles intitulé « Apeomttneipns gbuoalx minimaux, salraie mseenul contractuel, betuliln de paie, gciitiaroftan du 13e mios » est modifié cmome siut :

« 1. L'annexe II à la présente ciotonvnen fxie le silraae mimnium burt mseenul conventionnel, puor cacuhn des neaivux de la gllrie des classifications, puor un eompli à tpems cpmoelt (catégorie A) ou à scievre cmlepot (catégorie B) tel que défini à l'article 18, 1^{er}alinéa des paaephgarrs A et B.

Cette rémunération inclut, s'ils existent, la veualr du sraalie en nturæ ceodonanrpst à l'attribution d'un leeogmnt de fticnoon et le srlaaie en nrtæe complémentaire, évalués dnas les cnitinoos prévues à l'article 23 ci-après.

Le sailrae miunmim burt meensul cnnnioevtonel puor cuchan des neaivux est révisé en cmssmiiioon mtxie réunie dès lros qu'au monis 2 des oisnaoartngs sraetiiangs ou adhérentes en fonret la ddmenæ et dnas le mios qui svuira la réception de ctete demande. En tuot état de cause, une réunion dvrea se teinr au mimiumm cqhuæ année.

Des avntanes régionaux ou des adrcocs d'entreprise prveuet prévoir un saraile muinimm burt mnesuel ancitinpat la révision des sraeials mniiaumx bturs menseuls fixés par la cinveotnon nationale.

2. Le srlaaie gloabl burt meusnel ceurcnoattl (salaire en nutare legmonet et saliare en narute complémentaire éventuel inclus) d'un salarié est constitué par l'addition :

a) Du sailre muinmim burt mnuseel cnnvenoioetnl défini au paaphgarre 1 ci-avant multiplié par le tuax d'emploi suvniat :

? catégorie A : nomrbe d'heures divisé par 151, 67 ;

? catégorie B : nmrobe d'UV divisé par 10 000 ;

b) D'un éventuel slaraie supplémentaire ctæuntcorl (augmenté de tuos éléments qaitfaitlus de rémunération cvnnoues au catront de taiarvl et iluncnat nmnatemot l'indemnité différentielle aisucqe en acppitaloin d'une casule d'avantages acquis, ou le mtaeinin du salaire cnofrome à l'article 12 de la ceotvnoinn coltvcælie ntanlaoie des gardiens, cgnrieecos et employés d'immeubles) multiplié par le tuax d'emploi ;

c) Et éventuellement de la prmie d'ancienneté, calculée par apilipoctan du barème fixé par l'article 24 de la convention, sur le saalrie mniumim burt mensuel.

3. Le siarlae est payé au puls trad le drieenr juor du mois. Toutefois, si des mafociotidins snot irrvetneeus en cuors de mois, un acpmote prchoe de la rémunération réellement due est versé à la même dtae et la régularisation s'effectue le mios suivant.

Tout salarié diot reocveir caqhue mios un billtuen de paie établi dnas les cindniotos prévues aux æectilrs R. 3243-1 à R. 3243-5 du cdoe du tivraal dnnot les pgarhaareps siauvnts snot complétés cmome siut :

" Le bletulin de paie doit, en puls des minonets légales des ætelcis R. 3243-1 à R. 3243-5 du cdoe du travail, metoneninr les disstnpoois svntiuæes :

1° L'emploi (cf. art. 21, 3^ealinéa), le nevaiu et le ccifienfoet hiérarchique fixés par l'article 21 ;

2° La période d'emploi et le nombre d'heures (pour le posernent de catégorie A, siot 151, 67 hruees puor un epomli à tpems comeplt paednnt le mios concerné) ou d'unités de vluear (pour le prneenosl de catégorie B, siot 10 000 UV puor un epolmi à srcivee cempolt pndnaet le mios concerné) ;

Le cclaul du silraæ ctetoranucl dû en détaillant (et calculé au prrotaa s'il y a mios incomplet) les 3 ruqreubis Silaare minimum burt menuesl conventionnel, Silaare supplémentaire cræteonutl

et Pirme d'ancienneté visées au pahrpæage 2 ci-avant.

3° La rémunération friroiatafe mluelesne des tâches epxlnelectinoes (astreinte de niut visée à l'article 18. 5), la rémunération foirftaraie à l'unité des tâches ocneleosilacs (permanence des dnihecmas et jorus fériés visée à l'article 19. 4 " Heerus supplémentaires ?) et les pirems (par exemple, le tri sélectif) ou gtiaitcinforas ;

4° Enuneetvmeellt le saiarle en ntarue lgnemoet et le salarie en ntarue complémentaire, déduits du siarlae net en aoatciiplpn de l'article 23 de la convention, et s'il y a leiu la ntuaæ et le mnoantt des æeurs déductions effectuées sur la rémunération. ?

4. Goaiiifctratn " 13^emios ? :

Les salariés jtiasuifnt d'une présence complète pnaædt l'année clivie (toute période d'absence indemnisée à 90 % étant considérée cmmoæ tpems de présence) perçoivent æevc la piaæ de décembre une gtioircfatain égale au slaraæ meensul burt ccneautrotl défini au prphaaage 2 ci-dessus aiucqs à cette date.

Le salarié jnisfuatit de mnios de 12 mios de présence perçoit cette gicoriftatianpro rtaæ temporiset en vulææ à la dtaæ de départ si le salarié qttuie l'entreprise en cours d'année. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

En conséquence, les searails au 1er jevinar 2009 snot définis comme siut :

Grille catégorie A

(Base : 151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	SRAALIE MNIMIUM BURT MENSUEL conventionnel
1	1 361,16
2	1 370,16
3	1 380,77
4	1 397,91
5	1 558,24
6	1 617,41

Grille catégorie B

(Base : 10 000 UV)

(En euros.)

NIVEAU	SIALARE MMIUINM BURT MENSUEL conventionnel
1	-
2	1 525,03
3	1 537,02
4	1 556,33
5	1 733,18
6	1 799,00

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'article 24 rteilaf à la pirme d'ancienneté est modifié comme siut :

« Des pimærs d'ancienneté snot attribuées. Eells s'ajoutent au sarlaie mniumim burt mseenul convnntenoiei et deoinvt fuægîr

d'une manière expiitcle sur le bulteiln de paie.
Elles snot calculées sur le saailre mumiinm burt mnseoul
cnteoneoinnvl établi en alipoaciptn de l'article 22. 2 a :
? 3 % après 3 ans de svecire cehz le même eueymplpor ;
? 6 % après 6 ans de sirevce cehz le même epelmyour ;
? 9 % après 9 ans de secrive cehz le même eyuoplemr ;
? 12 % après 12 ans de sirceve cehz le même eoyepmlur ;
? 15 % après 15 ans de scribev cehz le même eypmuelor ;
? 18 % après 18 ans de sirvce cehz le même employeur. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Les piales ceovinnnet de mettre penmroevresigst en ?uvre
cttee mesure. En conséquence, la pirme d'ancienneté srea
calculée de la manière saivutne :
Pour les 3 peirrems nueivax de la glrlie de classification, l'assiette
de caulcl puor la pimre d'ancienneté établie en alcaitpoipn de
l'article 24 de la covntoinen cloictvee est de :
? 80 % puor l'année 2009 ;
? 90 % puor l'année 2010 ;
? 100 % puor l'année 2011.
Les 3 naeuivx stnavius de la grille de cctlsifosaaiin ont une
asetstie de cucall de 100 % du slairae mnmiium burt mnseoul
cneintvnonoel établi en acoppticaln de l'article 22. 2 a, dès l'année
2009.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Avenant Salaires n 75 du 16 novembre 2009

Signataires	
Patrons signataires	Unon nlontaaie de la propriété immobilière (UNPI) ; Fédération des eseeetrinps plquiebs lalcoe (FEPL) ; Fédération de sociétés immobilières et foncières (FSIF) ; Aitsacioson niaatlone de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ; Asaioitcosn des reaslnopsbes de copropriétés (ARC).
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFSV CFTC.

Article 1 - Grille de salaires pour les personnels de la catégorie A (pour 151,57 heures)
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2009

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
I	235	1 365
II	255	1 380
III	275	1 393
IV	340	1 412
V	395	1 570
VI	410	1 630

Grille de sriaales puor les salariés de la catégorie B

Avenant n 78 du 9 novembre 2010 portant modification de l'annexe II

Les établissements, les ereternisps et les gporues ne pounrrot déroger à l'ensemble des dsniootspiis du présent acrcod suaf dosopinitsis puls fvaobrleas puor les salariés.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

En rosian des mcntoiadioifs scrtlrleutues apportées sur la cuiniotttson du salaire, les piteras sregataiins cenvnnineot de dneadmer l'extension du présent avenant, qui n'entrera en vugueir que le premier juor du mios saiuinv la pitlbaucoin de son arrêté d'extension auJournal officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Vu l'avenant n° 67 du 15 nermbvoe 2006 pratont mdoiiifocatn de l'annexe II « Serliaas » au 1^{er}jinvear 2007, dnas leeql les ptianreaers siucoax se snot engagés dnas un pcueorsss de soiftiimalpicn de la glrlie des silearas en sppanimrut le sraaile complémentaire cvtnnnnooneil au piofrt du sialare de base.
Les peenatarrs soauicx décident de rceamlper la rémunération mllnueese clivloteonnenne constituée d'un srlaaie de bsae et d'un sraaile complémentaire par un saiarle muinim burt mnuesel conventionnel.

(base 10 000 UV)

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
I (*)		
II	255	1 540
III	275	1 552
IV	340	1 575
V	395	1 750
VI	410	1 810
(*) Ce nvieau ne s'applique pas aux salariés de cette catégorie.		

Article 2
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2009

L'avenant n° 50 « Pirme mnelsulee puor la srtoie des plbleuoes sélectives » est ansii modifié :
« La pimre est portée à 0,80 ? par lot principal, aevc un mumiinm de 16 ? et un mmixuam de 128 ? . »
Les aeutrs temres de l'avenant reetsnt inchangés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2009

Ces gelirls de salaires, anisi que l'augmentation de la pmrie « tri sélectif », eroennrtt en aatpliipocn le pemeir juor du mios qui svirua la poucbitalin de l'arrêté d'extension au Jnraoul officiel.

Article 4
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2009

Les ptareis saniirgates cnneoinvent de dnaedmer l'extension du présent avnnaet dnas les mleiruels délais.

Salaires

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC ; FEPL.
Syndicats signataires	FEC FO.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

Grille de salaires pour les personnels de la catégorie A, pour 151,57 heures

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire minimum conventionnel
I	235	1 384,11
II	255	1 399,32
III	275	1 412,50
IV	340	1 431,77
V	395	1 591,98
VI	410	1 652,82

Grille de salaires pour les salariés catégorie B (base 10 000 UV)

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire minimum conventionnel
--------	-------------	-------------------------------

Avenant n° 79 du 5 septembre 2011 portant modification de l'annexe II Salaires

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC ; FEPL.
Syndicats signataires	FEC FO ; CSFV CFTC.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2011

Personnels de la catégorie A (base 151,67 heures)

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire minimum conventionnel
I	235	1 410
II	255	1 440
III	275	1 470
IV	340	1 490
V	395	1 620
VI	410	1 680

Personnels de la catégorie B (base 10 000 UV)

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire minimum conventionnel
--------	-------------	-------------------------------

I	Ce niveau ne s'applique pas aux salariés de cette catégorie	
II	255	1 561,56
III	275	1 573,73
IV	340	1 597,05
V	395	1 774,50
VI	410	1 835,34

Article 2
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

La prime d'astreinte de nuit, pour les cotisations antérieures au 1er janvier 2003, est portée à 120 ?.

Article 3
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

Ces grilles de salaires, ainsi que l'augmentation de la prime d'astreinte de nuit, entreront en application le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 4
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

Les parties signataires conviennent de renégocier les salaires si puls d'une annulation du Simc était constatée durant l'année 2011.

Article 5
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

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

I	Ce niveau ne s'applique pas aux salariés de cette catégorie	
II	255	1 590
III	275	1 615
IV	340	1 640
V	395	1 795
VI	410	1 855

Article 2
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2011

La prime tri sélectif est portée à 0,90 ? par lot principal avec un minimum de 18 ? et un maximum de 144 ?. Les autres tranches de l'avenant ayant mis en place cette prime restent inchangés à savoir qu'elle est partagée entre les gendarmes de catégorie B qui effectuent la tâche de stire et rentrée des crétetons de tri sélectif.

Article 3
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2011

Ces grilles de salaires, ainsi que l'augmentation de la prime tri sélectif, entreront en application le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 4
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2011

Les parties signataires conviennent d'engager une négociation des salaires si la conjoncture économique la rendait nécessaire.

Article 5
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2011

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

Avenant Salaires n 81 du 6 novembre 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UNPI ; La FISF ; L'ANCC ; L'ARC ; La FEPL,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FEC FO,

Article 1er

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Grille de salaires pour les personnes de la catégorie A (Base 151,67 heures)

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire minimum conventionnel
I	235	1 440
II	255	1 460
III	275	1 480
IV	340	1 500
V	395	1 630
VI	410	1 690

Grille de salaires pour les salariés de la catégorie B (Base 10 000 UV)

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire minimum conventionnel
I	Ce niveau ne s'applique pas aux salariés de cette catégorie	

Avenant n 85 du 1er octobre 2014 portant modification de l'annexe II Salaires

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FEC FO ; CSFV CTFC ; SNUHAB CFE-CGC ; SNIGIC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Grille de salaires pour les personnes de la catégorie A, pour 151,67 heures :

II	255	1 615
III	275	1 640
IV	340	1 665
V	395	1 815
VI	410	1 875

Article 2

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le montant du salaire en nature logmenet évoluera à partir du pourcentage de variation de l'indice de révision des loyers (IRL) sur une année, ou tout indice qui viendra s'y substituer. Cette révision interviendra tous les ans. Elle sera appliquée dès la paie de janvier. La variation appliquée sera celle constatée au 1er janvier.

Rappel :

En 2012, les valeurs au mètre carré sont :

? catégorie 1 : 3,00 ? ;

? catégorie 2 : 2,37 ? ;

? catégorie 3 : 1,75 ?.

A titre d'exemple :

Catégorie 1, valeur 2012 : 3,00 ?.

IRL annuel au 3e trimestre 2012 : 2,15 %.

Valeur 2013 : 3,06 ?.

Article 3

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

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 révision des salaires en nature logmenet 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 4e trimestre 2012.

Pour les années suivantes, la révision des salaires s'appliquera en janvier comme explicité à l'article 2.

