

# GARDIENS, CONCIERGES ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES

Brochure n° 3144

Générée le 28/09/2016



*L'info pratique en Droit du Travail*



## Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

**JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.**

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

**Votre convention collective** à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

---

**Consulter nos offres d'abonnement**

---

# Sommaire

|  |          |
|--|----------|
| <b>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).....</b> | <b>1</b> |
| Texte de base.....   | 1        |
| Convention collective nationale du 27 avril 2009.....  | 1        |
| Chapitre Ier : Dispositions générales.....   | 1        |
| Chapitre II : Exercice du droit syndical et représentation du personnel. - Commissions.....  | 2        |
| Chapitre III : Conclusion et rupture du contrat de travail.....  | 3        |
| Chapitre IV : Durée et conditions de travail. - Attribution d'un logement de fonction accessoire au contrat de travail.....  | 6        |
| Chapitre V : Rémunération du travail, classification des emplois, salaires en nature.....  | 10       |
| Chapitre VI : Congés et maladie.....   | 11       |
| Textes Attachés.....   | 16       |
| Annexe I CCN du 11 décembre 1979.....  | 16       |
| Définition et évaluation des tâches en unités de valeur pour le personnel visé à l'article 18, paragraphe B, de la présente convention.....  | 16       |
| ANNEXE AU CONTRAT DE TRAVAIL Modèle 2.....   | 18       |
| Annexe II CCN du 11 décembre 1979.....   | 24       |
| Annexe III CCN du 11 décembre 1979.....  | 24       |
| Dispositions transitoires.....   | 24       |
| Conclusion des avenants locaux, départementaux ou régionaux.....   | 24       |
| Avantages acquis.....  | 25       |
| Date d'effet de la convention.....   | 25       |
| Employeurs engagés par l'UNPI le 1er octobre 1980.....   | 25       |
| Employeurs appliquant la convention à la date d'effet de l'extension.....  | 26       |
| Application des dispositions prises par avenant n° 11 du 21 juin 1984.....   | 26       |
| Elargissement aux sociétés d'économie mixte de la convention.....  | 26       |
| Généralisation de l'adhésion à la CRIP.....  | 26       |
| Indemnisation des salariés d'entreprises relevant de la présente convention appelés à représenter une organisation syndicale (art. L. 132-17 du code du travail).....              | 27       |
| Démarches administratives.....   | 27       |
| Annexe IV : règlement intérieur - Avenant n° 33 du 29 juin 1995.....   | 27       |
| Annexe V : Accord du 14 juin 1973 relatif à la retraite complémentaire par répartition des salariés des immeubles et ensembles immobiliers.....                                    | 28       |
| Catégories de personnel assujetties.....   | 29       |
| Champ d'application.....   | 29       |
| Territorialité.....  | 29       |
| Régime de retraite.....  | 29       |
| Taux de cotisation.....  | 29       |
| Répartition des cotisations.....   | 30       |
| Assiette de cotisation.....  | 30       |
| Affiliation des salariés.....  | 30       |
| Prise en charge des services passés.....   | 30       |
| Commission paritaire.....  | 31       |
| Agrément.....  | 31       |
| Annexe VI : Protocole d'accord du 1er avril 1981.....  | 31       |
| Protocole d'accord UNPI-CRI-Prévoyance du 1er avril 1981.....  | 31       |
| Annexe VII Avenant n° 66 du 27 juin 2006 (1) relatif à la formation professionnelle.....   | 33       |
| Titre Ier : Formation professionnelle.....   | 33       |
| Préambule.....   | 33       |
| Plan de formation.....   | 33       |
| Droit individuel à la formation (DIF).....   | 35       |
| Congé individuel de formation (CIF).....   | 36       |
| Contrats de professionnalisation.....  | 36       |
| Périodes de professionnalisation.....  | 37       |
| Contributions.....   | 38       |
| Répartition de la contribution professionnalisation.....   | 38       |
| Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....   | 39       |
| Extension.....   | 39       |
| Avenants départementaux ou régionaux - Région parisienne.....  | 39       |
| REGION PARISIENNE.....   | 39       |
| Champ d'application.....   | 39       |
| Article complétant l'article 10 de la convention.....  | 39       |
| Commission paritaire de conciliation.....  | 39       |
| Avenant n° 1 du 26 novembre 1981 - Alpes-Maritimes.....  | 40       |
| Commission paritaire.....  | 40       |
| Suppression de l'aide bénévole du conjoint.....  | 40       |
| Repos hebdomadaire des jours fériés.....   | 40       |
| Définition des tâches.....   | 40       |
| Taxe d'habitation.....   | 41       |
| Avenant n°2 du 30 mai 1983 - Alpes-Maritimes.....  | 41       |
| Conditions générales de travail.....   | 41       |
| Prime d'ancienneté.....  | 41       |
| Remboursement de frais.....  | 41       |
| Litiges.....   | 41       |
| Avenant n° 1 du 18 janvier 1985.....   | 41       |
| Avenant n° 2 du 28 février 1985.....   | 43       |
| Règlement intérieur.....   | 43       |
| Protection des salariés.....   | 43       |

# Sommaire

|  |    |
|--|----|
| <b>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)</b>      |    |
| Crédit d'heures.....   | 43 |
| Dispositions particulières aux stations balnéaires de la Loire-Atlantique.....   | 43 |
| Débouchage des vide-ordures.....   | 43 |
| Extension.....   | 44 |
| Annexe à l'avenant n° 2 du 28 février 1985 - Règlement intérieur de la commission départementale paritaire de la Loire-Atlantique.....   | 44 |
| Règlement intérieur de la commission départementale paritaire de la Loire-Atlantique.....  | 44 |
| Objet de la commission.....  | 44 |
| Fonctionnement de la commission.....   | 44 |
| Composition de la commission.....  | 44 |
| Méthode de travail.....  | 45 |
| Modification du règlement intérieur.....   | 45 |
| Avenant n° 1 du 10 juin 1983 relatif à l'institution d'une commission départementale paritaire de conciliation (Loiret).....   | 45 |
| Avenant du 18 novembre 1981 (Rhône).....   | 45 |
| Avenant intervenu dans le cadre de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979.....                                    | 45 |
| Champ d'application.....   | 46 |
| Commission paritaire de conciliation.....  | 46 |
| Rupture du contrat de travail.....   | 46 |
| Absence pour recherche d'emploi.....   | 46 |
| Conditions générales de travail.....   | 46 |
| Congés payés.....  | 47 |
| Remplacement du salarié logé et gratification annuelle.....  | 47 |
| Congés pour événements personnels.....   | 48 |
| Suspension du contrat de travail, maladie, accidents du travail.....   | 48 |
| Indemnité de grève des éboueurs.....   | 48 |
| Fournitures (voir exclusion figurant dans l'arrêté du 4 juin 1982).....  | 48 |
| Taxe d'habitation.....   | 49 |
| Avenant du 3 mars 1982 (Savoie).....   | 49 |
| (Annexe au chapitre II de la CCN).....   | 49 |
| (Annexe à l'article 10 de la CCN).....   | 49 |
| (Annexe à l'article 11 de la CCN).....   | 49 |
| (Annexe à l'article 14, § 1, de la CCN).....   | 50 |
| (Annexe à l'article 18 de la CCN).....   | 50 |
| (Annexe à l'article 19 de la CCN).....   | 50 |
| (Annexe à l'article 22, § 1, de la CCN).....   | 50 |
| (Annexe à l'article 22, § 2, de la CCN).....   | 50 |
| (Annexe à l'article 23 de la CCN).....   | 51 |
| (Annexe à l'article 24 de la CCN).....   | 51 |
| (Annexe à l'article 26 de la CCN).....   | 51 |
| (Annexe à l'article 26, § a, de la CCN).....   | 51 |
| (Annexe à l'article 28 de la CCN).....   | 51 |
| (Annexe au § 4 de l'annexe I à la CCN).....  | 51 |
| (Annexe à l'article 2 de l'annexe III de la CCN).....  | 51 |
| Avenant du 24 mars 1982 (Var).....   | 51 |
| Dispositions de la convention collective particulières au département du Var.....  | 52 |
| 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)..... | 53 |
| Dispositions de la convention collective particulières au département du Var.....  | 53 |
| Dispositions législatives et réglementaires - Mensualisation et procédures conventionnelles.....   | 54 |
| Texte de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, article 1er.....  | 54 |
| Dispositions législatives et réglementaires - Mensualisation et procédures conventionnelles.....   | 54 |
| Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation.....  | 54 |
| Annexe à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.....  | 54 |
| Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur.....                                   | 55 |
| Arrêté du 31 mai 1978 JONC 11 juillet 1978.....  | 55 |
| Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 1.....                        | 57 |
| Programme de stage de chef d'équipe de sécurité d'immeuble de grande hauteur.....  | 57 |
| Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 2.....                        | 57 |
| Programme de stage d'agents de sécurité d'immeuble de grande hauteur.....  | 57 |
| Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 3.....                        | 58 |
| Aptitude physique.....   | 58 |
| Décision du 22 juin 1989 du Conseil d'administration CRIP.....   | 58 |
| Mise à jour de la décision du 22 juin 1989 sur l'attribution d'une allocation de départ en retraite.....   | 58 |
| Accord du 26 janvier 1993 relatif au statut des représentants des salariés siégeant aux commissions mixtes paritaires.....   | 59 |
| Accord du 14 janvier 1994 portant révision de la classification des emplois et des dispositions relatives aux conditions de travail et de rémunération.....                        | 59 |
| Révision de la classification des emplois : Annexe visée au paragraphe C, 2°, de l'accord du 14 janvier 1994.....  | 61 |
| Modèle "salarié logé".....   | 61 |
| (Sauf gardien à service permanent porté de 2 400 à 3 400 UV de base).....  | 61 |
| Modèle "gardien à service permanent" concerné par l'augmentation du plancher d'UV (3 400 au lieu de 2 400).....  | 62 |

# Sommaire

## 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)

|   |     |
|---|-----|
| Modèle "salarié non logé".....  | 63  |
| Accord du 12 janvier 1995 relatif à diverses clauses - Département des Alpes Maritimes.....   | 64  |
| Prime d'ancienneté.....   | 65  |
| Taxe d'habitation.....  | 65  |
| Commission paritaire.....   | 65  |
| Salaires.....   | 65  |
| Accord du 16 février 1995 - Diverses clauses (Département de Loire-Atlantique).....   | 65  |
| Avenant n° 50 du 16 juin 2000 relatif à la prime mensuelle pour la sortie des " poubelles sélectives ".....   | 66  |
| Avenant n° 3 du 20 juillet 2001 relatif à la sortie des poubelles sélectives (Alpes-Maritimes).....   | 66  |
| Avenant n° 4 du 20 juillet 2001.....  | 67  |
| Avenant n° 6 du 13 décembre 2002 relatif au secrétariat de la commission paritaire (Alpes-Maritimes).....   | 67  |
| Avenant n° 56 du 28 janvier 2003 relatif à l'indemnisation des délégués.....  | 67  |
| 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.....                                      | 68  |
| Avenant n° 7 du 11 février 2004 relatif aux commissions mixtes paritaires.....  | 68  |
| Protection des salariés siégeant aux commissions mixtes paritaires.....   | 68  |
| Crédit d'heures.....  | 68  |
| Avenant n° 58 du 10 décembre 2003 relatif à l'exercice du droit syndical.....   | 69  |
| Avenant n° 8 du 5 mai 2004 relatif à l'encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens-concierges (Alpes-Maritimes).....  | 69  |
| Encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens-concierges.....   | 70  |
| Avenant n° 60 du 24 mars 2005 portant modification de l'article 17 " Départ à la retraite ".....  | 70  |
| Avenant n° 61 du 24 mars 2005 relatif à la journée de solidarité.....   | 70  |
| 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..... | 71  |
| Accord du 9 novembre 2005 relatif au calcul de la prime d'ancienneté.....   | 71  |
| Avenant n° 9 du 11 janvier 2006 relatif à la détermination des éléments constitutifs du salaire minimum.....  | 71  |
| Avenant n° 64 du 26 avril 2006 relatif à l'indemnisation des délégués en 2005.....  | 72  |
| Avenant n° 65 du 26 avril 2006 relatif à l'indemnisation des délégués en 2006.....  | 72  |
| Avenant n° 10 du 9 mai 2006 relatif à l'encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens et concierges.....  | 73  |
| Encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens et concierges.....  | 73  |
| 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.....       | 74  |
| 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.....                             | 74  |
| Avenant du 21 juillet 2006 relatif à des primes diverses.....   | 74  |
| Adhésion par lettre du 16 octobre 2006 du SNIGIC à l'avenant n° 66.....   | 75  |
| Avenant n° 68 du 23 mai 2007 relatif à l'exercice du droit syndical.....  | 75  |
| Avenant n° 76 du 21 janvier 2010 relatif aux commissions d'interprétation.....  | 75  |
| Préambule.....  | 75  |
| Réunion du 9 juillet 2002.....  | 76  |
| Réunion du 24 mars 2005.....  | 76  |
| Réunion du 26 avril 2006.....   | 76  |
| Réunion du 26 novembre 2007.....  | 76  |
| Réunion du 6 juillet 2009.....  | 76  |
| Constat d'accord des partenaires sociaux.....   | 77  |
| Avenant n° 77 du 9 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....  | 77  |
| Avenant n° 80 du 16 mars 2012 portant modification des articles 16 et 17 de la convention.....  | 78  |
| Préambule.....  | 78  |
| Avenant n° 82 du 17 juin 2013 relatif aux congés annuels et aux remplacements.....  | 79  |
| Préambule.....  | 79  |
| Accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de soins de santé.....  | 80  |
| Partie 1 Modification de l'article 30 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles.....   | 81  |
| Partie 2 Régimes de prévoyance et de frais de santé.....  | 81  |
| Titre Ier Dispositions communes.....  | 81  |
| Titre II Régime de prévoyance.....  | 82  |
| Titre III Régime de frais de santé.....   | 85  |
| Titre IV Dispositions finales.....  | 90  |
| Avenant n° 83 du 23 mai 2014 relatif à la création d'un CQP « Gardien(ne), concierge et employé(e) d'immeuble ».....  | 91  |
| Préambule.....  | 91  |
| Avenant n° 84 du 23 mai 2014 relatif au travail à temps partiel.....  | 92  |
| Préambule.....  | 93  |
| 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).....   | 93  |
| Titre II Réduction de l'amplitude des salariés de catégorie B.....  | 96  |
| Titre III Dispositions communes.....  | 96  |
| Adhésion par lettre du 12 août 2014 de la fédération des services CFTD à l'accord n° 82 du 17 juin 2013.....  | 96  |
| Adhésion par lettre du 20 novembre 2014 de la chambre nationale des propriétaires (CHDP) à la convention.....   | 97  |
| Avenant n° 86 du 12 février 2015 modifiant l'article 21 « Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles ».....  | 97  |
| Préambule.....  | 97  |
| Annexe.....   | 100 |
| Avenant n° 87 du 15 juin 2015 relatif au calcul de l'indemnité conventionnelle de 10 % prévue à l'article 26 de la CCN.....   | 102 |
| Préambule.....  | 102 |
| Commission d'interprétation du 28 mai 2015.....   | 102 |