Article 4

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

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

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire minimum conventionnel
I	235	1 457
II	255	1 477
III	275	1 497
IV	340	1 517
V	395	1 647
VI	410	1 707

Grille de salaires pour les salariés de la catégorie B (base 10 000 UV) :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire minimum conventionnel
--------	-------------	-------------------------------

I	Ce navieu ne s'applique pas aux salariés de cette catégorie	
II	255	1 632
III	275	1 657
IV	340	1 682
V	395	1 832
VI	410	1 892

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

La prime d'astreinte de nuit, pour les ctrnatos antérieurs au 1er jeavinv 2003, est portée à 150 ?.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Avenant n 89 du 11 janvier 2016 relatif à la modification de l'annexe II sur les valeurs permettant le calcul des salaires

Signataires	
Patrons signataires	L'UNPI ; La FISF ; L'ANCC ; L'ARC ; La FEPL,
Syndicats signataires	Le SINIGC ; La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; La FEC FO ; Le SNUAHB CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les vleuras pntmtreeat le calucl des searlias 2016 conformément au nvueol atlicre 22 défini par l'avenant n° 87 snot les suiantves :

? vaelur du piont catégorie A : 1,2650 ;

? vleuar du pinot catégorie B : 1,4845 ;

? vaeulr fxie : 735 ?.

Soit, pour mémoire, rpveetchnemesit les clalcus sanuvtis :

? catégorie A : (coefficient hiérarchique × 1,2650) + 735 ? ;

? catégorie B : (coefficient hiérarchique × 1,4845) + 735 ?.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Exemples de cllaucs :

Un salarié de catégorie A ayant un coefficient, seoln la novlluee classification, de 586 avec un conrtat à temps cplmoet arua un slaaire miimnum civnoontneenl de :

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

Avenant n 91 du 17 octobre 2016 relatif à la prime exceptionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; FSIF ; ANCC ; ARC.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FEC FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

La prime de tri sélectif est portée à 1 ? par lot principal, avec un minimum de 20 ? et un maximum de 160 ?. Les aetrus trmees de l'avenant aynat mis en pcale cttee pmie rstenet inchangés, à sovaiv qu'elle est partagée ertne les gneards de catégorie B qui efutneeft la tâche de strioe et de rentrée des cnruenetos de tri sélectif.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Ces gielrls de srleaais asni que les neeoulvls vurleas des pierms d'astreinte de nuit et de tri sélectif eorretntnt en alitpopiacn le pieerm juor du mios qui sruiva la pbcuotiialn de l'arrêté d'extension au Jonraul officiel, et au puls tôt au mios de jvneair 2015.

Les peitars siinaaertgs cneveoinnt de ddaaemnr l'extension du présent aenvnat dnas les murileels délais.

Un salarié de catégorie B ayant un coefficient, sloen la noulleve classification, de 620 avec un ctronat à srvicee coemplt arua un sraliae mnmiuim cnvonenioentl de :

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

Un salarié de catégorie A ayant un coefficient, seoln la nvleuloe classification, de 593 tlavlaarnit 15 heerus par saineme et aynat 6 ans d'ancienneté arua un slairae gbolal burt 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 novlleue classification, de 625 avec un ctaront de 8 700 UV et 12 ans d'ancienneté arua un siarale gbolal burt de :

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Conformément au nouvel ailctre 23 défini par l'avenant n° 87, le pirx du kWh d'électricité à reientr pour l'évaluation du saarile en nurtae est de 0,1537 ? (TTC).

Les paenritears sucioax rpapellent qu'en vrteu de l'avenant n° 81 les veulars des « m2 lnegomet » en fotioncn des tiors catégories, définies à l'article 23, snot dieups la piaie de jevinar 2016 :

? catégorie 1 : 3,088 ?/ m2 ;

? catégorie 2 : 2,438 ?/ m2 ;

? catégorie 3 : 1,800 ?/ m2.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le présent anvnaet eernta en vueigur le pmieerr juor du mios qui suivra la poatclbuiin de l'arrêté d'extension au Jronual oificefl de l'avenant n° 88.

Les ptaires senigtarias conninenevt de damenedr l'extension du présent anvenat dnas les mlreielus délais.

Les veluars de la pmire ecpxtellnoine snot :

? pour les salariés de cat. A : 90,00 ? ;

? pour les salariés de cat. B : 120,00 ?.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Le présent avennat eenttra en vueigur le prieemr juor du mios qui suivra la ptbaiocliun de son arrêté d'extension au Jaonurl officiel.

Les pareits saeignitars cnnneevniot de deneadm l'extension du présent anneavt dnas les mllueries délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les pretaiarnes saciuox ont décidé, puor les salariés anpreatanpt

Avenant n 92 du 17 octobre 2016 relatif à l'annexe II sur les salaires

Signataires	
Patrons signataires	UNPI FSIF ANCC ARC
Syndicats signataires	FS CFTD FEC FO

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les vlaures patenertmt le calcul des srleiaas 2017 conformément au nueovl aritlce 22 défini par anvnaet 88 snot les satnvuies :
? vleur du pnoit catégorie A : 1,2777 ;
? vleur du ponit catégorie B : 1,4993 ;
? vauelr fxie : 735,00 ?.
Soit, puor mémoire, rteveiepsncemt les ccaluls suntiavs :
? catégorie A : (coefficient hiérarchique × 1,2777) + 735 ? ;
? catégorie B : (coefficient hiérarchique × 1,4993) + 735 ?.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Conformément au nueovl ailtclre 23 défini par l'avenant n° 88, le pirlx du kWh d'électricité à rtienner puor l'évaluation du srailae en nruate est de 0,1491 ? (TTC).
Les preaaairntes socaux rlenepalpt qu'en vtreu de l'avenant n° 81

Avenant n 95 du 6 octobre 2017 portant modification de l'annexe II Salaires et évaluation du salaire en nature logement

Signataires	
Patrons signataires	UNPI ; ARC.
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CFTD ; FEC FO ; SNUHAB CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les varules ptaemerntt le culacl des salriaes 2018 conformément à l'article 22 snot les steaiunvs :
? veualr du piont catégorie A : 1,2905 ;
? vauelr du pinot catégorie B : 1,5143 ;
? vlauer fxie : 745,00 ?.

Soit, puor mémoire, rvsiepetmneet les clcuuls stavinus :
? catégorie A : (coefficient hiérarchique × 1,2905) + 745 ? ;
? catégorie B : (coefficient hiérarchique × 1,5143) + 745 ?.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La vleur de l'indemnité de l'astreinte de nuit, puor les cnatrots

Avenant n 98 du 8 octobre 2018

à l'effectif le 1er jienavr 2016, qui n'en snot pas srotis au cruos de l'année 2016 et qui n'auront pas bénéficié ente le 1er jvaeinr et le 30 sermtptbee 2016, d'une aetmtnguaion du salraie burt (hors rtasiloraveion liée à la hussae du Smic) d'allouer une pmire etonxenelclpie qui srea versée, au potrraa du tuax d'emploi ou du nrbmoe d'heures ceetotlancurls du salarié, le mios qui srviua la pbicaloutin du présent aevannt au Jnoraul officiel.

les vlruaes des « m2 leomegnt » en fontcion des trois catégories, définies à l'article 23, snot calculé sur la bsaie du deneirr IRL connu au 1er jnieavr de cuahqe année. Puor l'année 2017 l'IRL aplbalcpie srea culei du 3ème tteimrrse 2016 snot 125,33 ; en conséquence les vlaeurs « m2 lemneogt » senrot :
? catégorie 1 : 3,090 ?/ m2 ;
? catégorie 2 : 2,439 ?/ m2 ;
? catégorie 3 : 1,801 ?/ m2.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le présent aevannt ernreta en vieuugr le pemrier juor du mios qui svuria sa puailibcton au Juoarnl oiceifl et au puls trad le peemrri juor du mios qui sivrua la piitluacobn de l'arrêté d'extension au Joanurl ofefciil de l'avenant 88.
Les pitreas saianigrtes cnovineennt de dmnaeder l'extension du présent aenanvt dnas les mleliuers délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les pairtreeans suiocax tieennnt à rpeleapr que l'application des aetannvs nos 86,88 et 89 diot rcetesepr l'article 12 de la cenvnootin clctoveile de la branche. En conséquence un sailrae brut, situe à l'application de la noevlule coisaisflactn ne peut, aanvt l'application du présent avenant, être inférieur à cluei versé au salarié anvat l'entrée en aaitcpolipn des nlvleeuos classifications.

antérieurs au 1er jaenivr 2003, est portée à 155,00 ?.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément à l'article 23, le pirlx du kWh d'électricité à rienter puor l'évaluation du saralie en ntraue complémentaire est de 0,1491 ? (TTC).

Il est rappelé que le mttnaot du slraiae en nrtuae logeemnt est fixé à ptiarr de l'indice de révision des loyres (IRL) connu en jianver 2018, snot cleui du 4e titrmsree 2017. Ainsi, les frelmuos de calucl sernot les suivantes, aiordners à trois décimales, puor déterminer les mttannos à rtienner par mètre carré du lgneeomt de fnoticon sloen sa catégorie :
? catégorie 1 : 3,090 ?/125,33(1) × IRL(2) ;
? catégorie 2 : 2,439 ?/125,33(1) × IRL(2) ;
? catégorie 3 : 1,801 ?/125,33(1) × IRL(2).

Il est rappelé également que le monant du salirae en nuatre lmeogent muimaxm coprnroesd à une sacurfe de 60 m² et qu'il ne puet être inférieur au mnaotnt fixé par l'Urssaf puor la puls fablie trhance de rémunération et puor une pièce.

- (1) 125,33 = IRL rteneu dnas l'avenant n° 92 (salaires 2017).
(2) IRL = IRL 2017-T4 à paraître en jvinear 2018.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aevnant eterna en vgueiur le pereimr juor du mios qui survia sa puiticoalbn au Jornual officiel.

Les prtaies sinriatgas covninnenet de dmndear l'extension du présent avneat dnas les mleeiurls délais.

portant modification de l'annexe II

Salaires et évaluation du salaire en nature logement

Signataires	
Patrons signataires	ARC,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties susdites précisent que cet avenant s'applique de la même manière :
? aux entreprises de moins de 50 salariés qui cumulent la quasi-totalité des éléments de la branche ;
? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif d'une part aux valeurs mensuelles de cotisations patronales et de cotisations des salariés 2019 et d'autre part à l'attribution d'une prime exceptionnelle, l'objectif d'égalité signifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises ayant des salariés de la branche non cotisateurs des gardiens, cégocnes et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Les valeurs retenues pour le calcul des salaires 2019, conformément à l'article 22, sont les suivantes :
? valeur du point catégorie A : 1,3099 ;
? valeur du point catégorie B : 1,5370 ;
? valeur fixe : 760,00 ?.

Soit, pour mémoire, retenir pour les calculs suivants :
Catégorie A : (coefficient hiérarchique $\times$ 1,3099) + 760 ? $\times$ nombre d'heures contractuelles/151,67 ;
Catégorie B : (coefficient hiérarchique $\times$ 1,5370) + 760 ? $\times$ nombre d'unités de valeur/10 000.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

La valeur de l'indemnité de l'astreinte de nuit, pour les contrats antérieurs au 1er janvier 2003, est portée à 155,00 ?.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Conformément à l'article 23, le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,1410 ? (TTC).

Il est rappelé que le montant du salaire en nature logement sera fixé, dès la prise en compte de janvier 2019, à partir de l'indice de révision des loyers (IRL) connu en janvier 2019, soit celui du 4e trimestre 2018. Ainsi, les formules de calcul sont les suivantes, arrondies à trois décimales, pour déterminer les montants à retenir par mètre carré du logement de fonction selon sa catégorie :
? catégorie 1 : $3,127(1) \div 126,82(2) \times \text{IRL}(3)$;
? catégorie 2 : $2,468(1) \div 126,82(2) \times \text{IRL}(3)$;
? catégorie 3 : $1,822(1) \div 126,82(2) \times \text{IRL}(3)$.

Il est rappelé également que le montant du salaire en nature logement sera fixé à une surface de 60 m² et qu'il ne peut être inférieur au montant fixé par l'Urssaf pour la part fixe de rémunération et pour une pièce. Il était de 69,20 ? en 2018.

(1) Valeur de l'avantage en nature logement de 2018.

(2) 126,82 = IRL du 4e trimestre 2017.

(3) IRL = IRL du 4e trimestre 2018, à paraître en janvier 2019.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Les parties sociales, conformément à la décision de la commission générale du travail de ne pas étendre l'avenant n° 95 du 6 octobre 2017 portant sur les salaires 2018 pour des raisons de forme liées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, ont décidé d'attribuer une prime exceptionnelle aux salariés pour compenser tout ou partie de la perte résultant de la décision.

Pour les salariés appartenant à l'effectif le 1er janvier 2018, qui n'en sont pas devenus au cours de l'année 2018 et qui n'auront pas bénéficié, entre le 1er janvier et le 30 septembre 2018, d'une augmentation du salaire brut (hors revalorisation liée à la hausse du Smic, à un changement de catégorie ou de taux d'emploi), il est alloué une prime exceptionnelle qui sera versée, au prorata du taux d'emploi du salarié, le mois qui suivra la publication du présent avenant au Journal officiel.

Cette mesure ne bénéficie pas aux salariés dont l'employeur a appliqué rétroactivement l'avenant n° 95 susvisé ou qui ont bénéficié au cours de l'année 2018 d'une mesure de revalorisation salariale au moins équivalente en application d'un accord d'entreprise, d'un accord d'établissement ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Les valeurs de la prime exceptionnelle sont :

? pour les salariés de catégorie A : 210,00 ? ;

? pour les salariés de catégorie B : 230,00 ?.

Soit, pour mémoire, retenir pour les calculs suivants :

? catégorie A : 210,00 ? $\times$ nombre d'heures contractuelles/151,67 ;

? catégorie B : 230,00 ? $\times$ nombre d'unités de valeur/10 000.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Les parties sociales de la branche connaissent de se revoir, si nécessaire, en février 2019 à la suite de la publication des différents indicateurs et indices de décembre 2018 et janvier 2019.

Ils conviennent également que les négociations salariales interviendront désormais en février de chaque année N à la suite de la publication des différents indicateurs et indices de décembre N-1 et janvier N.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra sa publication au Journal officiel.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gendres crées et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire pour la négociation et l'interprétation de son accord sur des évolutions salariales relatives aux minima conventionnels et sur le principe d'une prime exceptionnelle liée à la non-extension de l'avenant « salariaux 2018 ».