# Sommaire

|   |     |
|---|-----|
| <b>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)</b> |     |
| Avenant n° 1 du 2 juillet 2015 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé.....  | 103 |
| Préambule.....  | 103 |
| Textes Salaires.....  | 110 |
| Avenant n° 34-1 du 7 septembre 1995 relatif aux salaires.....   | 110 |
| Gratification du 13 ème mois réglée en décembre 1995.....   | 110 |
| Avenant n° 42 du 25 juin 1998 relatif aux salaires.....   | 110 |
| Salaires au 1er juillet 1998.....   | 110 |
| Barème des appointements minimaux pour 169 heures par mois catégorie A ou 10 000 UV : catégorie B.....  | 110 |
| Avenant n° 51 du 26 octobre 2000 relatif aux salaires.....  | 111 |
| Salaires au 1er janvier 2001.....   | 111 |
| Barème des appointements minimaux pour 169 heures par mois Catégorie A ou 10 000 UV : catégorie B.....  | 111 |
| Avenant n° 5 du 20 juillet 2001 relatif aux salaires.....   | 112 |
| Salaires au 1er novembre 2001.....  | 112 |
| Avenant n° 53 du 24 octobre 2001 relatif aux salaires.....  | 113 |
| Salaires au 1er janvier 2002.....   | 113 |
| Avenant n° 55 du 29 octobre 2002 relatif aux salaires.....  | 114 |
| Salaires.....   | 114 |
| Avenant n° 57 du 10 octobre 2003 relatif aux salaires.....  | 115 |
| Salaires au 1er janvier 2004.....   | 115 |
| Avenant n° 59 du 4 octobre 2004 relatif aux salaires.....   | 116 |
| Avenant n° 62 du 21 septembre 2005 relatif aux salaires.....  | 118 |
| Appointements mensuels conventionnels à compter du 1er janvier 2006.....  | 118 |
| Avenant n° 11 du 5 juillet 2006 relatif à la revalorisation du salaire à partir du 1er juillet 2006.....  | 118 |
| Avenant n° 67 du 15 novembre 2006 - Salaires (Annexe II).....   | 119 |
| Préambule.....  | 119 |
| Avenant n° 70 du 15 février 2008 portant modification de l'annexe II relative aux salaires (1).....   | 120 |
| Préambule.....  | 121 |
| ANNEXE.....   | 122 |
| Avenant n° 72 du 3 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008 (1).....   | 122 |
| Préambule.....  | 123 |
| Avenant n° 73 du 6 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 (1).....   | 123 |
| Préambule.....  | 124 |
| Avenant « Salaires » n° 75 du 16 novembre 2009.....   | 125 |
| Avenant n° 78 du 9 novembre 2010 portant modification de l'annexe II « Salaires ».....  | 127 |
| Avenant n° 79 du 5 septembre 2011 portant modification de l'annexe II « Salaires ».....   | 128 |
| Avenant « Salaires » n° 81 du 6 novembre 2012.....  | 129 |
| Avenant n° 85 du 1er octobre 2014 portant modification de l'annexe II « Salaires ».....   | 130 |
| Textes Extensions.....  | 132 |
| ARRETE du 15 avril 1981.....  | 132 |
| ARRETE du 20 avril 1982.....  | 133 |
| ARRETE du 4 juin 1982.....  | 133 |
| ARRETE du 12 août 1982.....   | 133 |
| ARRETE du 25 novembre 1982.....   | 134 |
| ARRETE du 16 décembre 1982.....   | 134 |
| ARRETE du 25 février 1983.....  | 135 |
| ARRETE du 27 octobre 1983.....  | 135 |
| ARRETE du 17 février 1984.....  | 136 |
| ARRETE du 11 mai 1984.....  | 136 |
| ARRETE du 17 juillet 1984.....  | 136 |
| ARRETE du 15 janvier 1985.....  | 137 |
| ARRETE du 15 février 1985.....  | 137 |
| ARRETE du 20 mars 1985.....   | 138 |
| ARRETE du 23 juillet 1985.....  | 138 |
| ARRETE du 6 août 1985.....  | 139 |
| ARRETE du 4 novembre 1985.....  | 139 |
| ARRETE du 4 mars 1986.....  | 139 |
| ARRETE du 12 mars 1986.....   | 140 |
| ARRETE du 16 avril 1986.....  | 140 |
| ARRETE du 5 juin 1987.....  | 141 |
| ARRETE du 8 octobre 1987.....   | 141 |
| ARRETE du 18 février 1988.....  | 141 |
| ARRETE du 20 juin 1988.....   | 142 |
| ARRETE du 29 septembre 1988.....  | 142 |
| ARRETE du 13 décembre 1988.....   | 143 |
| ARRETE du 11 avril 1989.....  | 143 |
| ARRETE du 4 décembre 1989.....  | 144 |
| ARRETE du 22 janvier 1990.....  | 144 |
| ARRETE du 9 février 1990.....   | 144 |
| ARRETE du 25 mai 1990.....  | 145 |
| ARRETE du 1 février 1991.....   | 145 |
| ARRETE du 7 février 1991.....   | 146 |
| ARRETE du 8 avril 1991.....   | 146 |
| ARRETE du 25 avril 1991.....  | 147 |

# Sommaire

## 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)

|   |            |
|---|------------|
| ARRETE du 13 août 1991.....   | 147        |
| ARRETE du 30 octobre 1991.....  | 147        |
| ARRETE du 1 juin 1992.....  | 148        |
| ARRETE du 6 octobre 1992.....   | 148        |
| ARRETE du 28 septembre 1993.....  | 149        |
| ARRETE du 14 juin 1994.....   | 149        |
| ARRETE du 19 septembre 1994.....  | 150        |
| ARRETE du 10 octobre 1994.....  | 150        |
| ARRETE du 17 janvier 1995.....  | 151        |
| ARRETE du 30 novembre 1995.....   | 151        |
| ARRETE du 15 janvier 1996.....  | 152        |
| ARRETE du 26 mars 1996.....   | 153        |
| ARRETE du 26 mars 1996.....   | 153        |
| ARRETE du 4 octobre 1996.....   | 154        |
| ARRETE du 19 décembre 1996.....   | 154        |
| ARRETE du 13 février 1997.....  | 155        |
| ARRETE du 7 janvier 1998.....   | 155        |
| ARRETE du 17 juillet 1998.....  | 156        |
| ARRETE du 13 novembre 1998.....   | 156        |
| ARRETE du 5 janvier 1999.....   | 157        |
| ARRETE du 29 mars 1999.....   | 157        |
| ARRETE du 20 janvier 2000.....  | 158        |
| ARRETE du 6 mars 2000.....  | 158        |
| ARRETE du 11 octobre 2000.....  | 159        |
| ARRETE du 6 décembre 2000.....  | 159        |
| ARRETE du 24 décembre 2001.....   | 160        |
| ARRETE du 11 janvier 2002.....  | 160        |
| ARRETE du 11 janvier 2002.....  | 161        |
| ARRETE du 9 avril 2002.....   | 162        |
| ARRETE du 29 avril 2002.....  | 162        |
| ARRETE du 11 juin 2002.....   | 163        |
| ARRETE du 2 juin 2003.....  | 163        |
| ARRETE du 22 octobre 2004.....  | 164        |
| <b>Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....</b>   | <b>166</b> |
| 1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....   | 167        |
| 2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....   | 168        |
| 3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....  | 169        |
| 4. La rupture conventionnelle est.....  | 170        |
| 5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....  | 171        |
| 6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....                            | 172        |
| 7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....  | 173        |
| 8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....                                  | 174        |
| 9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là..... | 175        |
| 10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....   | 176        |
| <b>Comment lire efficacement sa convention collective.....</b>  | <b>177</b> |
| 1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....  | 178        |
| a. Définition de la convention collective.....  | 178        |
| b. Thèmes abordés dans la convention collective.....  | 178        |
| c. Utilité de la convention collective.....   | 178        |
| 2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....   | 179        |
| a. L'activité de l'entreprise.....  | 179        |
| b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....  | 179        |
| c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....   | 179        |
| d. Les mentions du contrat de travail.....  | 180        |
| e. L'affichage dans l'entreprise.....   | 180        |
| f. La mise à disposition des représentants du personnel.....  | 181        |
| g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....   | 181        |
| 3. Comment s'applique une convention collective ?.....  | 182        |
| a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....  | 182        |
| b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....   | 182        |
| c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....   | 182        |
| d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....                                    | 183        |
| e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....   | 183        |
| 4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....                        | 185        |
| a. La convention collective qui est applicable est révisée.....   | 185        |
| b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....  | 185        |
| c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....   | 185        |
| d. La disparition des organisations signataires.....  | 185        |
| 5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....   | 186        |
| a. Savoir chercher dans sa convention collective.....   | 186        |
| b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....  | 186        |

# Sommaire

## Comment lire efficacement sa convention collective

|   |     |
|---|-----|
| c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....            | 188 |
| d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?..... | 189 |



# 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)

## Texte de base

### Convention collective nationale du 27 avril 2009

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

SNIGIC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SNUHAB CFE-CGC.

La chambre nationale des propriétaires, par lettre du 20 novembre 2014 (BO n°2015-2)

### Chapitre Ier : Dispositions générales

#### Article 1er

##### En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 1er bis

##### En vigueur étendu

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

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

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

## **Article 2**

### **En vigueur étendu**

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

## **Article 3**

### **En vigueur étendu**

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

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

Toute demande de révision ou proposition d'adjonction devra être faite par lettre recommandée avec avis de réception et devra être accompagnée du texte proposé. En cas de dénonciation, la présente convention cessera de porter effet à l'expiration de l'année civile suivant celle au cours de laquelle la dénonciation est intervenue sauf dans le cas où, entre-temps, une nouvelle convention aurait été signée. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés (arrêté du 24 décembre 2009, art. 1er).

## **Article 4**

### **En vigueur étendu**

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 remise au ministère compétent et être déposée à la direction générale du travail.

## **Article 5**

### **En vigueur étendu**

#### 1. Adhésion et secrétariat

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail ou toute organisation d'employeurs représentative au plan national qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues au code du travail. (1)

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

#### 2. Secrétariat de la commission

La commission mixte regroupant, sous la présidence du représentant du ministère compétent, lesdites organisations représentatives siégera à : immeuble Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Aprionis. Son secrétariat est assuré à la même adresse par l'union des organisations patronales signataires de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles dénommée COREGE (comité des organisations représentant les employeurs de gardiens, concierges et employés d'immeubles).

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail (arrêté du 24 décembre 2009, art. 1er).

## **Article 6**

### **En vigueur étendu**

L'employeur doit procurer aux délégués syndicaux accrédités dans l'entreprise et aux représentants élus du personnel un exemplaire de la convention collective et de ses avenants et les tenir informés des modifications intervenues. Il doit en outre tenir un exemplaire à la disposition du personnel, dans les conditions fixées par avis affiché dans les lieux de travail, sauf délivrance aux concierges et travailleurs isolés de la note d'information prévue par les articles R. 2262-1 et suivants du code du travail. Cet avis, joint au contrat de travail, doit préciser où la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles et ses avenants sont tenus à la disposition du salarié et les conditions dans lesquelles il peut consulter ces textes, pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

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

## **Article 7**

### **En vigueur étendu**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, constitué en vertu du livre IV, titre I<sup>er</sup>, 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 II, livre I<sup>er</sup>, titre IV, du code du travail relatifs 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 appartienne ou n'appartienne pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

Tout salarié relevant de la présente convention peut être accrédité par l'organisation syndicale à laquelle il adhère pour la représenter aux réunions de la commission mixte ou des commissions instituées par la convention.

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

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

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

## **Article 8** En vigueur étendu

### 1. Délégués du personnel

Dans les entreprises employant plus de 10 salariés, leurs attributions sont déterminées dans la partie II, livre III, titre Ier, du code du travail relatif au délégué du personnel.

### 2. Comité d'entreprise

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

### 3. Délégation unique

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise (partie II, livre III, titre II, chapitre VI).

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

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

## **Article 9** En vigueur étendu

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sous la dénomination CEGI les attributions dévolues par les accords nationaux interprofessionnels du 10 février 1969 et du 3 juillet 1991, siège : immeuble Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Aprionis. Elle établit son propre règlement. Son secrétariat est assuré à la même adresse par l'union des organisations patronales signataires de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (COREGE).

Elle est composée :

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

## **Article 10** En vigueur étendu

Une commission nationale paritaire d'interprétation, dont le règlement intérieur constitue l'annexe IV à la convention, siège : immeuble Le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Aprionis. Son secrétariat est assuré à la même adresse par l'union des organisations patronales signataires de la convention (COREGE).

Elle est composée :

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

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

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

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

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

### **Article 11** En vigueur étendu

Le contrat de travail, qui devra faire référence à la présente convention, doit être conclu par écrit lors de l'embauche et un exemplaire doit être remis au salarié

après signature.

Le contrat de travail, qui devra faire référence à la présente convention, doit être conclu par écrit lors de l'embauche et au plus tard dans les 48 heures suivant l'embauche s'agissant d'un CDD (1). Un exemplaire doit être remis au salarié après signature.

L'usage du titre emploi-service entreprise (TESE) ne dispense pas les parties de conclure par écrit un contrat de travail (loi du 4 août 2008 publiée au Journal officiel du 5 août 2008).

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

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

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

- 1 mois pour le coefficient 235 ;
- 2 mois pour les coefficients 255, 275 et 340 ;
- 2 mois, éventuellement renouvelables, pour les coefficients 395 et 410.

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

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

Le renouvellement fera l'objet d'un écrit qui sera remis ou notifié au salarié. (2)

(1) Article L. 1242-13 du code du travail.

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect du principe de l'accord exprès du salarié pour le renouvellement de la période d'essai avant l'expiration de la période initiale, tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (notamment Cass. soc., 23 janvier 1997, n° 94-44.357) (arrêté du 24 décembre 2009, art. 1er).

## **Article 12** En vigueur étendu

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** En vigueur étendu

La surveillance médicale sera organisée conformément aux dispositions légales, et notamment en ce qui concerne les concierges par l'application des articles L. 7214-1 et R. 7214-9 à R. 7214-16 du code du travail.

Les salariés devront subir un examen médical passé au moment de l'embauche ou, pour le personnel non logé, au plus tard avant la fin de la période d'essai.

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

Les salariés feront ensuite l'objet d'un examen médical annuel, excepté ceux n'exécutant que des tâches administratives pour lesquels l'examen médical aura lieu tous les 2 ans.

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

- un arrêt pour cause de maladie professionnelle ;
- un arrêt d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail ;
- un congé de maternité ;
- un arrêt de travail d'au moins 21 jours pour cause de maladie non professionnelle ;
- ou en cas d'arrêts répétés pour raison de santé. (1)

(1) Paragraphe exclu comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 7214-15 du code du travail. La multiplication des cas dans lesquels la visite médicale de reprise du travail est obligatoire a, en effet, pour conséquence une consommation du temps de travail médical au détriment de l'action de prévention du médecin en milieu de travail, objectif principal de la réforme de la médecine du travail (arrêté du 24 décembre 2009, art. 1er).

## **Article 14** En vigueur étendu

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

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

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

- personnel de catégorie A dont le coefficient hiérarchique est 235 : 8 jours ;
- personnel de catégorie A dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 255 : 1 mois ;
- personnel de catégorie B : 1 mois.

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

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

En vigueur étendu

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

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

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

#### **Article 16**

En vigueur étendu

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

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

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

- soit la rémunération globale brute mensuelle contractuelle visée à l'article 22.2 ;
- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, à l'exclusion de l'indemnité de remplacement allouée au concierge assurant son propre remplacement dans les conditions prévues à l'article 26, troisième alinéa ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois (à l'exclusion de l'indemnité de remplacement susvisée), étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait pris en compte que pro rata temporis,

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

#### **Article 17**

En vigueur étendu

A. Procédure de départ et de mise à la retraite

1. Départ à sa demande

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

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

2. Mise à la retraite

A compter du 1er janvier 2010, l'employeur ne pourra 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 redevenant possible une fois que le salarié a atteint 70 ans.