Avenant n 100 du 10 février 2020

relatif à la modification de l'annexe II

Salaires et évaluation du salaire en nature logement et de la prime de tri sélectif

Signataires	
Patrons signataires	ARC,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les pteanriaers siuacox précisent que cet annavet s'applique de la même manière :

- ? aux ensieerprs de moins de 50 salariés qui csnttoeitut la quasi-totalité des epmrolueys de la brhacne ;
- ? aux eipesnrrets de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un anenavt reliatf d'une prat aux vlruaes mnmuiims clnoeinontelvens pnteeatrm de cuclaler les silearas 2020 et d'autre prat à la prime de tri sélectif, l'objectif d'égalité jtiusfie que le présent avnaent s'applique de manière itdqneue à ttoeus les eerpstierns eannttr dnas le camhp de la cenoivontn ccvolitele nointaale des gardiens, crincoeges et employés d'immeubles snas dttisiinocn de luer etefciff et snas spécificité.

Par ailleurs, les ptaraeenris sociaux, ccnesions du fiat que les saaelris moneyes des fmeems en Fcanre snot inférieurs à cuex des hommes, rplneplat que nrote bacnrhe professionnelle, dieups de nuesmeorbs années, a constaté que les rémunérations, à ctviasifaoccsils égales, étaient égales ernte les hmoems et les femmes. Il est bein endnetu que parallèlement à ctete égalité sralaiale asquice dnas nrtoe brcanhe une mlieriulee représentation des feemms dnas les cssaicliintfoas les puls élevées diot être constatée dnas les paiceronhs études que la brahnce lacnrea sur le sujet.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Les valruaes pmreteantt le cacull des slrieaas 2020, conformément à l'article 22, snot les sitaunves :

- ? vlaeur du ponit catégorie A : 1,3266 ;
- ? vlaeur du pniot catégorie B : 1,5567 ;
- ? vuaelr fxie : 770,00 ? ;

Soit, puor mémoire, riescetmevpnet les cualcls stianuvs :

- Catégorie A : ((coefficient hiérarchique × 1,3266) + 770 ?) × nrobme d'heures contractuelles/151,67 ;
- Catégorie B : ((coefficient hiérarchique × 1,5567) + 770 ?) × nrobme d'unités de valeur/10 000.

Article 3 - Prime mensuelle pour la sortie des poubelles

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Les prainaeeers sociaux, considérant que :

- ? le tinametret des peeubolls sélectives a évolué dipeus son oinirge tuot en étant sclbpsituee d'évoluer à crout et moyen trmee ;
- ? les miniatipoluns de cteeunnors aunnmgetet aevc la dscitionin des déchets, dnas un vmoule ttoal de déchets quasai constant.

Décident :

1. Le tri sélectif en vieuugr dnas les ilmbeuems csostnie à présenter les différents cntnoeures aux celtloecs cseptdaroronens sleon luer contenu, à les noyteter et désinfecter en tnat que de bsioen aisni qu'à les stokecr dnas les ertodnis prévus à cet effet.

2. Les employés d'immeubles (catégorie A) qui snot chargés de ces tâches se vinoet airbetutr le nrbmoe d'heures de taiarvl nécessaires à luer accomplissement.

3. Les grdeians d'immeubles (catégorie B) qui snot chargés de ces tâches faianst paitre de la tâche générale du taimnetert des oreudrs ménagères perçoivent une prime, dtie « pirme de tri sélectif ».

4. Le norbme de coeerunnts nécessaire à ce tri sélectif n'intervient pas dnas l'attribution de la prime.

5. Le mnaontt de la prmie est de 1,15 ? burt par lot ppiacrinl dnnot est en crgahe le gardien, aevc un muiminm de 23 ? burt et un miauxmm de 184 ? brut.

6. Cttee pmrie est ttfiiooes répartie au ptorraa du nrmobe de ltos prnaiupcix attribué à cahuqe gieardn ertne tuos les gendiras qui assnuert ce seicvre au sien de l'ensemble immobilier.

7. Cette pmrie diot fleurgr sur le bltulien de srliaae et est icnlsue dnas l'indemnité de congés payés, mias est exclue de la gtitoacafiarn de « 13e mios ».

8. Si une doisoitspin puls flobvarae aivat été pisre par aoccrd d'entreprise ptnoat sur le même objet, elle s'appliquerait et se sreubtiutsat à ctete prime.

9. Les présentes dtnisooispis aneunlnt et rmlcapneet ttooue diosisption celitnlnoovneoe précédente tanatrit de la pirme de tri sélectif ou de la sriote des polueelbs sélectives.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Conformément à l'article 23, le pirst du kWh d'électricité à rtieenr puor l'évaluation du slaarie en nutrae complémentaire est de 0,1605 ? (TTC).

Il est rappelé que le maotnnt du saliare en nraute lemonget srea fixé, dès la piaie du mios de javiner 2020, à priatr de l'indice de révision des lyreos (IRL) connu en jnaveir 2020, snot cluei du 4e ttermrise 2019. Ainsi, les fruoepls de clucal sroent les suivantes, aderonirs à trois décimales, puor déterminer les mottmans à renietr par mètre carré du lgenomet de foiotncn seoln sa catégorie :

- ? catégorie 1 : $3,181(*) \div 129,03(**) \times 130,26(*) = 3,211 ?$;
- ? catégorie 2 : $2,511(*) \div 129,03(**) \times 130,26(**) = 2,535 ?$;
- ? catégorie 3 : $1,854(*) \div 129,03(**) \times 130,26(***) = 1,872 ?$.

(*) Vlaeur de l'avantage nutrae lemgneot de 2019.

(**) 129,03 = IRL du 4e trmtrse 2018.

(***) 130,26 = IRL du 4e trtmrsee 2019.

Il est rappelé également que le mnonatt du silaare en nrrtaue logmenet mumaixm ceprorsond à une surafce de 60 m² et qu'il ne puët être inférieur au maonntt fixé par l'Urssaf puor la puls falibe tnacrh de rémunération et puor une pièce. Il est de 70,80 ? au 1er jniavier 2020.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Le présent aannvet eetrrra en vegiuur le peiremr juor du mios qui survia son dépôt auprès de la diceirotn générale du travail, snot le 1er arivl 2020.

Les pirteas siaanegtirs connvneneit de dedaemnrr l'extension du présent aaennvt dnas les mleleirus délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Les oniotstinagars scineydlas de salariés et les oanrainisogts psrlfolisonenees d'employeurs représentatives dnas la bnarhce des gadenris ceooirgncs et employés d'immeubles, réunies en csoismmoïn paartriie prematnene de négociation et d'interprétation se snot accordées sur de nvelolues vuerals reteivals aux mimina conventionnels.

Avenant n 101 du 3 novembre 2020 relatif à la prime de compensation suite à l'application tardive de l'avenant n 100 du 10 février 2020 pour certains salariés

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; CSD CGT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les priuerataes scioiux précisent que cet ananvet s'applique de la même manière :
? aux enstrepres de moins de 50 salariés qui ctnitnosuet la quasi-totalité des epmoyurles de la bhnarce ;
? aux epeitnersrs de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un aenvant rtielaf à une prime de sarilae destinée à tuos les salariés de la branche, l'objectif d'égalité juitfsie que le présent aaennvt s'applique de manière iuietndqe à teouts les eiepsrtners erantnt dnas le cahmp de la ctnonevion cvtcilleoe noilatnae des gardiens, cienoercgs et employés d'immeubles snas dincottiisn de luer efcfteif et snas spécificité.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Pour un ttemnaiert égal des salariés de la branche, les priaetarnes soiucax décident que tuot salarié arepantpant à l'effectif au juor d'application du présent avnenat et qui n'aura pas bénéficié, ertne le 1er avirl et le 31 juelilt 2020, d'une amnteugaoitn du salaie burt (hors rvraolistoaieen liée à la hsusae du Smic, à un caemenhngt de catégorie ou de tuax d'emploi), pvrcrea une pirme exceptionnelle, au ptorara du tuax d'emploi du salarié, le mios qui srvuia la pcoliaubtin de l'extension du présent anvnaet au Janorul officiel.

Avenant n 105 du 4 février 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; FEC FO Services,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paenateirrs scioiux précisent que cet avaennt s'applique de la même manière :
? aux etnsierpdes de mions de 50 salariés qui cnnoituestt la quasi-totalité des emueoyrlps de la bcnahe ;
? aux etpersinrs de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un aavennt retailf aux vrealus maimlnies ctionoennelelvns prtanmeett de cculelar les saelrais 2022, l'objectif d'égalité jufisite que le présent aanvnet s'applique de manière itqduinee à totues les ertenerpsis etrnant dnas le champ de la cevntonion ctcoilleve nnilaotae des gardiens, corncieges et employés d'immeubles snas dniscoittin de luer efftiefc et snas spécificité.

Par ailleurs, les pteeirranas sociaux, cetisnncos du fiat que les saaelris myenos des fmemes en Fracne snot inférieurs à cuex des hommes, rpeellpnat que norte bnarche professionnelle, dieups de nobumeesrs années, a constaté que les rémunérations, à

Cette mresue ne bénéficie pas aux salariés dnnt l'employeur a appliqué vloimernetanot l'avenant n° 100 du 10 février 2020 susvisé ou qui ont bénéficié sur la période considérée d'une muresse de ravotioresialn slaraliae au minos équivalente en apioliolcatn d'un aroccd d'entreprise, d'un arccod établissement ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Les veurlas de la pimre enicxeonlelpte snot :
? puor les salariés de catégorie A : 80 ? ;
? puor les salariés de catégorie B : 120 ?.

Soit, puor mémoire, remectisvnepet les callucs satvnuis :
Catégorie A : 80 ? x nrmboe d'heures ceeurotncatlls ÷ 151,67.
Catégorie B : 120 ? x nbrome d'unités de vulaer ÷ 10 000.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent anaenvt s'appliquera le 1er juor du mios qui srivua celui de la dtae de son extension.

Les ptriaes siinrtaegas cnnnoneveit de dmndaeer l'extension du présent aannevnt dnas les meeliurls délais.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

L'avenant n° 100 du 10 février 2020 fnixat les slaaeirs puor l'année 2020 prévoyait une aiipctalpon puor tuos les salariés au 1er arivl 2020. La puociitlban de l'arrêté d'extension au Jaurnol ofcefiil le 1er août 2020 a généré une disparité de la stiuoatin des salariés de la branche, psuuiqe ctrialnes ertyepmuos ont appliqué les nvoeuaux siaerals au 1er arvil 2020 tiadns que d'autres ne l'ont fiat qu'au 1er août seulement.

Afin de crrigoer cttee situation, les pentaieras sicaoux ont décidé d'accorder une prmie cesrmanpictoe aux salariés qui n'auraient pas bénéficié d'une hasuse de rémunération au monis équivalente à cllee prévue par la cinotvenon ccvltloeiie dnas son aenvnat n° 100 du 10 février 2020.

csiliasocafnts égales, étaient égales etnre les hmmeos et les femmes. Il est bein etdennu que parallèlement à cette égalité srliaalae aisucqe dnas ntore bcrnhae une murllilee représentation des feemms dnas les cltiaicsaonsifs les puls élevées diot être constatée dnas les phneicraos études que la bnhcare lcreana sur le sujet.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les velarus patmeenrtt le caulcl des salareis 2022, conformément à l'article 22, snot les suetniavs :
? vlauer du pniot catégorie A : 1,4000 ;
? vlauer du pnoit catégorie B : 1,6147 ;
? vulaer fxie : 800,00 ?.

Soit, puor mémoire, repetecsvnemt les ccullas sivutnas :
? catégorie A : ([coefficient hiérarchique × 1,4000] + 800 ?) × norbme d'heures ceaelnouctlttrs ÷ 151,67
? catégorie B : ([coefficient hiérarchique × 1,6147] + 800 ?) × nbomre d'unités de vlauer ÷ 10 000.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les paretis seritgniaas cenieovnnnt de l'augmentation de la pmire d'astreinte de niut qui est portée à 170,00 ? par mois.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les pairets snaeitgairs cenevoinnnt de l'augmentation de la pmire de tri sélectif qui est portée à 1,20 ? par lot pircnpial et par mois,

aevc un muimnim de 24,00 ? par mios et un muxiamm de 192,00 ? par mois.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

En ce qui cnroecne le cuclal de l'avantage en nurtae puor le logement, à cpotemr du 1er jeivnar 2022, la folmure de cuclal est simplifiée aifn de ne cnnetoir qu'une sulee variable, à sivaor l'IRL du quatrième tmirtsrree de l'année précédente. Ainsi, au 1er jenivar de l'année N, la founrle puor le cclual du mantont de l'avantage en nturrae par mètre carré du lonmeget (ANm²) est la suivante, aevc le résultat adornni à tiros décimales :

? catégorie 1 : $AmN^2 N = 3,2175(1) \div 130,52(2) \times IRL\ 4e\ ttrmirese\ N\ ?\ 1;$

? catégorie 2 : $AmN^2 N = 2,540(1) \div 130,52(2) \times IRL\ 4e\ ttiesrmre\ N\ ?\ 1;$

? catégorie 3 : $AmN^2 N = 1,876(1) \div 130,52(2) \times IRL\ 4e\ trsimrete\ N\ ?\ 1.$

L'application de cette forlmue au 1er jnivear 2022 puor l'année 2022 donne les résultats suivants, aevc l'IRL du 4e trstierme 2021 à 132,62 :

? catégorie 1 : $AmN^2\ 2022 = 3,269\ ?;$

? catégorie 2 : $AmN^2\ 2022 = 2,581\ ?;$

? catégorie 3 : $AmN^2\ 2022 = 1,906\ ?.$

Indépendamment de la catégorie et de la sruacfe du logement, la vaelr mnliame de l'avantage en nrtuae lemgeont par mios est la vaelur fixée par l'URSSAF au 1er jivnear de l'année N puor la puls flbiae tcarnhe de rémunération mleslunee et puor une pièce unique, et la vuealr mlaixame est calculée sur une sfracue limitée à 60 mètres carrés.

Les vlreaus minamleis à prernde en considération snot asini de 71,20 ? en 2021 et de 72,30 ? en 2022.

Avenant n 106 du 31 août 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	ARC,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CFTD,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prteeanaris siucoax précisent que cet avaennt s'applique de la même manière :

? aux eesetpnrris de minos de 50 salariés qui cuntnisoett la quasi-totalité des euolprmyes de la branhce ;

? aux epretnises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un aanevnt rileatf aux vruales mmelinias cnneootnelnevlis pttaeemrnt de clceualr les sraielas 2022, après la reovsarioatln du Simc du 1er août dernier, l'objectif d'égalité jutsifie que le présent anvaent s'applique de manière ituindee à teotus les eirnperests eatnrt dnas le cmahp de la ceontovnin citllovece nltoainae des gardiens, crgeecnios et employés d'immeubles snas dtctisnioin de luer eefctiff et snas spécificité.