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

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

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

B. Indemnités de rupture

1. En cas de départ en retraite à sa demande

1.1. Le salarié de 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 relatifs à la mensualisation, soit :

- 1/2 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 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

1.2. Le salarié catégorie B perçoit :

- 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;
- à laquelle 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 ;
- auxquelles 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.

2. 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 ;
- à laquelle 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 ;
- auxquelles 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**

### **Article 18** En vigueur étendu

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

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

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

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

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

a) Emploi à service complet

Sont considérés à service complet les salariés totalisent 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 service permanent

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

c) Emploi à service partiel

Sont considérés à service partiel les salariés qui totalisent moins de 9 000 UV de tâches et n'exerçant pas de permanence. Dans cette situation, le salarié a le droit inconditionnel, hors l'accomplissement de ses tâches définies au contrat de travail, de travailler soit à son domicile (sous réserve que cette activité ne soit ni bruyante ni malsaine ou portant préjudice à l'immeuble ou 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 à la rentrée des poubelles, à la distribution du courrier une fois par jour, éventuellement à la perception des loyers.

1. 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. La répartition de la réduction de la période d'exécution des tâches et de permanence sur la journée de travail est fixée à 1 demi-heure par jour du lundi au vendredi, sauf dispositions contractuelles entre salarié et employeur.

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

Le temps de repos peut, en outre, être limité à 3 heures dans une amplitude de 13 heures pour les salariés de catégorie B à service complet ou permanent qui, dans ce cas, bénéficient de 4 demi-journées consécutives incluant la journée complète du dimanche (au lieu du samedi après-midi ou du lundi matin, comme prévu à l'article 19.3), soit une période d'exécution des tâches et de permanence de 10 heures.

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

Pendant les heures de repos, fixées selon les nécessités du service (prises simultanément lorsque le mari et l'épouse disposent conjointement du même logement de fonction), le(s) salarié(s) peut (peuvent) s'absenter pour des motifs personnels ou familiaux. Ils devront faire application des dispositions prises par l'employeur pour assurer les services nécessaires à la sécurité de l'immeuble pendant leur absence.

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

5. Astreinte de nuit (ce paragraphe ne concerne que les contrats antérieurs au 1er janvier 2003, date de la suppression de l'astreinte de nuit) : dans toute la mesure du possible, les employeurs prendront les mesures nécessaires pour, en dehors de l'amplitude définie ci-avant, regrouper les alarmes fonctionnant sur des tableaux installés dans les logements de fonction, de manière à faire assurer par roulement l'astreinte de nuit exigée par les impératifs de sécurité. Le salarié auquel il est ainsi demandé de ne pas s'absenter de son logement de fonction pendant la nuit est chargé de faire appel d'urgence au service approprié et d'avertir l'employeur et perçoit un complément de rémunération mensuel égal à 115,52 € au 1<sup>er</sup> janvier 2007, divisé s'il y a lieu par le nombre de salariés se partageant le même service d'astreinte de nuit. Il ne peut y avoir astreinte de nuit pendant les nuits incluses dans le repos hebdomadaire. Lorsque le jour férié tombe en semaine, il ne peut y avoir astreinte de nuit dans la nuit qui précède l'attribution de ce jour férié.

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

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

### **Article 19**

#### **En vigueur étendu**

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

1. Les dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 18.1-A pourront intégrer les dérogations au repos hebdomadaire autorisées en référence aux articles 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 minimal du personnel de catégorie B à service complet ou permanent est porté à 1 jour et demi (la demi-journée étant, lorsque la règle du repos dominical s'applique, prise le samedi après-midi ou le lundi matin, sauf prolongation dans les conditions prévues à l'article 18).

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

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

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

### **Article 20**

#### **En vigueur étendu**

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

Le gardien n'est pas tenu de recevoir les 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 embellissements (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 prend directement à sa charge les frais de chauffage, d'abonnements et de fournitures correspondant à son usage personnel d'eau chaude, de gaz et d'électricité, facturés à partir de compteurs particuliers posés aux frais de l'employeur.

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

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

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

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

### **Article 21**

#### **En vigueur étendu**

La présente classification s'applique à l'ensemble des salariés (de catégorie A ou B) ainsi qu'à tout type d'employeur relevant de la branche.

Les définitions de cette classification reposent sur six critères :

- relationnel ;
- technicité ;
- administratif ;
- supervision ;
- autonomie ;

- niveau de diplôme.

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

Pour chaque critère, plusieurs niveaux de compétences sont établis :

- le passage d'un niveau à l'autre est défini de façon aussi pragmatique et précise que possible ;

- pour chaque poste existant, un niveau par critère devra être défini en fonction de son contenu (c'est la "pesée") par l'employeur en concertation avec le salarié ;

- la convention collective précise le nombre de points attribués à chaque niveau.

La somme des points des six critères permet de déduire la rémunération appliquée, en fonction de règles définies à l'article 22.

A titre d'exemple, pesée d'un poste :

(Cliché non reproduite, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

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

### 1. Relationnel

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

| Echelon | Description   | Valorisation |
|---------|---|--------------|
| A       | Il n'est pas demandé d'échanges professionnels particuliers. Simple convivialité  | 100          |
| B       | Echanges professionnels et/ ou surveillance dans un ensemble sans complexité particulière   | 107          |
| C       | Echanges professionnels et/ ou surveillance dans un ensemble avec complexité particulière, c'est-à-dire répondant au moins à un des critères suivants :<br>I. - Ensemble de plus de 60 lots<br>II. - Avec un rôle de relais en médiation sociale et/ ou en gestion de conflits<br>III. - Résidence majoritairement à forte rotation des occupants | 112          |
| D       | Echanges professionnels et/ ou surveillance répondant au moins à un des critères suivants :<br>IV. - Avec une responsabilité explicite en médiation sociale et/ ou en gestion de conflits<br>V. - Ensemble situé dans un quartier classé par les pouvoirs publics en zone sensible sur le plan social et/ ou sécuritaire                          | 118          |
| E       | VI. - Dans un ensemble de haut standing, faisant ainsi appel à la capacité d'initiative du salarié dans la réponse aux besoins variés des occupants, qui impliquent le recours à des prestataires extérieurs et leur suivi (conciergerie)   | 125          |

### 2. Compétences techniques

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

| Echelon  | Description   | Valorisation |
|--|---|--------------|
| A  | Aucune tâche technique n'est exigée   | 100          |
| B  | Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils et machines ne nécessitant ni expérience, ni formation, ni habilitation spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité, hormis celles nécessaires à une prise de poste standard   | 103          |
| C  | Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils ou machines nécessitant une expérience et/ ou une formation et/ ou une habilitation spécifique (s) en matière d'hygiène ou de sécurité<br>Réalisation de travaux de maintenance de premier niveau (*) simples et courants | 107          |
| D  | Réalisation de travaux de maintenance de deuxième niveau (*)  | 112          |
| E  | Réalisation de travaux de maintenance de troisième niveau (*)   | 120          |
| (*) Au sens de l'annexe IX de la présente convention collective. |   |              |

### 3. Compétences administratives

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



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

#### 4. Supervision

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

Ainsi, il comprend deux sous-ensembles :

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

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

| 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 prestations simples, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées   | 107          |
| D       | Définition des tâches, de l'organisation et du suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur moins de 5 salariés                    | Déclenchement de prestations complexes, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées | 112          |
| E       | Définition des tâches, de l'organisation et du suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur 5 salariés ou plus                     |   | 120          |

#### 5. Autonomie

Ce critère recouvre le niveau de latitude 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, 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 personne en elle-même).

| Echelon | 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 a minima à un diplôme équivalent au niveau V de l'Education nationale (CAP hors branche) ou à un CQP de la branche (niveau I)                     | 87           |
| D       | Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau IV de l'Education nationale (baccalauréat), au CAP de la branche ou à un CQP de la branche (niveau II) | 92           |
| E       | Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau III de l'Education nationale   | 100          |

Ainsi, l'exemple précédemment donné serait valorisé comme suit :

| Relationnel   | B | 107 |
|---------------|---|-----|
| Technique     | C | 107 |
| Administratif | B | 103 |
| Supervision   | A | 100 |
| Autonomie     | A | 100 |
| Formation     | B | 83  |
| Total         |   | 600 |

## Chapitre V : Rémunération du travail, classification des emplois, salaires en nature

### Article 22

#### En vigueur étendu

1. L'annexe II à la présente convention fixe le salaire minimum brut mensuel conventionnel, pour chacun des niveaux de la grille des classifications, pour un emploi à temps complet (catégorie A) ou à service complet (catégorie B) tel que défini à l'article 18, premier alinéa des paragraphes A et B.