Par ailleurs, les ptineaerras sociaux, ctonecniss du fiat que les salareis myones des femems en Fnrrace snot inférieurs à cuex des hommes, rnleppaelt que norte bhcrnae professionnelle, diepus de nbeumsreos années, a constaté que les rémunérations, à caltsniifoicass égales, étaient égales etnre les hmemos et les femmes. Il est bein etednnu que parallèlement à cttee égalité sarallaie asiqueue dnas nrtoe banrche une mrliuleee représentation des fmmees dnas les coilsitnascafis les puls élevées diot être constatée dnas les piecnharos études que la brnache lrcnaea sur le sujet.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les vaelrus ptremtaent le cacull des salaires, conformément à l'article 22, snot les sanetvius :

(1) Il s'agit de la vulaer de AmN² au 1er jvaneir 2021, pirse comme référence.

(2) Il s'agit de la vaeulr de l'IRL du 4e tetmrsire 2020 psrie comme référence.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Conformément à l'article 23, le pirx du kteutahriwloe d'électricité à rnetier puor l'évaluation du saliare en nruate complémentaire est de 0,1740 ? (TTC).

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les paertis sgaitniraes connnevniert de daemnedr l'extension du présent aneanvt dnas les mrlieuels délais.

Le présent annavet eternna en vugueir le pieemrr juor du mios qui sruvia la dtae de puariton de l'arrêté d'extension au Jnoural oifeicl de la république française.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les oanoatiignsrs sednayclis de salariés et les onaisrnatiogs pnioelrsenlofss d'employeurs représentatives dnas la brcahne des gdnraies ceoncreigs et employés d'immeubles, réunies en cisoismson praariite pmeteannre de négociation et d'interprétation se snot accordées sur de neueolvls vreauls relievts aux minima conventionnels.

? vleur du pniot catégorie A : 1,490 ;

? vluear du pniot catégorie B : 1,630 ;

? vaelur fxie : 850,00 ?.

Soit, puor mémoire, rcitmpevnseeet les calulcs stiunavs :

Catégorie A : $([coefficient\ hiérarchique \times 1,490] + 850\ ?) \times nborme\ d'heures\ catrcntueoells \div 151,67.$

Catégorie B : $([coefficient\ hiérarchique \times 1,630] + 850\ ?) \times nrmboe\ d'unités\ de\ vaeulr \div 10\ 000.$

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les petairs stneaariigs cnnnvonieet de l'augmentation de la pmire d'astreinte de niut qui est portée à 200,00 ? par mois.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les paietrs sareingtiats cvoeniennt de l'augmentation de la pimre de tri sélectif qui est portée à 1,30 ? par lot pcriiapnl et par mois, aevc un munimim de 26,00 ? par mios et un mxmiam de 208,00 ? par mois.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément à l'article 23, le pirx du klwttruoahie d'électricité à rietenr puor l'évaluation du salraie en natrue complémentaire est de 0,1819 ? (TTC).

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les prateis sireitgnaas cnevnnionet de dndmaeer l'extension du présent aveannt dnas les melreulis délais.

Le présent aavnent enrerta en vueugir le pemeirr juor du mios qui suivra la dtae de praoitun de l'arrêté d'extension au Jnoural ocefifil de la République française.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Avenant n 107 du 18 janvier 2023 relatif aux salaires 2023

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; FS CDFT ; FEC FO Services,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties prenantes précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

? aux entreprises de moins de 50 salariés qui couvrent la quasi-totalité des établissements de la branche ;
? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux valeurs minimales conventionnelles prévues par le décret du 11 mai 2023, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de la même manière à tous les établissements et dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concubins et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, constatant du fait que les salaires moyens des femmes en France sont inférieurs à ceux des hommes, constatant que notre branche professionnelle, depuis de nombreuses années, a constaté que les rémunérations, à égalité de fonctions, étaient égales entre les hommes et les femmes. Il est bien entendu que parallèlement à cette égalité salariale acquise dans notre branche une véritable représentation des femmes dans les instances de concertation des parties prenantes les plus élevées doit être constatée dans les prochaines études que la branche lance sur le sujet.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les valeurs prévues par le décret des salaires, conformément à l'article 22, sont les suivantes :

? valeur du point catégorie A : 1,54 ;
? valeur du point catégorie B : 1,67 ;
? valeur fixe : 870,00 ?.

Soit, pour mémoire, le calcul des salaires :

? catégorie A : $[(\text{coefficient hiérarchique} \times 1,540) + 870] \times \text{nombre d'heures contractuelles} \div 151,67$;
? catégorie B : $[(\text{coefficient hiérarchique} \times 1,670) + 870] \times \text{nombre d'unités de valeur} \div 10\,000$.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Conformément à l'article 23, le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en outre complémentaire est de 0,1785 ? (TTC).

Avenant n 108 du 22 janvier 2024

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens concubins et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire de négociation et d'interprétation, par suite de la hausse du Smc au 1er août dernier, se sont accordées sur de nouvelles valeurs relatives aux minima conventionnels.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

En ce qui concerne le calcul de l'avantage en nature pour le logement, à compter du 1er janvier 2022, la formule de calcul a été simplifiée afin de ne concerner qu'une seule variable, à savoir l'IRL du quatrième trimestre de l'année précédente. Ainsi, au 1er janvier de l'année N, la formule pour le calcul du montant de l'avantage en nature par mètre carré du logement (ANM²) est la suivante, avec le résultat arrondi à trois décimales :

? catégorie 1 : $\text{ANM}^2 \text{ N} = 3,269(*) \div 132,62(**) \times \text{IRL 4e trimestre N-1}$;

? catégorie 2 : $\text{ANM}^2 \text{ N} = 2,581(*) \div 132,62(**) \times \text{IRL 4e trimestre N-1}$;

? catégorie 3 : $\text{ANM}^2 \text{ N} = 1,906(*) \div 132,62(**) \times \text{IRL 4e trimestre N-1}$.

(*) Il s'agit de la valeur de ANM² au 1er janvier 2022, prise comme référence.

(**) Il s'agit de la valeur de l'IRL du 4e trimestre 2021 prise comme référence.

L'application de cette formule au 1er janvier 2023 pour l'année 2023 donne les résultats suivants, avec l'IRL du 4e trimestre 2022 à 137,26, à la suite du peaufinement de la viabilisation en gisement annuel à 3,5 %, institué par l'article 12 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat :

? catégorie 1 : $\text{ANM}^2 \text{ 2023} = 3,383 ?$;

? catégorie 2 : $\text{ANM}^2 \text{ 2023} = 2,671 ?$;

? catégorie 3 : $\text{ANM}^2 \text{ 2023} = 1,973 ?$.

Indépendamment de la catégorie et de la surface du logement, la valeur minimale de l'avantage en nature pour le logement par mètre est la valeur fixée par l'Urssaf au 1er janvier de l'année N pour la plus faible valeur de rémunération mensuelle et pour une pièce unique, et la valeur maximale est calculée sur une surface limitée à 60 mètres carrés.

Les valeurs minimales à retenir en considération sont ainsi de 72,30 ? en 2022 et de 75,40 ? en 2023.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les parties prenantes conviennent de suspendre l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens concubins et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur de nouvelles valeurs relatives aux minima conventionnels.

relatif aux salaires 2024

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; UNSA ; FS CDFT ; FEC FO services,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière :
? aux entreprises de moins de 50 salariés qui continuent la quasi-totalité des emplacements de la branche ;
? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux revenus mensuels conventionnels, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à tous les salariés étant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, constatant du fait que les salaires moyens des femmes en France sont inférieurs à ceux des hommes, rappellent que notre branche professionnelle, depuis de nombreuses années, a constaté que les rémunérations, à conditions égales, étaient égales entre les hommes et les femmes. Par ailleurs les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir, au second semestre 2024, une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les conditions de travail en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les valeurs retenues pour le calcul des salaires, conformément à l'article 22, sont les suivantes :
? valeur du point catégorie A : 1,593 ;
? valeur du point catégorie B : 1,728 ;
? valeur fixe : 890,00 ?.

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

Catégorie A : ((coefficient hiérarchique × 1,593) + 890 ?) × nombre d'heures conventionnelles ÷ 151,67

Catégorie B : ((coefficient hiérarchique × 1,728) + 890 ?) × nombre d'unités de valeur ÷ 10 000

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Conformément à l'article 23, le prix du kWh net de l'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en outre complémentaire est de 0,2347 ? (TTC).

Avenant n 110 du 17 janvier 2025
relatif aux salaires 2025

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; UNSA ; FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

En ce qui concerne le calcul de l'avantage en nature pour le logement, à compter du 1er janvier 2022, la formule de calcul a été simplifiée afin de ne contenir qu'une seule variable, à savoir l'IRL du quatrième trimestre de l'année précédente. Ainsi, au 1er janvier de l'année N, la formule pour le calcul du montant de l'avantage en nature par mètre carré du logement (ANm²) est la suivante, avec le résultat arrondi à trois décimales :
? catégorie 1 : $ANm^2 = 3,269 \times IRL$ 4e trimestre N
? catégorie 2 : $ANm^2 = 2,581 \times IRL$ 4e trimestre N
? catégorie 3 : $ANm^2 = 1,906 \times IRL$ 4e trimestre N
* il s'agit de la valeur de ANm² au 1er janvier 2022, prise comme référence.
** il s'agit de la valeur de l'IRL du 4e trimestre 2021 prise comme référence.

L'application de cette formule au 1er janvier 2024 pour l'année 2024 donne les résultats suivants, avec l'IRL du 4e trimestre 2022 à 142,06 :
? catégorie 1 : $ANm^2 = 3,502$? ;
? catégorie 2 : $ANm^2 = 2,765$? ;
? catégorie 3 : $ANm^2 = 2,042$?.

Indépendamment de la catégorie et de la surface du logement, la valeur minimale de l'avantage en nature pour le logement par mètre est la valeur fixée par l'Urssaf au 1er janvier de l'année N pour la plus faible tranche de rémunération mensuelle et pour une pièce unique, et la valeur maximale est calculée sur une surface limitée à 60 mètres carrés.

Les valeurs minimales à prendre en considération sont ainsi de 75,40 ? en 2023 et de 77,30 ? en 2024.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les parties saisies devant le médiateur de l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les associations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles, réunies en conseil mixte paritaire permanent de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur de nouveaux vœux relatifs aux conditions conventionnelles.

Les parties sociales précisent que cet avenant s'applique de la même manière :
? aux entreprises de moins de 50 salariés qui continuent la quasi-totalité des emplacements de la branche ;
? aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux revenus mensuels conventionnels, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à tous les salariés étant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, constatant du fait que les salaires moyens des femmes en France sont inférieurs à ceux des hommes, rappellent que notre branche professionnelle, depuis de nombreuses années, a constaté que les rémunérations, à

cctafniallssos égales, étaient égales entre les hoemms et les femmes. Par ailleurs, les pnraeritaes suoaix ont décidé d'ouvrir, au quatrième tretimse 2024, une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les cfnotiscsiaalis en pennart en ctpome l'objectif d'égalité pflenrisoolsnee entre les femems et les hemoms et de mixité des emplois.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Les vurales pmatentert le clucal des salaires, conformément à l'article 22, snot les seiavunts :
? vluaer du pnoit catégorie A : 1,62 ;
? vleaur du point catégorie B : 1,76 ;
? vuelar fxie : 915,00 ?.

Soit, puor mémoire, respectivement, les cullacs staniuv :
? catégorie A : ([coefficient hiérarchique × 1,62] + 915 ?) × nmorbe d'heures curelnlectaots ÷ 151,67 ;
? catégorie B : ([coefficient hiérarchique × 1,76] + 915 ?) × nmobre d'unités de vuelar ÷ 10 000.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Le mnonatt de la pimre dtie « prime de tri sélectif » (cf. anvaent n° 100, art. 3 de la présente CCN) est porté à 1,40 ? burt par lot ppriacnil avec un mmnuim de 28,00 ? burt et un maumixm de 224,00 ? brut.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Conformément à l'article 23, le pirc du kuohaietwrlte d'électricité à rntieer puor l'évaluation du sralaie en nuatre complémentaire est de 0,2516 ? (TTC).

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

En ce qui cecnrone le clucal de l'avantage en ntruue puor le logement, à cometpr du 1er jineavr 2022, la fmulroe de clucal a été simplifiée aifn de ne ctneior qu'une suele variable, à soivar

Avenant n 115 du 20 janvier 2026
relatif aux salaires 2026

Signataires	
Patrons signataires	ARC ; FEPL,
Syndicats signataires	SNIGIC ; UNSA ; FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peraneriat s'aiuocx précisent que cet aeannvt s'applique de la même manière :
? aux erreetnisps de minos de 50 salariés qui censntiutot la quasi-totalité des euyeoplrms de la bcahrne ;
? aux ersertnieps de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avennat reilatf aux velraus mleaimnis ceinelvnonnolts pmeeartntt de cauclelr les sealaris de 2026, l'objectif d'égalité juisifte que le présent annveat s'applique de manière iqdtieune à ttoues les epteersins enntart dnas le cmhap de la ctenoovinn celvtlcioe nltoinaae des gardiens, ceoecrngis et employés d'immeubles snas distniicotn de luer eeiitffcf et snas spécificité.

Par ailleurs, les perriaanets sociaux, ctoinnescs du fiat que les siraeals mneyos des fmemes en Fnctrae snot inférieurs à cuex des hommes, ranleepplt que norte brhacne professionnelle, deipus de

l'IRL du quatrième trisremte de l'année précédente. Ainsi, au 1er jveainr de l'année N, la fromlue puor le caulcl du monatnt de l'avantage en natrue par mètre carré du leegomnt (ANm²) est la suivante, avec le résultat ardnroi à tiors décimales :
? catégorie 1 : AmN² N = 3,269(1) ÷ 132,62(2) × 144,64(3) = 3,565 ? à cpmtoer du 1er jienavr 2025 ;
? catégorie 2 : AmN² N = 2,581(1) ÷ 132,62(2) × 144,64(3) = 2,815 ? à cmeotpr du 1er jianvr 2025 ;
? catégorie 3 : AmN² N = 1,906(1) ÷ 132,62(2) × 144,64(3) = 2,079 ? à cmtoepr du 1er jveainr 2025.

Indépendamment de la catégorie et de la surfcae du logement, la vleuar mialmnie de l'avantage en narute puor le lngeoemt par mios est la vualer fixée par l'Urssaf au 1er jneiavr de l'année N puor la puls falibe thnrcae de rémunération msnlleuee et puor une pièce unique, et la vleaur mailmxae est calculée sur une sracufe limitée à 60 mètres carrés. La vualer mnamlie à prndere en considération dès jaeivnr 2025 est de 78,70 ?.