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

Le salaire minimum brut mensuel conventionnel pour chacun des niveaux est révisé en commission mixte réunie dès lors qu'au moins 2 des organisations signataires ou adhérentes en feront la demande et dans le mois qui suivra la réception de cette demande. En tout état de cause, une réunion devra se tenir au minimum chaque année.

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

2. Le salaire global brut mensuel contractuel (salaire en nature, logement et salaire en nature complémentaire éventuel inclus) 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 divisé par 151,67 ;

- catégorie B : nombre d'UV divisé par 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 ;

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

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

Tout salarié doit recevoir chaque mois un bulletin de paie établi dans les conditions prévues aux articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail, dont les paragraphes suivants sont complétés comme suit :

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 dispositions suivantes :

1° L'emploi (cf. art. 21, troisième alinéa), le niveau et le coefficient hiérarchique fixés par l'article 21 ;

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

Le calcul du salaire contractuel dû en détaillant (et au prorata s'il y a mois incomplet) les 3 rubriques « salaire minimum brut mensuel conventionnel », « salaire supplémentaire contractuel » et « prime d'ancienneté » visées au paragraphe 2 ci-avant ;

3° La rémunération forfaitaire mensuelle des tâches exceptionnelles (astreinte de nuit visée à l'article 18.5), la rémunération forfaitaire à l'unité des tâches occasionnelles (permanence des dimanches et jours fériés visée à l'article 19.4 « Heures supplémentaires ») et les primes (par exemple, le tri sélectif) ou gratifications ;

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

4. Gratification 13<sup>e</sup> mois

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

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

### **Article 23**

#### **En vigueur étendu**

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

Ces catégories sont définies comme suit :

1. Logement dont la (ou les) pièce(s) principale(s) bénéficie(nt) d'au moins une ouverture (fenêtre ou porte-fenêtre) donnant directement sur l'extérieur et comportant les 3 éléments de confort suivants : équipement de chauffage, w.-c. intérieurs, salle d'eau intérieure.
2. Logement dont la (ou les) pièce(s) principale(s) bénéficie(nt) d'au moins une ouverture (fenêtre ou porte-fenêtre) donnant directement sur l'extérieur et comportant au moins deux éléments de confort suivants : équipement de chauffage, w.-c. privatifs, salle d'eau privative.
3. Logement n'entrant pas dans l'une des deux catégories mentionnées ci-dessus.

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 (base contrat petites fournitures EDF 6 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 kilowattheure utilisé est celui en vigueur au moment de l'établissement du bulletin de paie.

Le (ou les) salaire(s) en nature déterminé(s) comme ci-dessus s'impute(nt) dans les conditions prévues à l'article 22 sur le salaire global net pour déterminer le salaire net perçu.

### **Article 24**

#### **En vigueur étendu**

Des primes d'ancienneté sont attribuées. Elles s'ajoutent au salaire minimum brut mensuel conventionnel et doivent figurer d'une manière explicite sur le bulletin de 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.

Pour les trois premiers niveaux de la grille de classification, l'assiette de calcul pour la prime d'ancienneté établie en application de l'article 24 de la convention collective est de :

- 80 % pour l'année 2009 ;
- 90 % pour l'année 2010 ;
- 100 % pour l'année 2011 et les suivantes.

Les trois niveaux suivants de la grille de classification ont une assiette de calcul de 100 % du salaire minimum brut mensuel conventionnel établi en application de l'article 22.2 a, dès l'année 2009.

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

### **Article 25**

#### **En vigueur étendu**

Le droit à congés payés annuels est acquis dans les conditions prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, à savoir : 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congé, avec application des majorations prévues :

- par l'article L. 3141-9 du code du travail ;
- par l'article L. 3141-19 du code du travail ;
- et de celles attribuées par la présente convention au titre de l'ancienneté de services chez le même employeur :
- 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 1er mai et le 31 octobre est fixée, avec le salarié, avant le 30 avril de chaque année.

Pour le solde, le salarié devra solliciter au moins 2 mois à l'avance les dates de ses congés. Les congés acquis au titre de la période de référence close au 31 mai doivent être pris avant le 1<sup>er</sup> juin de l'exercice suivant, à l'exception des salariés originaires d'outre-mer, qui peuvent, si les nécessités du service le permettent, grouper les congés acquis au titre de deux périodes de référence.

Les conjoints salariés du même employeur ont le droit de prendre leurs congés simultanément. Dans les ensembles immobiliers employant plusieurs gardiens, des

roulements sont assurés pendant la période des congés payés, sans pouvoir excéder le maximum d'unités de valeur autorisé par la présente convention collective.

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

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

(1) Dispositions applicables à compter du 1er juillet 2015.

#### **Article 26**

##### **En vigueur étendu**

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 engagés, en contrat à durée déterminée, à temps complet ou partiel (catégorie A), à service partiel, permanent ou complet (par roulement, équipe de suppléance) pour les salariés de catégorie B (dans la limite de 12 500 unités de valeur) ;

- soit par une entreprise prestataire de services (éventuellement régie par les dispositions de la partie I, livre II, titre V, chapitre Ier du code du travail relatives au travail temporaire).

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

Si l'employeur refuse le remplaçant proposé, ce remplaçant ne pourra pas être un salarié logé (cat. B), la mise à disposition du logement de fonction ne pouvant être imposée au salarié titulaire.

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

(1) Dispositions applicables à compter du 1er juillet 2015.

#### **Article 27**

##### **En vigueur étendu**

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

1. Mariage ou Pacs :

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

2. Décès :

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

3. Naissance :

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

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

Le remplacement du salarié occupant un logement de fonction s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26 de la présente convention ; mais seule la partie du logement réservée au service et pouvant être isolée sera laissée à la disposition du remplaçant.

#### **Article 28**

##### **En vigueur étendu**

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 remplacement du salarié occupant un logement de fonction s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26 ; seule la partie du logement réservée au service et pouvant être isolée sera laissée à la disposition du remplaçant.

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

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**

##### **En vigueur étendu**

## A. - Maternité

Conformément aux dispositions de la partie I, 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 constaté et pendant une période de 6 semaines avant et 10 semaines après l'accouchement, sauf en cas de faute grave. (1)

Si un licenciement est notifié avant la constatation 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 du contrat pour des raisons autres (2).

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 remettre en vigueur son contrat de travail.

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

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

5. A l'expiration du congé de 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 logement de fonction (s'il existe) étant libéré à cette date.

## B. - Paternité

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 calendaires consécutifs ou 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 entend y mettre fin.

## C. - Adoption

Le salarié qui accueille un enfant en vue de son adoption peut, dès lors, suspendre son contrat de travail dans les conditions prévues aux articles 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 qu'au paragraphe A « Maternité » du présent article.

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

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

## D. - Dispositions communes

1. Pendant le congé de maternité ou d'adoption, le remplacement du salarié occupant un logement de fonction s'effectue dans les conditions prévues à l'article 26.

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 1225-4 du code du travail (arrêté du 24 décembre 2009, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du second alinéa de l'article L. 1225-4 du code du travail (arrêté du 24 décembre 2009, art. 1er).

### **Article 30.1** En vigueur étendu

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

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

- 90 jours après 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.

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

paie devra être établie.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

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

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

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

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

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

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

e) Pour couvrir tout ou partie des garanties conventionnelles de maintien de salaire susvisées, les employeurs ont la possibilité de souscrire un contrat d'assurance de groupe et notamment d'adhérer au régime de prévoyance complémentaire institué par le protocole conclu avec l'institution Humanis Prévoyance.

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

### **Article 30.2**

**En vigueur étendu**

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

### **Article 31**

**En vigueur étendu**

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

Les périodes de réserve obligatoires et la préparation à la défense nationale de 1 journée ne donnent pas lieu à retenue de salaire sur justification émanant de l'autorité militaire.

### **Article 32**

**En vigueur étendu**

Le personnel relevant de la présente convention est obligatoirement affilié au régime de retraite complémentaire géré par le groupe Apri-Ionis (section « Personnels d'immeubles ») institué par l'accord national du 14 juin 1973 ayant fait l'objet d'un arrêté interministériel d'agrément publié au Journal officiel du 18 mai 1974.

### **Article 33**

**En vigueur étendu**

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 contractuelle acquise à la date anniversaire.

### **Article 34**

**En vigueur étendu**

Conformément à l'annexe VII de la présente convention, relative à la réforme de la formation professionnelle, qui précise les modalités de mise en oeuvre de la formation professionnelle dans la branche professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles, les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles signataires de la convention collective nationale du 11 décembre 1979 ont réaffirmé dans l'avenant du 9 juin 2006 <sup>(1)</sup> que la formation professionnelle issue de la loi du 4 mai 2004 constitue une priorité pour la branche et une valorisation pour la profession. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

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

- la professionnalisation et le DIF prioritaire ;

- le 0,40 % dû par les entreprises employant moins de 10 salariés au titre du plan de formation et du DIF, avec un minimum de 15 €.

<sup>(1)</sup> Lire : "27 juin 2006".

**Article 35**  
En vigueur étendu

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 CCN du 11 décembre 1979

#### 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

Modifié par avenant n° 49 du 25 février 2000 (BO n° 2000-27), étendu par arrêté du 11 octobre 2000 (JO du 18 octobre 2000)

Le local principal retenu ci-après comme élément de référence pour l'attribution des "unités de valeur" de tâches s'entend de chaque local à usage commercial, professionnel ou d'habitation avec ses dépendances traditionnelles comme la cave, la chambre de service et le parking. La chambre de service louée indépendamment du lot principal auquel elle se rattache normalement constitue également un lot principal. Le logement de fonction du gardien concierge s'intègre aux parties communes et n'entre pas dans le décompte des lots principaux.

#### DÉFINITION DES TÂCHES

I. - Tâches générales a) Surveillance ascenseurs .....[NUV (\*) : 100 pour le premier ascenseur, 50 par ascenseur au-delà du premier.] Prendre immédiatement toute mesure pour faire face à toute anomalie de fonctionnement dans le cadre des consignes de sécurité données par le constructeur. Dans le cas où des personnes sont bloquées dans la cabine, faire appel aux pompiers et avertir l'entreprise qui est chargée de l'entretien. Si le préposé est un homme, il pourra, dans la mesure où cela ne présente aucun danger et si les consignes de sécurité le prévoient, dégager les personnes par la manoeuvre manuelle de l'ascenseur. Rendre compte à l'employeur de tout incident. b) Surveillance chaufferie .....[NUV (\*) : 200 par chaufferie, 100 dans le cas de chauffage urbain.] Prendre immédiatement toute mesure pour faire face à toute anomalie de fonctionnement. En cas d'incident à l'installation de chauffage central ou de conditionnement d'air : intervenir, selon les directives données par l'employeur ou par l'entreprise chargée de la surveillance et de la conduite du chauffage, chaque fois que fonctionne le signal d'alarme des chaufferies (mise à l'arrêt et alerte de l'entreprise). Veiller à la bonne exécution des opérations de dépotage et signaler tous incidents qui viendraient à se produire tels qu'un débordement ou une fuite de fuel. Dans le cas de chauffage urbain où la surveillance ne concerne que les vannes et détendeurs, le nombre d'unités de valeur est fixé à 100 pour l'ensemble immobilier. Rendre compte à l'employeur de tout incident. c) Surveillance pendant l'exécution des tâches .....[NUV (\*) : 1 par local principal.] 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. d) Contrôle et coordination de salariés de l'employeur .....[NUV (\*) : 5 par local principal.] Contrôler et coordonner le travail des autres salariés de l'employeur sur l'immeuble ou l'ensemble immobilier. e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures .....[NUV (\*) : 1 par local principal.] 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 gardien principal et gardien chef. II. - Tâches administratives a) Travaux courants .....[NUV (\*) : 3 par local principal.] 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 conciergerie permettant à l'employeur d'effectuer à tout moment le contrôle des interventions d'ouvriers et d'entreprises chargés des réparations, des travaux d'entretien, des réclamations des occupants, de la mise en route et de l'arrêt du chauffage, de la quantité de combustible livré pour les différentes chaufferies. b) Perception des loyers et/ou des charges : Trimestriellement .....[NUV (\*) : 2 par local principal.] Mensuellement .....[NUV (\*) : 6 par local principal.] Elle doit être effectuée dans le cadre des consignes écrites données par l'employeur. c) Visite des logements à louer ou à vendre .....[NUV (\*) : 3 par local principal.] d) Etat des lieux .....[NUV (\*) : 8 par local principal.] Au départ et à l'arrivée des locataires, établir les états des lieux et transmettre à l'employeur. III. - Propreté et entretien des parties communes a) Ordures ménagères (1) Remplacement des poubelles sous les orifices des gaines et ordures et manipulation des poubelles pour mise à la disposition des services chargés de la collecte des ordures ménagères, dans le cadre de la réglementation en vigueur. Nettoyage des poubelles, des locaux



les abritant et du matériel .....[NUV (\*) : 25 par local principal.] Débouchage des gaines et vide-ordures. Dans la mesure où cette tâche n'est pas contractuelle, elle ne peut être imposée au salarié .....[NUV (\*) : 5 par local principal.] b) Courrier Courrier service réduit .....[NUV (\*) : 4 par local principal.] Réception et distribution des colis et plus volumineux non recommandés ne pouvant entrer dans les boîtes aux lettres. Les envois recommandés et contre remboursement sont exclus de cette distribution. Courrier service normal .....[NUV (\*) : 12 par local principal.] Dès réception de l'ensemble du courrier, tri et répartition entre les boîtes des destinataires. Courrier porté .....[NUV (\*) : 30 par local principal.] Dès réception, tri et distribution à domicile du courrier des occupants. c) Nettoyage des parties communes (2) 1. Nettoyage des halls d'entrée, des tapis-brosses, des portes en glace, des parties communes, pour deux fois par semaine, mesures à prendre en cas de gel, arrêt d'eau, protection des canalisations .....[NUV (\*) : 15 par local principal.] 2. Nettoyage des autres parties communes : cages d'escalier, locaux communs et circulations diverses (couloirs de caves et des combles, paliers) pour une fois par semaine .....[NUV (\*) : 25 par local principal.] Remplacement des ampoules électriques hors d'usage et des fusibles accessibles. Remplacement des sels d'adoucisseurs d'eau et antitartre. Exécution des menus travaux, tels que graissage des gonds, serrures des portes des parties communes. Réglage des ferme-portes. 3. Nettoyage des vitres, parois vitrées, appareils d'éclairage, boîtes aux lettres, battants de portes, règles de tapis, pour une fois par mois .....[NUV (\*) : 12 par local principal.] d) Nettoyage des ascenseurs Nettoyage des cabines, grilles et portes .....[NUV (\*) : 60 par ascenseur.] IV. - Entretien et propreté des espaces libres a) Nettoyage des cours et trottoirs Nettoyage des trottoirs des voies publiques dans le cadre de la réglementation locale en vigueur, notamment en cas de neige ou verglas, déblaiement des trottoirs publics, épandage de sel ou cendre. Nettoyage des cours et voies de circulation privées, aires de jeux, aires de circulation, parkings. Nettoyage des caniveaux, bouches siphoniques, grilles et puisards d'eau pluviale facilement accessibles ; nettoyage et entretien courants des bassins et piscines .....[NUV (\*) : 10 par tranche de 100 mètres carrés minimum de 20 unités.] b) Entretien de propreté des espaces verts Enlèvement des papiers et déchets divers sur les pelouses et plates-bandes ; arrosage et entretien sommaire des plantes et plates-bandes, ramassage des feuilles et propreté.