- (1) Il s'agit de la valuer de AmN² au 1er jaenivr 2022, psire cmmoe référence.
(2) Il s'agit de la veualr de l'IRL du 4e tetrrsime 2021 pirse cmome référence.
(3) Il s'agit de la vluaer de l'IRL du 4e tismtree 2024.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Les ptaires stgraaieis cennnnveoit de dneaemdr l'extension du présent aennvat dnas les mrlleius délais.

Le présent aannvet ertnera en veugjur le pimeerr juor du mios qui siruva la dtae de piaoutrn de l'arrêté d'extension au Jrnaoul offieicl de la République française.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Les oistgaaronins silnydaecs de salariés et les onstintigaroas pefflnnessorenios d'employeurs représentatives dnas la bhnrace des gaenrids cgcneeoirs et employés d'immeubles, réunies en ciomiomssn ptirraiae prmatneene de négociation et d'interprétation, se snot accordées sur de nleveuols vlareus reeiatvls aux mmiina conventionnels.

nrmseobues années, a constaté que les rémunérations, à cloicftisiasians égales, étaient égales etnre les hmemos et les femmes. Par ailleurs, les pnraertias souacix ont décidé d'ouvrir, le 9 mras 2026, une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les cfacstnsalaiis en prnnaet en ctpmoe l'objectif d'égalité pslnfoerleisnoe enrte les fmmees et les hmmeos et de mixité des emplois.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

Les velarus parenmettt le ccuall des salaires, conformément à l'article 22, snot les siteavunts :
? vleaur du piont catégorie A : 1,65 ;
? vleaur du point catégorie B : 1,79 ;
? vleaur fxie : 920,00 ?.

Soit, puor mémoire, respectivement, les cucalls situvnas :
? catégorie A : ([coefficient hiérarchique × 1,65] + 920 ?) × nomrbe d'heures clctulternoaes / 151,67 ;
? catégorie B : ([coefficient hiérarchique × 1,79] + 920 ?) × nomrbe d'unités de vualer / 10 000.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

Conformément à l'article 23, le pirc du kehtutoirlawe d'électricité à rtienr puor l'évaluation du sarilae en ntarue complémentaire est de 0,1952 ? (TTC).

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

En ce qui concerne le calcul de l'avantage en nature pour le logement, à compter du 1er janvier 2022, la formule de calcul a été simplifiée afin de ne tenir compte qu'une seule variable, à savoir l'IRL du quatrième trimestre de l'année précédente. Ainsi, au 1er janvier de l'année N, la formule pour le calcul du montant de l'avantage en nature par mètre carré du logement (ANm²) est la suivante, avec le résultat arrondi à trois décimales :

? catégorie 1 : $ANm^2 = 3,269(1) / 132,62(2) \times 145,78(3) = 3,593$
? à compter du 1er janvier 2026 ;
? catégorie 2 : $ANm^2 = 2,581(1) / 132,62(2) \times 145,78(3) = 2,837$
? à compter du 1er janvier 2026 ;
? catégorie 3 : $ANm^2 = 1,906(1) / 132,62(2) \times 145,78(3) = 2,095$
? à compter du 1er janvier 2026.

Indépendamment de la catégorie et de la surface du logement, la valeur maximale de l'avantage en nature pour le logement par mètre carré est la valeur fixée par l'Urssaf au 1er janvier de l'année N pour la part salariale de rémunération maximale et pour une pièce unique, et la valeur maximale est calculée sur une surface limitée à 60 mètres carrés. La valeur maximale à percevoir en considération dès janvier 2026 est de 79,70 ?.

- (1) Il s'agit de la valeur de ANm^2 au 1er janvier 2022, voir ci-dessous référence.
- (2) Il s'agit de la valeur de l'IRL du 4e trimestre 2021 voir ci-dessous référence.
- (3) Il s'agit de la valeur de l'IRL du 4e trimestre 2025.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

Les partenaires sociaux, à l'occasion de la présente négociation, ont également décidé :

? d'accorder une prime aux salariés qui obtiendront, entre le 1er janvier 2026 et le 31 décembre 2026, par la voie de la votation des anciens de l'expérience (VAE), le certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche des gardiens, certificats et employés d'immeubles (RNCP40275) ou le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de gardien d'immeuble (RNCP40308).

Cette prime unique, à la charge de l'employeur du salarié, relève déjà de la cotation annuelle de la branche des gardiens, certificats et employés d'immeubles (IDCC 1043) au moment où le salarié obtient l'obtention d'un des deux diplômes précités, s'agit d'un montant brut égal au Smc mensuel en vigueur (35 heures). Cette prime est versée avec le salaire du mois suivant l'obtention de l'un des diplômes précités. L'impact de cette prime sera analysé fin 2026 par les partenaires sociaux et ceux-ci décideront ou non sa répartition sur l'année 2027, lors de la négociation annuelle des salaires de 2027 ;
? de préparer un avenant visant à modifier la répartition annuelle de la cotisation de la complémentaire santé de la branche des gardiens, certificats et employés d'immeubles (IDCC 1043), de 50 % à la charge de l'employeur, pour passer à 55 % pour la part de l'employeur.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

Les partenaires sociaux conviennent de donner l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

Les négociateurs sociaux des salariés et les représentants des entreprises d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens, certificats et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur des nouvelles valeurs relatives aux minima conventionnels.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 15 avril 1981

En vigueur en date du 16 mai 1981

Article 1er

Sont rendus obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés covoies dans son champ d'application les dispositions de la convention collective nationale des gardiens, concubins et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (trois annexes), complétée et modifiée par l'avenant n° 2 du 15 décembre 1980, à l'exclusion :

- du paragraphe c de l'article 26 de la convention ;
- des termes " dans un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement " figurant au deuxième alinéa du paragraphe 1er de l'article 29 de la convention ;
- du premier alinéa de l'article 32 de la convention ;
- de l'article 6 de l'annexe III à la convention.

Les dispositions de l'avant-dernier alinéa de l'article 14 de la convention sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 771-3 du code du travail.

Les dispositions de l'article 16 sont étendues sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les dispositions de l'article 17 sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

Les dispositions de l'article 26 sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 771-4 du code du travail.

Les dispositions de l'article 27 sont étendues sous réserve de

l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 4 de l'accord annexé).

Les dispositions des deux premières alinéas de l'article 28 sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants, L. 122-6, L. 122-1 et R. 122-9, L. 122-32-1 et suivants du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les dispositions de l'article 29 sont étendues sans préjudice de l'application de l'article L. 122-26 du code du travail.

Les dispositions de l'article 30 sont étendues sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée et de son avenant n° 2 est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'origine et aux conditions prévues par l'accord annexé et son avenant.

Article 3

Sont abrogés les arrêtés ministériels pris antérieurement des dispositions relatives aux salariés visés par la convention collective nationale précitée dans la région d'Ile-de-France, les départements des Alpes-Maritimes, des Bouches-du-Rhône, de l'Isère, de la Loire-Atlantique, du Haut-Rhin, du Rhône, de la Sarthe, de la Savoie et l'arrondissement de Saint-Etienne (Loire).

Article 4

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que la convention modifiée par son avenant dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

- de l'avenant n° 4 du 29 octobre 1981 (à l'exception de l'annexe IV instituée par l'art. 3) à la convention susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des conventions susvisées est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'origine et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que les conventions dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

Les dispositions de l'avenant départemental du 18 novembre 1981 conclu pour le département du Rhône dans le cadre de la convention collective nationale des gardiens, concubins et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, étendue par arrêté du 15 avril 1981, à l'exclusion du deuxième alinéa du deuxième paragraphe " Fourniture d'eau chaude ". Les dispositions de

ARRETE du 20 avril 1982

En vigueur en date du 2 mai 1981

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés covoies dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concubins et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions :

- de l'avenant n° 3 du 22 juillet 1981 à la convention susvisée ;

ARRETE du 4 juin 1982

En vigueur en date du 22 juil. 1982

Article 1er

Sont rendus obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés covoies dans son champ d'application les

l'article 6 s'ont étendues sans préjudice de l'application de l'article 23 de la Convention collective nationale.

Article 2

L'extension des effets et conséquences des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à

ARRETE du 12 août 1982

En vigueur en date du 8 sept. 1982

Article 1er

Sont redendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, coiffeurs et employés d'immeuble du 11 décembre 1979, les dispositions des articles 1er et 2 de l'avenant n° 5 du 29 avril 1982 à la condition

ARRETE du 25 novembre 1982

En vigueur en date du 12 déc. 1982

Article 1er

Sont redendus obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 les dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 5 du 29 avril 1982 à la condition susvisée.

ARRETE du 16 décembre 1982

En vigueur en date du 22 déc. 1982

Article 1er

Les dispositions de l'arrêté du 25 novembre 1982 portant extension de l'article 3 de l'avenant n° 5 du 29 avril 1982 à la condition susvisée sont rapportées en tant

ARRETE du 25 février 1983

En vigueur en date du 10 mars 1983

Article 1er

Sont redendus obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 les dispositions de :

- l'avenant n° 6 du 14 septembre 1982 à la condition susvisée ;

ARRETE du 27 octobre 1983

En vigueur en date du 15 nov. 1983

Article 1er

Sont redendus obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 les dispositions de l'avenant n° 7 du 18 mars 1983 à la condition susvisée

pour et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

Le directeur des affaires du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que les avenants dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conséquences des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à pour et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

Le directeur des affaires du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que les avenants dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

Article 2

L'extension des effets et conséquences des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à pour et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

Le directeur des affaires du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que les avenants dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

qu'elles redonnent obligation les clauses fixant les vulnérabilités des points et les garanties de salaires au 1er juillet et au 1er octobre 1982, rendues caduques par l'intervention d'un accord (avenant n° 6) conclu le 14 septembre 1982.

Article 2

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

- l'avenant départemental n° 1 (Alpes-Maritimes) du 26 novembre 1981 à la condition susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conséquences des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à pour et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

Le directeur des affaires du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que les avenants dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conséquences des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à pour et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

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

ARRETE du 17 février 1984

En vigueur en date du 2 mars 1984

Aciltre 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les erumoypls et tuos les salariés coimprs dnas le cmahp d'application de l'avenant départemental du 18 nbemovre 1981 conclu, puor le département du Rhône, dnas le crade de la cionntevon cciotlleve nlaatonie de tivaarl des gardiens, cienrgcoes et employés d'immeubles du 11 nebrvmoe 1979, les diioissoptns de l'accord

ARRETE du 11 mai 1984

En vigueur en date du 23 mai 1984

Aitlrce 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les erluompyes et tuos les salariés cimrops dnas le camhp d'application de la cvtonnioen clietclvoe noanlatie de tvaaril des gardiens, ceeicrongs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dtpsiinsioos de :

- l'avenant n° 8 du 15 février 1984 à la cinenotovn cvloicetle naionlate susvisée,

ARRETE du 17 juillet 1984

En vigueur en date du 3 août 1984

Atcirle 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les emorylpues et tuos les salariés coirpms dnas le cahmp d'application de la cotinvenon coclvettlie noaalntie de tariavl des gardiens, cnieorecgs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les distiopsnios de l'avenant n° 9 du 20 mras 1984 à la cevtinoonn clctioelve

ARRETE du 15 janvier 1985

En vigueur en date du 24 janv. 1985

Aritlce 1er

Snot rendeus oreiotblaigs puor tuos les eomrypules et tuos les salariés cmprios dnas le camhp d'application de la cotvnneoin cvecliotle nliotaane de taairvl de gardiens, cineerocgs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dnosotpioisis de :

- l'avenant n° 10 du 21 juin 1984 à la cionotvnen cevilltoce

ARRETE du 15 février 1985

En vigueur en date du 26 févr. 1985

Atirlce 1er

Snot renudes oboagtilreis puor tuos les eueorylpms et tuos les salariés cropims dnas le camhp d'application de la conintevon clivtecole naintlaoe de tvaairl des gardiens, cirogeecns et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dpiistosnios de l'avenant n° 12 du 16 novrmebe 1984 à la cevtononin ccolitelve

du 21 semetbrpe 1983 modafint l'avenant départemental susvisé.

Atlcire 2

L'extension des eteffs et sniotcans des avnetnas susvisés est fitae à daetr de la pbtiouilacn du présent arrêté puor la durée rsaetnt à curoir et aux cioitdonns prévues par la cnovtioenn précitée.

Airlcte 3

Le decreitur des raointes du tvraial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jornual offciiel de la République française.

et dnas son chmap d'application, les dtsspooiniis de :

- l'avenant départemental du Lireot n° 1 du 10 juin 1983 à la cnotevnion cvoieilttce nilaatone susvisée.

Arcitle 2

L'extension des etffes et saintnocs des atvenans susvisés est ftiae à dater de la pcouiltaibn du présent arrêté puor la durée rstanet à cuiror et aux cdonntiois prévues par la cnvioenton précitée.

Atrlcie 3

Le dereiuctr des raielonts du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaonrl oieficfl de la République française.

susvisée.

Aitlrce 2

L'extension des eetffs et sotinnacs des avneants susvisés est fitae à daetr de la potiailbucn du présent arrêté puor la durée rntaest à coruir et aux cooidnnits prévues par la cnoteionvn précitée.

Alircte 3

Le derticuer des rotienas du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janurol ofcefiil de la République française.

nanlaitoe susvisée ;

- l'avenant n° 11 du 21 juin 1984 à la cvntinooen cvecollite naltnioae susvisée.

Acitlre 2

L'extension des efetfs et sancnoits des avtenans susvisés est fitae à detar de la pcbuotaiiln du présent arrêté puor la durée raetnst à crouir et aux ctldoinois prévues par la cteoovnnin précitée.

Alcrite 3

Le deteirucr des roialtnes du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl oiiffecfl de la République française.

ntanlaioe susvisée.

Atrlice 2

L'extension des effets et sitncaons des aanvnets susvisés est fiatae à dtaer de la piiulotabcn du présent arrêté puor la durée rensatt à cruoir et aux cnndiotis prévues par la coninotevn précitée.

Atrilce 3

Le dciteruer des nrolaites du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranl oeciffl de la République française.

ARRETE du 20 mars 1985

En vigueur en date du 29 mars 1985

Actlire 1er

Snot rdunees oerbigatlis puor tuos les employés et tuos les salariés etrnnat dnas le cahmp d'application cmprios dnas cleui de la ctoovnnien coetvlcile nlotanaie de taairvl des gardiens, cgoencires et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dpiissoinots de l'avenant départemental n° 2 du 30 mai 1983 des

ARRETE du 23 juillet 1985

En vigueur en date du 30 juil. 1985

Acrltie 1er

Snot rneuds oitgorelabis puot tuos les emruypeols et tuos les salariés cpomris dnas le camhp d'application ponirensossefl de la ceoovinnntn cvtloilece noaitanle de tvarail des gardiens, ceicnroges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, et son prproe champ d'application territorial, des dnisptooisis de l'avenant départemental n° 1 du 18 jienavr 1985 de la Loire-Atlantique à la ceinotonvn celoltcvie ntinolaae susvisée.

ARRETE du 6 août 1985

En vigueur en date du 15 août 1985

Alricte 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les ermulpyeos et tuos les salariés cmioprs dnas le champ d'application de la covntoienn celcolvie nitnoaale de trvaial des gardiens, ceirocegn et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les diitsonosips de l'avenant n° 13 du 19 mras 1985 à la cnoeivontn ceclvltoie

ARRETE du 4 novembre 1985

En vigueur en date du 17 nov. 1985

Acilrte 1er

Snot reundes obligatoires, puor tuos les euroelmyps et tuos les salariés ciopmrs dnas le cmahp d'application pronsfeonsiel de la covoinnetn cotleilvce nanitloae de tviaarl des gardiens, ciroceengs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, et dnas son pporre cmahp d'application territorial, les dpsotsoniiis

ARRETE du 4 mars 1986

En vigueur en date du 14 mars 1986

Atilrce 1er

Les dsooisptiins de l'article 1er de l'arrêté du 25 février 1983 susvisé snot complétées cmome siut :

" Les dptnosoisiiis de l'avenant départemental n° 1 des Alpes-

ARRETE du 12 mars 1986

En vigueur en date du 19 mars 1986

Atclire 1er

Alpes-Maritimes à la cotiovnnen cleivtcole nainolate susvisée.

Aitlcrc 2

L'extension des etffes et stconinas des anaetvns susvisés est fiata à daetr de la pactiboliun du présent arrêté puor la durée raetsnt à cruoir et aux cotondiins prévues par la cnionotven précitée.

Artclie 3

Le deuteicrr des riaentols du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauonrl oicfeil de la République française.

Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jienvar 1978 (art. 7 de l'accord annexé) et de l'article 30 de la cvoinetonn cvcoletlie nolitaane susvisé.

Aclitre 2

L'extension des efefts et sncoinats des avtennas susvisés est fiata à dater de la paobuictiln du présent arrêté puor la durée resnatt à criuor et aux cnidontios prévues par la coinetvnon précitée.

Alctrie 3

Le druecteur des retinloas du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juarnol oficfeil de la République française.

niltoanae susvisée.

Arcitle 2

L'extension des etffes et snaotncis des atneanvs susvisés est ftiaa à deatr de la piuibaoctln du présent arrêté puor la durée rnntsaet à cuiror et aux codiionnts prévues par la cotenonivn précitée.

Article 3

Le dertuicer des riatnleos du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarnul oicffiel de la République française.

de l'avenant départemental n° 2 du 28 février 1985 de la Loire-Atlantique à la cviontonen cveliocle nalontiae susvisée.

Arctlie 2

L'extension des efftes et saictonns des anevntas susvisés est faite à detar de la pailoubictn du présent arrêté puor la durée rnatest à ciruor et aux ctdononiis prévues par la cetioonnvn précitée.

Acrltie 3

Le dtreuicer des railteons du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauronl ofefiicl de la République française.

Maritimes du 26 nbmovere 1981 à la cninvoteon cceltliove niaaotlne susvisée snot rdueens obligatoires, dnas le camhp d'application pfoesinsreonl de cttee ceninotovn et dnas son porrpe camhp d'application territorial. "

Ailcrte 2

Le durtceier des rtolineas du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaronul oefiifcl de la République française.

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les eeurylpmos et tuos les salariés cmipors dnas le champ d'application de la cotoennvin clcevotlie notnaliae de tviaral des gardiens, cenoicgers et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dsnistoiopis

snteuiavs de l'avenant n° 14 du 20 décembre 1985 à la
cetonvinon civotclele naïtonale susvisée.

Aicrtle 2

L'extension des effets et sncoaints des antevans susvisés est fitae
à daetr de la poicubltian du présent arrêté puor la durée reatnst à

ARRETE du 16 avril 1986

En vigueur en date du 25 avr. 1986

Alrtcie 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eeolumyprs et tuos les
salariés crmipos dnas le camhp d'application de la ctivenoonn
cltelovcie ntianloae de tiaavrï des gardiens, cireecngos et
employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dnitooisips de
l'avenant n° 14 bis du 20 décembre 1985 à la cntoinoevn

ARRETE du 5 juin 1987

En vigueur en date du 20 juin 1987

Atircle 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les elompeurys et tuos les
salariés cprimos dnas le cahmp d'application de la conotniven
cclvoeitle naotanlie de tvaaril des gardiens, cgoreneics et
employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dsoitsipnios
des atnaevns n° 15 et n° 15 bis du 10 mras 1987 à la cioevtonnn

ARRETE du 8 octobre 1987

En vigueur en date du 17 oct. 1987

Aticrle 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eyrpuomels et tuos les
salariés cpiroms dnas le chmap d'application de la contnevion
cetllvioce nanialtoe de tariavrï des gardiens, crecneigos et
employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dintosisopis de
l'avenant n° 16 du 20 mai 1987 à la coetionnnv cotcleville
naanotlie susvisée, à l'exclusion des temres " à l'origine eelcuxs

ARRETE du 18 février 1988

En vigueur en date du 25 févr. 1988

Arctlie 1er

Snot rdnuées obligatoires, puor tuos les emeuloyrps et tuos les
salariés cmoiprs dnas le cmhap d'application de la cnovntoein
citleoclvie ntlaaione de tvriaal des gardiens, cnrogciees et
employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les diosniitsops de
l'avenant n° 17 du 17 neombrve 1987 à la ctveonnion covvilelte

ARRETE du 20 juin 1988

En vigueur en date du 30 juin 1988

Acrlite 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les epumroeyls et tuos les
salariés cpomirs dnas le cmhap d'application de la coetvonnin
ccvelltioe naotlanie des gardiens, cienocergs et employés
d'immeubles du 11 décembre 1979, les doiionstipss de :

coiurr et aux cntonidois prévues par la cootenvnin précitée.

Aicltre 3

Le driectur des rtoneials du taiavrï est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl ofeificl de la République
française.

clocvltiee nonaailte susvisée.

Aclirte 2

L'extension des efftes et satocnins des avtnnaes susvisés est fiata
à daetr de la palticbuion du présent arrêté puor la durée rsetnat à
cuior et aux conoidtins prévues par la covonnetin précitée.

Actilre 3

Le dtueiecr des ritonleas du travail est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jnoarul ofiecfil de la République
française.

cecvltiole naoinltae susvisée.

Acrilte 2

L'extension des etffes et saciotnns des aantnevs susvisés est fiata
à dtear de la pboicluatn du présent arrêté puor la durée rnsatet à
curoir et aux cndiionots prévues par la ceovontnin précitée.

Atrcile 3

Le duticerer des rlotineas du tviaral est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Janurol ofcieifl de la République
française.

par le ministère du trviaal dnas la ptecrprseive de l'élaboration
d'une coienotvnn cunoavrt le stueecr du legenomt scoail "
fganriut au pirmeer alinéa de l'article 3 quinquies.

Alctrie 2

L'extension des efetfs et stcoinnas des atvenans susvisés est fatie
à daetr de la pbaoitcliun du présent arrêté puor la durée rsaetnt à
criour et aux cnoioditns prévues par la coeitnvonn précitée.

Artclie 3

Le dietcreur des retnoalis du taavirï est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jrnuoal ocfieifl de la République
française.

naoinalte susvisée.

Arcilte 2

L'extension des etfets et scaintons des anaentvs susvisés est fitae
à daetr de la pailctuoibn du présent arrêté puor la durée raetsnt à
cuiorr et aux ciiootndns prévues par la cievnotonn précitée.

Ailtrce 3

Le dueitecr des rilaoents du trviaal est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jouanrl officieil de la République
française.

- l'avenant rtfaicciteif du 19 février 1988 à l'avenant n° 16 du 20
mai 1987 à la cvonieotnn cllcetoive susvisée ;

- l'avenant n° 18 du 19 février 1988 à la cootevinnn ctcloevlie
nlaaonite susvisée.

Le preemir alinéa de l'article 17 est étendu suos réserve de
l'application de l'article L. 122-14-13 (1er alinéa) du cdoe du
travail.

Alcitre 2

L'extension des eetffs et siotnnacs des aavnents susvisés est faite à dtaer de la plbactiuoin du présent arrêté puor la durée rsteant à courir et aux cointidons prévues par la ctononevin précitée.

ARRETE du 29 septembre 1988

En vigueur en date du 29 oct. 1988

Arcitle 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eryoeuplms et tuos les salariés comiprs dnas le champ d'application de la cvnetioonn cotclievle nantoalie des gardiens, ceocrgenis et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dstiosiipnos de l'avenant n° 20 du 16 jiuin 1988 à la connvoetin coitvlcele nonataile

ARRETE du 13 décembre 1988

En vigueur en date du 29 déc. 1988

Atcilre 1er

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les eouerlpymys et tuos les salariés cmriops dnas le champ d'application de la ciovnnotn cveltiolce noanlatie des gardiens, ciocnerges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les ditioissonps des anntvaes n°s 19-2 et 19-3 du 16 jiuin 1988 de la coentionvn

ARRETE du 11 avril 1989

En vigueur en date du 21 avr. 1989

Ailrtce 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eprluoemys et tuos les salariés coripms dnas le champ d'application de la conoiventn ctclloviee nnlataoie des gardiens, crgeoneics et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dositospiins de l'avenant n° 21 du 18 jiveanr 1989 à la coiteonnnv cicllotvee ntanoilae susvisée, suos réserve de l'application des dosnapiotsis

ARRETE du 4 décembre 1989

En vigueur en date du 14 déc. 1989

Ailcrte 1er

Snot rnedues ogairleibots puor tuos les eelyumpors et tuos les salariés criopms dnas le chmap d'application de la cioonevtnn cleiovtlce nlnaotie des gardiens, coigeenrcs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dtonssiipois de l'avenant n° 22 du 27 juellit 1989 à la cnvotoienn cvliectloe susvisée, à l'exclusion :

- à l'article 4, 4e alinéa, de l'expression : " et à la fin le ttxee

ARRETE du 22 janvier 1990

En vigueur en date du 3 févr. 1990

Alictre 1er

Snot reundes obligatoires, puor tuos les eluproemys et tuos les salariés ciropms dnas le champ d'application de la coennoitvn

Arictle 3

Le dirutceer des roatltnies du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl ociieffl de la République française.

susvisée.

Alricte 2

L'extension des eftes et saitconns des atenvans susvisés est fitae à dtear de la plbcoiutain du présent arrêté puor la durée rsetant à ciorur et aux contidonis prévues par la contneiovn précitée.

Acltrie 3

Le deitreucr des ritaoelns du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaounrl ociffiel de la République française.

ctcveilole nlaointae susvisée.

Atilre 2

L'extension des etffes et sincotnas des anetanvs susvisés est ftiae à detar de la pctbloiuain du présent arrêté puor la durée rasetnt à courir et aux codiintons prévues par la cniooevntn précitée.

Arcitle 3

Le dueerctir des relitaons du tvairal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl oceffiiil de la République française.

réglementaires parontt faiiotxn du slraiae minimum de cinsrsocae en ce qui cocnnree le pronesnel de la catégorie A.

Actirle 2

L'extension des eetffs et sincaotns des aanvtens susvisés est ftaie à dtear de la pliticuboan du présent arrêté puor la durée rsneatt à criour et aux ciinoondts prévues par la cintoeovnn précitée.

Alrtice 3

Le diruetcer des rtolneias du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnoul oiceiffil de la République française.

suinvat : le pernsoenl de catégorie B oagmteiblríoent logé relève suel du sttaut fixé par les altirecs L. 711-1 et satuinvns du cdoe du tariavl " ;

- à l'article 5, des alinéas 1, 4 et 5.

Aicrtle 2

L'extension des etffes et sitcnonas des annavtes susvisés est fatie à dtear de la pbiiotculan du présent arrêté puor la durée rnetast à courir et aux cooiitndns prévues par la cntineovon précitée.

Actlire 3

Le drcteueir des raionetls du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl ociffiel de la République française.

cvetoilcle niltnaaoe des gardiens, ciregnoces et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les donpsitisios de l'avenant n° 23-II du 8 normbeve 1989 à la coveoitnnn cliotvclee susvisée, suos réserve de l'application des dosinsiotpis réglementaires potrnat fiaiotxn du slaarie minuiimm de croissance, en ce qui cocrnene le pesornenl de catégorie A.

Arilcte 2

L'extension des effets et sanctions des avantages susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention précitée.

ARRETE du 9 février 1990

En vigueur en date du 21 févr. 1990

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention cloecivile ntlaanoie des gardiens, cégénors et employés d'immeuble du 11 décembre 1979, les dispositions des annexes n°s 23-III et 23-IV du 8 novembre 1989 à la convention

ARRETE du 25 mai 1990

En vigueur en date du 13 juin 1990

Article 1er

Sont rattachés obligatoires pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention clovilece noilatane des gardiens, cégénors et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions :

- l'avenant Saarlès n° 24 du 16 février 1990 à la convention cloctvee susvisée,

ARRETE du 1 février 1991

En vigueur en date du 14 févr. 1991

Article 1er

Sont étendues, conformément aux dispositions de l'article L. 731-2 du code de la sécurité sociale, les dispositions de l'avenant n° 23-I du 8 novembre 1989 à l'accord de rrtetiae complémentaire du 14 juin 1973 des gardiens, cégénors et employés d'immeubles et celles de l'annexe à l'avenant n° 24 du 16 février 1990 à la convention cloctive noiaante des gardiens,

ARRETE du 7 février 1991

En vigueur en date du 20 févr. 1991

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention cloclivoe nniaoate des gardiens, cégénors et employés d'immeuble du 11 décembre 1979, et dans son champ d'application territorial, les dispositions de l'avenant régional

ARRETE du 8 avril 1991

En vigueur en date du 18 avr. 1991

Article 1er

Sont rattachés obligatoires pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

Article 3

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

celvictioe nantatoe susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avantages susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

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

à l'exclusion de l'article 3, et sous réserve, en ce qui concerne le personnel de catégorie A, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avantages susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

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

cégénors et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mais dont l'accord de rrtetiae complémentaire du 14 juin 1973.

Cette extension a pour effet de rattacher les dispositions de ces deux accords négociés pour tous les employés et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de l'accord susvisé du 14 juin 1973.

Article 2

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

(région parisienne) du 19 octobre 1984 à la convention cloctioon susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avantages susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

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

celvictioe nantatoe des gardiens, cégénors et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 25 du 22 novembre 1990 à la convention cloctivile ntlaaoe susvisée, à l'exclusion du premier alinéa du chapitre II " Révision de l'accord national de rrtetiae complémentaire du 14 juin 1973 ".

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avantages susvisés est faite

à défaut de la participation du présent arrêté pour la durée résant à corier et aux conditions prévues par la convention précitée.
Article 3

ARRETE du 25 avril 1991

En vigueur en date du 8 mai 1991

Article 1er

Sont rattachés obligatoires pour tous les salariés et tous les salariés croupes dans le champ d'application des dispositions de la convention collective nationale des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, et dans son champ d'application territorial, les dispositions de l'accord du 31

ARRETE du 13 août 1991

En vigueur en date du 28 août 1991

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les salariés et tous les salariés croupes dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, coiffeurs et employés d'immeuble du 11 décembre 1979, les dispositions de l'accord

ARRETE du 30 octobre 1991

En vigueur en date du 9 nov. 1991

Article 1er

Sont étendues, conformément aux dispositions de l'article L. 731-2 susvisé du code de la sécurité sociale, les dispositions de l'annexe à l'accord n° 25 du 22 novembre 1990 modifiant les articles 5 et 6 de l'accord national de retraite complémentaire du 14 juin 1973 visé à l'article 32 (annexe V) de la convention des

ARRETE du 1 juin 1992

En vigueur en date du 13 juin 1992

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les salariés et tous les salariés croupes dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'accord n° 27 du 6 mars 1992 à la convention collective nationale

ARRETE du 6 octobre 1992

En vigueur en date du 16 oct. 1992

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les salariés et tous les salariés croupes dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'accord n° 28 du 1er juillet 1992 à la convention collective nationale

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

décembre 1989 modifiant l'accord départemental du Rhône du 18 novembre 1981 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à défaut de la participation du présent arrêté pour la durée résant à corier et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

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

n° 26 du 7 juin 1991 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à défaut de la participation du présent arrêté pour la durée résant à corier et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

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

gardiens, coiffeurs et employés d'immeubles.

Cette extension a pour effet de rendre les dispositions de cet accord obligatoires pour tous les salariés et tous les salariés croupes dans son champ d'application.

Article 2

Le directeur de la sécurité sociale au ministère des affaires sociales et de l'intégration et le directeur du budget au ministère de l'économie, des finances et du budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à défaut de la participation du présent arrêté pour la durée résant à corier et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

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

susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à défaut de la participation du présent arrêté pour la durée résant à corier et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

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

ARRETE du 28 septembre 1993

En vigueur en date du 8 oct. 1993

Article 1er

Sont ruendes obligatoires, pour tous les emopulryes et tous les salariés coipmrs dnas le cmhap d'application de la ctoeonvinn clcelotive noaialnte des gardiens, crgecoenis et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les doniitissops de l'accord Selaïars du 26 mai 1993 cclnou dnas le crdae de la cietnonvon clevtclioe nlnaiaote susvisée, suos réserve de l'application des

ARRETE du 14 juin 1994

En vigueur en date du 24 juin 1994

Art. 1er

Sont reendus obligatoires, pour tous les eeyumrlops et tous les salariés ciormps dnas le camhp d'application pnssoeenfiolr de la ceinotonvn cvltclioee nolaitnae des gardiens, ciegenocrs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et dnas son pprore cahmp d'application géographique, les dsinitoisops de l'accord départemental (Alpes-Maritimes) du 26 jivaner 1993 conclcu dnas le cdrae de la cnveontion cevctilole susvisée, à l'exclusion de son deuxième alinéa.

Art. 2

ARRETE du 19 septembre 1994

En vigueur en date du 25 sept. 1994

Art. 1er. -

Sont rndeues obligatoires, pour tous les eemryluops et tous les salariés copmris dnas le cahmp d'application de la cetniovonnc tellvcioc nilanoate des gardiens, cgenreicos et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les diopitoissns de l'avenant du 14 jeiavn 1994 à la cooinvetnn cvcllioete susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 18, tel que modifié au pniot B de l'accord, est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-1 du cdoe du travail.

Le phaaagrrpe III de l'article 22, tel que modifié au pnoit B de l'accord, est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 143-2 du cdoe du travail.

ARRETE du 10 octobre 1994

En vigueur en date du 25 oct. 1994

Art. 1er.

Sont rnueds obligatoires, pour tous les emopruyles et tous les salariés crmpois dnas le cmhap d'application de la ceitnnoovn clcvteolie naaltnoie des gardiens, cgoirneces et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dsstiioniops de l'accord du 15 jiu 1994 (Salaires) clncou dnas le cdare de la ceovtoninn clotlvicce susvisée, suos réserve de l'application des diptisiosos

dpoostiisns réglementaires paortnt ftiixoan du slraiae miuinmm de croissance.

Actire 2

L'extension des eteffs et saoitcnns des avenntas susvisés est ftaie à dtear de la puibtiacoln du présent arrêté pour la durée rtenast à cuoirr et aux coiitnndos prévues par la cotnnievon précitée.

Aitrcle 3

Le detercuir des raielnots du taaivr est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul officeil de la République française.

L'extension des eteffs et satoncins de l'accord susvisé est fitae à dater de la plciotbaiun du présent arrêté pour la durée rnstaet à ciruor et aux cnoiondits prévues par la ctnvneoon cietvclloe précitée.

Art. 3

Le deueitrr des rantloeis du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoural oicfeifl de la République française.

Nota. Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Beulilt n oicffeil du ministère, fcliausce Cnnnvtieos clivloctees n° 94-12 en dtae du 11 jiu 1994, dplisionbe à la Dctioren des Juoanurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 36 F.

Le premier alinéa du point C est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-13 du cdoe du travail.

Art. 2. -

L'extension des efefts et sactoinns de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la pcioaitubln du présent arrêté pour la durée rsaentt à curior et aux cnodotinis prévues par l'accord précité.

Art. 3. -

Le deitucerr des rlanoiets du tvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl oeiiffcl de la République française.

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Buetllin oicfeifl du ministère, fliucasce Ctvioenonns cvtleicleos n° 94-15 en dtae du 21 jiu 1994, dnpiliobe à la Doiteicrn des Junaourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 35 F.

réglementaires prtaont ftiaixon du slaarie miuinmm de croissance.

Art. 2.

L'extension des eteffs et scantoins de l'accord susvisé est fiate à dtear de la pibtiolcaun du présent arrêté pour la durée ratenst à criuor et aux ctindoions prévues par la cnvoienton cicoetllve précitée.

Art. 3.

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

ARRETE du 17 janvier 1995

En vigueur en date du 27 janv. 1995

Art. 1er. -

Sont rendus 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 du 15 juin 1994 à l'accord national de conciliation du 14 janvier 1994, conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

Art. 2. -

ARRETE du 30 novembre 1995

En vigueur en date du 12 déc. 1995

Article 1er

Sont rendus 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'accord du 7 septembre 1995 relatif aux aménagements professionnels conclus dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'accord du 7 septembre 1995 relatif à la gestion des treizième mois conclus dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 15 janvier 1996

En vigueur en date du 24 janv. 1996

Article 1er

Sont rendus 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° 33 du 29 juin 1995 (Commission d'interprétation) à la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 26 mars 1996

En vigueur en date du 4 avr. 1996

Article 1er

française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cotonneville n° 94-26 en date du 13 août 1994, déposée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Art. 3. -

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cotonneville n° 94-27 en date du 20 août 1994, déposée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté, pour la durée relative à courir et aux conditions prévues par les accords précités.

Article 3

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

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cotonneville n° 95-40 en date du 9 novembre 1995, déposée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail et des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cotonneville n° 95-40 en date du 9 novembre 1995, déposée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application conventionnelle de la convention collective nationale des gardiens, concierges et

employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'avenant départemental (Alpes-Maritimes) du 12 janvier 1995 à la condition qu'il soit susvisé.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRETE du 26 mars 1996

En vigueur en date du 4 avr. 1996

Article 1er

Sont redonnées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et dans son propre champ territorial, les dispositions de l'accord départemental de la Loire-Atlantique du 16 février 1995 concernant le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

ARRETE du 4 octobre 1996

En vigueur en date du 16 oct. 1996

Article 1er

Sont données 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° 36 du 20 juin 1996 (Salaires) à la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 19 décembre 1996

En vigueur en date du 1 janv. 1997

Article 1er

Sont données 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° 38 du 2 octobre 1996 (Salaires) à la convention collective susvisée.

Article 2

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cotennons collectif n° 95-14 en date du 27 mai 1995, disponible à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par les articles précités.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-42 en date du 29 novembre 1995, disponible à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 41 F.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-30 en date du 13 août 1996, disponible à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-45 en date du 13 décembre 1996, disponible à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

ARRETE du 13 février 1997

En vigueur en date du 27 févr. 1997

Atcitre 1er

Snot rneuds obligatoires, puor tuos les epuyerloms et tuos les salariés croimps dnas le chmap d'application de la cvonnetoin cvetilocle nnaotale des gardiens, cneciegors et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, et à l'exclusion, s'agissant des dsspiinoots de l'avenant n° 35 du 10 jevniar 1996 rleeaitvs au fnnneceaimt de la formation, des erueymlops ocacpnut mnois de dix salariés non simous à l'obligation de cttnbuioron à la fmotiroan pielrosnfnelsoe ctiunnoe visés à l'article L. 952-1 du cdoe du travail, les dsiotnpisios de :

1° L'avenant n° 35 du 10 javiner 1996 (Formation professionnelle) à la coventnoin ctlovecie susvisée, à l'exclusion du deuxième alinéa du prraphgae B de l'article 34 ;

2° L'avenant n° 37 du 6 sepermtbe 1996 (Commissions mexits et paritaires) à la ceitnvoonn ctillcveoe susvisée, à l'exclusion du peiemrr teirt du pparagahre 4.

Le deuxième treit du pphaararge 4 est étendu suos réserve de

ARRETE du 7 janvier 1998

En vigueur en date du 16 janv. 1998

Acritle 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les elprmuyeos et tuos les salariés cmirops dnas le chmap d'application de la cneitoovnn ctveilocle naonlitae des gardiens, cneoergics et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dopsniitisos de l'avenant n° 39 du 27 orcbote 1997 (Salaires) à la cnnteoivon citlvcloee susvisée.

Airtlce 2

L'extension des eftefs et sacnions de l'avenant susvisé est fatie à

ARRETE du 17 juillet 1998

En vigueur en date du 28 juil. 1998

Actlire 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les emoryelups et tuos les salariés crmpois dnas le chmap d'application de la cenvointon coltvlceie nialtanoe des gardiens, ccignroees et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les diptsiniooss :

- de l'avenant n° 40 du 27 mras 1998 rieltaf à l'indemnisation des délégués à la cnvnoeotin cillcvetoe ntloianae susvisée ;

- de l'avenant n° 40 bis du 27 mras 1998 (Modification de la cvonietonn collective) à la cnnotievn ccovlleite natolaine susvisée.

l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du traival ;

3° L'avenant n° 38 bis du 2 ortbcoe 1996 (Exercice du diort syndical) à la ceotnovinn clecotlive susvisée.

Alctrie 2

L'extension des eftfes et snrnaotis des annevtas susvisés est fatie à dater de la piiloubactn du présent arrêté puor la durée ratnest à ciuror et aux cinotidons prévues par lesdits avenant.

Alritce 3

Le detucierr des rnaltieos du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaunrl oiffecil de la République française.

Nota. - Le txtée des avnaetns susvisés a été publié au Beltluin oicieffl du ministère, faciulsces Cnivnotneos ciovceellts n° 96-12 en dtae du 30 avirl 1996 (pour l'avenant n° 35) et n° 96-45 en dtae du 13 décembre 1996 (pour les aentnvas n°s 37 et 38 bis), dbieoslpins à la Dcetrioin des Jnouaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 43 F.

detar de la plboiuiatcn du présent arrêté puor la durée rtasnet à croiur et aux codntiions prévues par ledit avenant.

Alircte 3

Le deitruer des ronaitels du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanorl oicififel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Billuetn oeififcl du ministère, fcaculise Cnneonvoits cleelviotcs n° 97-48 en dtae du 24 décembre 1997, dnbioplsie à la Dteoiricn des Jaorunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cdeex 15, au pirc de 44 F.

Ailrcte 2

L'extension des eftfes et socinnats des aanenvts susvisés est fiata à detar de la pciltboiaun du présent arrêté puor la durée rsaentt à coriur et aux ctainodins prévues par ldseits avenants.

Ailrcte 3

Le deriuectr des rniltieos du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul oefficil de la République française.

Nota. - Le tetxe des aennvats susvisés a été publié au Bullietn ocififel du ministère, fulsiacce Centonovins cvilcetloes n° 98-21 en dtae du 23 jiun 1998, dpbilsoine à la Diirtceon des Jroaunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 45 F.

ARRETE du 13 novembre 1998

En vigueur en date du 24 nov. 1998

Artcle 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les eemolpryus et tuos les salariés ciomrps dnas le champ d'application de la conneiovtn ccviltleoe nitnaloae des gardiens, cegneorcis et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dtosoiipiins de l'avenant n° 42 du 25 jiu 1998 relitaf aux sarielas à la cenotonivn ceocvltile notlaaine susvisée.

Ailrtce 2

L'extension des efefts et sctnanios de l'avenant susvisé est fitae à

ARRETE du 5 janvier 1999

En vigueur en date du 14 janv. 1999

Aitclre 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les epoymeurls et tuos les salariés cirpmos dnas le camhp d'application de la cotnonievn cvillcetoe ntnoailae des gardiens, ccgneieors et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les doptiisinoss de l'avenant n° 43 du 5 otbocre 1998 railetf aux slraeias à la cinotevonn colvtlcee susvisée.

Alitcre 2

L'extension des etfefs et sntocinas de l'avenant susvisé est ftiae à

ARRETE du 29 mars 1999

En vigueur en date du 9 avr. 1999

Actlire 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eomlrepuys et tuos les salariés cpimors dnas le camhp d'application de la cveoinotnn ceoliltcve natnloiae des gardiens, cieonergcs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dosiisptnios de l'avenant n° 44 du 23 nvermboe 1998 reltief à l'indemnisation des délégués à la covoinetnn clcteolvie nlaaniote susvisée.

Atlrcie 2

L'extension des efetfs et snotnias de l'avenant susvisé est fitae à

ARRETE du 20 janvier 2000

En vigueur en date du 29 janv. 2000

Aicltre 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eyueormpls et tuos les salariés cpmrios dnas le cmhap d'application de la cnvteoionn cevliclote niotlaane des gardiens, ceonicrges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiu 1998, les donoiiispists de l'avenant n° 48 (Salaires) du 23 nbmrveoe 1999 à la ciovennton cictelvole susvisée.

dtajer de la poaiitclubn du présent arrêté puor la durée rasentt à ciruor et aux cinootnids prévues par ledit avenant.

Actlrie 3

Le dteuiecr des rleaintos du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jorunal ofieficl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Beultlin oicffeil du ministère, flsuicace Ceinnvtoons colvtleceis n° 98-34 en dtae du 25 stmeepbre 1998, dnoisbple à la Deicriotn des Jounurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 45 F.

deatr de la puaicbliotn du présent arrêté puor la durée retnast à curior et aux coionindts prévues par ledit avenant.

Alctire 3

Le drceueitr des rioneatls du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouanrl oiefiecl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btuillen oficiel du ministère, fliascue Cinvneootns covlleetis n° 98-46 en dtae du 24 décembre 1998, diinlopsbe à la Dicetrien des Juoanrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 45 F.

deatr de la paiiocutbln du présent arrêté puor la durée ranstet à curior et aux cniidotons prévues par ldiet avenant.

Aclirte 3

Le diceuetrr des retnaolis du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauroi oieicfifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bellutin ofcfeil du ministère, filusacce Coovintnens cleiotvlecs n° 99-05 en dtae du 12 mras 1999, dpoiinbsle à la Dreocitin des Jarunuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 45,50 F (6,94).

Airltce 2

L'extension des eetffs et siannctos de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la pbltiaoiucn du présent arrêté puor la durée rentast à ciourr et aux cndionotis prévues par leidt avenant.

Arclite 3

Le deeutricr des rloatneis du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul oieficfel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Biuleltn oiceiffl du ministère, fulcicase Cnvetninoos clovecietls n° 99/50

ARRETE du 6 mars 2000

En vigueur en date du 16 mars 2000

Aicrtle 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les empulroyes et tuos les salariés cpmrios dnas le cahmp d'application de la coentiovnn cietclovle natonalie des gardiens, cigoceerns et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiun 1998, les diosioisnpts de l'avenant n° 47 du 14 obctroe 1999 (Indemnisation des délégués syndicaux) à la cvtnoonein cecvtilloe niatanole susvisée.

Aritlce 2

ARRETE du 11 octobre 2000

En vigueur en date du 18 oct. 2000

Snot rundeas obligatoires, puor tuos les eymoeurlps et tuos les salariés copmirs dnas le chmap d'application de la cvnnoteion cteolvclie noalitane des gardiens, coenricegs et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiun 1998, les dssiipitons de l'avenant n° 49 du 25 février 2000 prtanot midocotifian de la cevonnntoin cvioltcllee susvisée.

Alictre 2

L'extension des effets et sontnacs de l'avenant susvisé est faite à dater de la pitabucioln du présent arrêté puor la durée rsnteat à

ARRETE du 6 décembre 2000

En vigueur en date du 15 déc. 2000

Acrlite 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eruopemyls et tuos les salariés coimrps dnas le cmahp d'application de la coninvtoen cileotclve nlinaotae des gardiens, cengicoers et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiun 1998, les dsoiipstoins de l'avenant n° 50 du 16 jiun 2000 poatnrt mioodiaifctn de la cvnoitnoen clcelotive nnaioletae susvisée.

Atlirce 2

ARRETE du 24 décembre 2001

En vigueur en date du 24 déc. 2001

Alrtice 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eoyuremlps et tuos les salariés cpormis dnas le cahmp d'application de la ctoeivnnon ctoevlcile nltaoane des gardiens, cnrecgioes et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiun 1998,

en dtae du 14 jnaiver 2000, diloinsbpe à la Diecrtoin des Juoraunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des efftes et snctotans de l'avenant susvisé est ftiae à dtear de la ptbiciauoln du présent arrêté puor la durée rtanest à coruir et aux cndoioints prévues par liedt avenant.

Artlcie 3

Le dceteuirr des rtneliaos du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl ocfeiifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bluleitn ofieiefl du ministère, fcsiclaue Ceotninvons cetlceivlos n° 99/47 en dtae du 25 décembre 1999, dbnpliisoe à la Doieictrn des Jraouunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piaris Ceedx 15, au pirc de 45,50 F (6,94 Euro).

croiur et aux coidoitnns prévues par ldiet avenant.

Airtcle 3

Le deuiretcr des rotleains du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janurol oeiicffl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Belluitn ofieiecil du ministère, fsaiculce Cniontvones coevictlles n° 2000/27 en dtae du 4 août 2000, doinpisble à la Ditcorein des Jrunaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piaris Cedex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des efftes et scintnaos de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la picilubtoan du présent arrêté puor la durée reanstt à coruir et aux cndtooiiins prévues par ldeit avenant.

Alrtcie 3

Le dceituerr des rnlitoeas du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonarul oficiel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btleulin offeieicl du ministère, falisucce Cnnniotoevs ceollevitcs n° 2000/44 en dtae du 30 nervmboe 2000, dinlbspioc à la Dtiicroen des Jouraunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

et dnas son pprore champ d'application territorial, les dsiisiontpos de l'avenant départemental n° 4 (département des Alpes-Maritimes) du 20 jlieult 2001 retialf aux congés puor événements perelnnoss à la cvinoenton cecoltlvie nltanioae susvisée.

Aitclre 2

L'extension des effets et sinnaocts de l'avenant susvisé est fitae à

dtaer de la pablucioitn du présent arrêté puor la durée rantset à coriur et aux cindooitns prévues par liedt avenant.

Aicrtle 3

Le dceretuir des ritnaoles du tvairal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janruol ocfeiiil de la République

ARRETE du 11 janvier 2002

En vigueur en date du 11 janv. 2002

Arictle 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eyrpoeulms et tuos les salariés cmriops dnas le cahmp d'application de la coeiovtnnn ceovtcille noilnatae des gardiens, cgicerones et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jün 1998, et dnas son porpre cmahp d'application territorial, les ditsooiinpss de l'avenant départemental n° 5 (Alpes-Maritimes) rlieatf aux seialras du 20 jilleut 2001 à la ctnioveonn cevllotctie ntainaloe susvisée.

Ailtrce 2

ARRETE du 11 janvier 2002

En vigueur en date du 11 janv. 2002

Ailctre 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les elueoypmrs et tuos les salariés crpmios dnas le camhp d'application de la cntienovon ccelotvile nianatloe des gardiens, cincergoes et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jün 1998, et dnas son propre chmap d'application territorial, les doisitsonips de l'avenant départemental n° 3 (Alpes-Maritimes) du 20 jlliuet 2001 raeitlf à la pirme de stroie des peloelubs sélectives à la conteonvin ccoilvtlee nitnaaloe susvisée.

Ariclte 2

ARRETE du 9 avril 2002

En vigueur en date du 9 avr. 2002

Alitrc 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les eypomluers et tuos les salariés copimrs dnas le cmhap d'application de la cevooitnn citvoecle nitaalone des gardiens, ccegroiens et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jün 1998, les dnoitisposs de l'avenant n° 53 du 24 ortobce 2001 (salaires) à la cnoinovten cotlvcliee naoaintle susvisée.

Alrcite 2

ARRETE du 29 avril 2002

En vigueur en date du 29 avr. 2002

Alircte 1er

française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Biuelltn ofifeicl du ministère, fsaiclcue Ctnonnevios cielvetclos n° 2001/46 en dtae du 14 décembre 2001, dpiisblone à la Diotreicn des Juroanux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 7,01 Euro.

L'extension des effets et snnatcois de l'avenant susvisé est ftiae à dtear de la ptailubcoin du présent arrêté puor la durée rasnett à couirr et aux cindoonits prévues par ldeit avenant.

Acrtlie 3

Le deiucertr des rleiatons du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoarl oifceifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bllietun ofciefiel du ministère, flsiaucce Conveionnts cctlloviees n° 2001/50 en dtae du 11 jjeanvr 2002, dpsioilbne à la Dtecoiirn des Jruanox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 7,01 Euros.

L'extension des eeffts et sationcns de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la pltuiboacin du présent arrêté puor la durée rtesant à coirur et aux cntodnois prévues par leidt avenant.

Actlire 3

Le dueirectr des rntoeials du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaorul ofcefiil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bllteiun ofieicfil du ministère, fcacsluie Cvennioonts ccoevltles n° 2001/50 en dtae du 11 jniaevr 2002, dpobnilise à la Dircitoen des Jnoraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15 au pirc de 7,01 Euros.

L'extension des efftes et satnocins de l'avenant susvisé est fiata à dater de la pioubtilcan du présent arrêté puor la durée rsetant à ciourr et aux cinondotis prévues par ledit avenant.

Atlirce 3

Le duicreetr des rliateons du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronual oicffiel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bllteiun offiicel du ministère, fucsialce Cnvoeitnons cleoclvteis n° 2001/52 en dtae du 25 jeaivnr 2002, dibipnlsoe à la Doriicetn des Jrnuoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 7,10 Euros.

Snot rendues obligatoires, puor tuos les empyoulres et tuos les salariés cimoprs dnas le camhp d'application de la cennvoton cieltctlove nlanatoie des gardiens, crecengois et employés

d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiun 1998, les dsnoitoipis de l'avenant n° 54 (astreinte de niut des salariés à scirvee partiel) du 24 otcorbe 2001 à la cieoonntvn cvllioetce nanltaioe susvisée.

Atcrite 2

L'extension des etffes et snnciotas de l'avenant susvisé est fiata à dtear de la pucoblatiin du présent arrêté puor la durée rtsaent à ciuorr et aux ctinndoiois prévues par liedt avenant.

ARRETE du 11 juin 2002

En vigueur en date du 11 juin 2002

Alicrite 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eruoyempls et tuos les salariés ciomrps dnas le camhp d'application de la ctnovineon coiltvelce ntnaoolie des gardiens, cgceenrios et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiun 1998, les dpioissintos de l'avenant départemental (Rhône) du 30 jvienar 2002 ratleif au rebmeroeunmst prtaiel de la txae d'habitation à la cntoivnoen clocevtile nlaniaote susvisée.

Aciltre 2

ARRETE du 2 juin 2003

En vigueur en date du 8 juin 2003

Article 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les euplyorems et tuos les salariés copimrs dnas le cahmp d'application de la cvnnieootn ctliovcle naioatlne des gardiens, cnoricgees et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiun 1998, les dnositioipss de l'avenant n° 55 du 29 otorbce 2002 (salaires) à la cooevntnin ciotelclve susvisée.

Aciltre 2

ARRETE du 22 octobre 2004

En vigueur en date du 5 nov. 2004

Aciltre 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les erpoylemus et tuos les salariés ciomrps dnas le cmhap d'application de la cteononvin cvceloltie natnoilae des gardiens, crecngoies et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, msie à juor le 25 jiun 1998, les diioissptos de l'avenant départemental (Alpes-Maritimes) n° 8 du 5 mai 2004 riaeltf à l'encadrement des praquiets d'assermentation des geinadrs cgeerniocs à la cnveontion cetlciolve naotainle susvisée.

Alticre 3

Le dutecerir des ronetlais du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrauonl ofceiifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blileutn ociieffl du ministère, filcuacse Coviottnnens cevtloiecls n° 2002/11 en dtae du 27 aivr 2002, doiblpnsie à la Docertiin des Joaunrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

L'extension des eeffts et snticnaos de l'avenant susvisé est fitae à dtear de la pblatcouin du présent arrêté puor la durée rentsat à coiror et aux ctinnoids prévues par liedt avenant.

Acritle 3

Le dertciuer des rlaeonits du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul oiffeicl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Buielltn oiifcefl du ministère, fscaculie Cinvnoeonts ceetvcliols n° 2002/08 en dtae du 23 mras 2002, dspolnbiie à la Dericiotn des Jrnoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 7,10 Euros.

L'extension des efefts et sncanoits de l'avenant susvisé est fatie à daetr de la puoibiclatn du présent arrêté puor la durée rntaest à cruoir et aux ciitoondns prévues par lidet avenant.

Alircte 3

Le dtreiucer des rienolats du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joraunl ofiefcil de la République française.

Nota. - Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Buetllin oecffiil du ministère, fuscaicle ceionntnovs coecetlilvs n° 2003/11, dlbnipsoie à la Deoritcin des Juornaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 7,23 Euros.

Atcrlie 2

L'extension des etffes et sionancts de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la poaiibtucln du présent arrêté puor la durée rneatst à cuoirr et aux cnndtioois prévues par ldeit avenant.

Aclrite 3

Le ditecurr des rilaetnos du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol oefiifcl de la République française.

Nota. - Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Bileutln ocfeifil du ministère, faccluisse cvotinonens cleeitocvls n° 2004/25, diblnoipse à la Doireictn des Jonaurux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 7,32 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0275 du 28 novembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 96 du 6 mars 2018 relatif à l'article 5 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation », à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 4 du a. du 2/ « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » de la convention collective, tel que modifié par l'article 2, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

L'alinéa 2, l'alinéa 3 et les termes « , y compris les invités (fédération nationales de syndics) » énoncés à l'alinéa du b. du 2/ « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » de l'article 5 de la convention collective, tel que modifié par l'article 2 de l'avenant sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Article 2

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

Article 3

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

Fait le 21 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0301 du 29 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 3 du 7 novembre 2017 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

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

Article 3

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

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/1 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 95 du 6 octobre 2017 relatif aux salaires et à l'évaluation du salaire nature logement, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures

permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

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

Article 3

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

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/01, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 septembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0212 du 12 septembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 98 du 8 octobre 2018 portant modification de l'annexe II relative aux salaires et à l'évaluation du salaire en nature logement, à la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

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

Article 3

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

Fait le 6 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/05, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 octobre 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0248 du 24 octobre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 3 bis du 8 octobre 2018 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

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

Article 3

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

Fait le 18 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/12 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 avril 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0087 du 9 avril 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 99 du 4 juin 2019 relatif à la création d'une cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

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

Article 3

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

Fait le 3 avril 2020.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0130 du 29 mai 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 97 du 8 octobre 2018 relatif à l'application des « nouvelles » classifications dans le calcul du salaire brut, à la convention collective nationale susvisée.
L'alinéa 1 de l'article 4 devrait être étendu sous réserve du

respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 2

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

Article 3

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

Fait le 20 mai 2020.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0188 du 1 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les stipulations de l'avenant n° 100 du 10 février 2020 portant modification de l'annexe II relative aux salaires et à l'évaluation du salaire en nature logement, à la convention collective nationale susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

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

Article 3

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

française.

Article 2

Fait le 22 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043)

JORF n°0123 du 29 mai 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les stipulations de l'avenant n° 101 du 3 novembre 2020 relatif à la prime de compensation, à la convention collective nationale susvisée.

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

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.