(\*) NUV : nombre d'unités de valeur. (1) Pendant et après les travaux, l'enlèvement des gravats ou déchets et le nettoyage du chantier comme des parties communes de l'immeuble incombent exclusivement à l'entreprise ou au particulier concernés et ne peuvent être imposés au gardien, concierge ou employé d'immeubles. (2) Si les fréquences demandées sont plus ou moins importantes que celles prévues ci-dessus, le nombre d'unités de valeur sera calculé proportionnellement au barème ci-dessus. Le barème tient compte des tâches accessoires dont la fréquence ne peut pas être déterminée.

#### V. - Travaux spécialisés et qualifiés non prévus aux paragraphes I à IV

Lorsque la définition de l'une ou de plusieurs des tâches données aux paragraphes I à IV ci-avant est inadaptée à la situation de l'immeuble, et sauf application d'un commun accord entre l'employeur et le salarié d'un nombre d'UV dérogatoire ou d'une ligne de tâches complémentaires, les tâches peuvent être définies en nombre d'heures de travaux spécialisés ou qualifiés.

Les locaux commerciaux peuvent de même être exclus du nombre de locaux visé en préambule lorsque les tâches demandées dérogent manifestement à celles demandées pour les autres locaux.

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

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

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

2° Travaux qualifiés : travaux qualifiés d'entretien : serrurerie, électricité, plomberie, peinture, etc., et permanence du service de sécurité 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 classé au niveau 2, employé spécialisé).

#### VI. - Permanence de jour

Le gardien totalisant entre 3 400 et 9 000 UV (y compris nécessairement UV pour surveillance pendant l'exécution des tâches, cf. paragraphe 1 c) et classé à service permanent dans les conditions prévues à l'article 18 b, reçoit pour la présence vigilante assurée hors exécution des tâches, inhérente à son emploi, 1 000 UV ou, si ce calcul est plus favorable, la moitié des unités de valeur comprises entre son décompte d'UV et 10 000.

#### VII. - Modèle de décompte individuel des tâches

(Annexe au contrat de travail des salariés visés à l'article 18 B)

(1) Si les fréquences demandées sont plus ou moins importantes que celles prévues ci-dessus, le nombre d'unités de valeur sera calculé proportionnellement au barème ci-dessus. Le barème tient compte des tâches accessoires dont la fréquence ne peut pas être déterminée.

(2) Au lieu de 1/4 + 3 U.V. par local jusqu'au 1er février 1985 (premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 11 du 21 janvier 1984) ; et au lieu de 1/3 + 3 U.V. par local principal jusqu'au 29 février 1988 (premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 17 du 17 novembre 1987).

(3) Les gardiens-concierges soumis à l'astreinte de nuit bénéficient d'un salaire complémentaire minimum de 75 F (avenant n° 22 du 27 juillet 1989).

(4) Pendant et après les travaux, l'enlèvement des gravats ou déchets et le nettoyage du chantier comme des parties communes de l'immeuble incombent exclusivement à l'entreprise ou au particulier concernés et ne peuvent être imposés au gardien, concierge ou employé d'immeuble (avenant n° 40 bis du 27 mars 1998 BO CC 98-21 étendu par arrêté du 17 juillet 1998 JORF 28 juillet 1998).

## ANNEXE AU CONTRAT DE TRAVAIL Modèle 2

### En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 41 du 25 juin 1998 BO conventions collectives 98-34 étendu par arrêté du 20 octobre 1999 JORF 31 octobre 1999.  
De M ...

Date : ...

Immeuble du ...

Nombre de locaux principaux à usage :

- commercial : ...

- professionnel : ...

- habitation : ...

Surfaces :

- trottoirs : ... m<sup>2</sup>

- cours, parking : ... m<sup>2</sup>

- espaces verts : ... m<sup>2</sup>

- Total : ... m<sup>2</sup>

Nombre :

- d'ascenseurs : ...

- de chaufferies : ...

Détail et décompte des tâches

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

I. - Tâches générales

a) Surveillance ascenseurs

Le premier :

BAREME :

Base : par unités

Unités de valeur (UV) : 100

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

Chacun des suivants

BAREME :

Base : ...

Unités de valeur (UV) : 50

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

b) Surveillance chaufferie

BAREME :

Base : ...

Unités de valeur (UV) : 200

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

Surveillance chauffage urbain

BAREME :

Base : ...

Unités de valeur (UV) : 100

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

c) Surveillance pendant l'exécution des tâches

BAREME :

Base : par local principal

Unités de valeur (UV) : 1

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

d) Contrôle et coordination de préposés de l'employeur

BAREME :

Base : par local principal

Unités de valeur (UV) : 5

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures

BAREME :

Base : par local principal

Unités de valeur (UV) : 1

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

II. - Tâches administratives

a) Travaux courants

BAREME :

Base : par local principal

Unités de valeur (UV) : 3

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

b) Perception des loyers et/ou des charges :

Trimestrielle

BAREME :

Base : par local principal

Unités de valeur (UV) : 2

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

Mensuelle

BAREME :

Base : par local principal

Unités de valeur (UV) : 6

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

c) Visite des logements à louer

BAREME :

Base : par local principal

Unités de valeur (UV) : 3

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

d) Etat des lieux

BAREME :

Base : par local principal

Unités de valeur (UV) : 8

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

III. -Propreté et entretien des parties communes

a) Ordures ménagères (6)

BAREME :

Base : par local principal

Unités de valeur (UV) : 25

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

Débouchage gaines et vide-ordures

BAREME :

Base : par local principal

Unités de valeur (UV) : 5

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

b) Courrier :

Services réduit

BAREME :

Base : par local principal

Unités de valeur (UV) : 4

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

Service normal

BAREME :

Base : par local principal

Unités de valeur (UV) : 12

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

Porté

BAREME :

Base : par local principal

Unités de valeur (UV) : 30

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

c) Nettoyage des parties communes :

1. Halls d'entrée, tapis-brosses et portes en glace :

- pour deux fois par semaine

BAREME :

Base : par local principal

Unités de valeur (UV) : 15

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

- pour... fois par semaine

BAREME :

Base : par local principal

Unités de valeur (UV) : (1)

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

2. Cages d'escaliers, locaux communs et circulations diverses (couloirs de caves, palliers) :

- pour 1 fois par semaine

BAREME :

Base : par local principal

Unités de valeur (UV) : 25

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

- pour... fois par semaine

BAREME :

Base : par local principal

Unités de valeur (UV) : (1)

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

3. Vitres, parois vitrées et cuivres :

- pour 1 fois par mois

BAREME :

Base : par local principal

Unités de valeur (UV) : 12

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

- pour... fois par mois

BAREME :

Base : par local principal

Unités de valeur (UV) : (1)

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

d) Nettoyage ascenseurs

BAREME :

Base : Ascenseur

Unités de valeur (UV) : 60

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

IV. - Entretien de propreté des espaces libres

- nettoyage des trottoirs, cours, parkings

BAREME :

Base : Tranche de 100 m2

Unités de valeur (UV) : 10

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

- entretien de propreté des espaces verts

BAREME :

Base : Tranche de 100 m2

Unités de valeur (UV) : 10

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : minimum de 20 U.V

V. - Travaux spécialisés (3)

BAREME :

Base : Heures

Unités de valeur (UV) : 60

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

Travaux qualifiés (3).

BAREME :

Base : Heures

Unités de valeur (UV) : 60 ou 70 (4)

Nombre de bases : ...

Nombre d'UV : ...

OBSERVATIONS : ...

Total (T)

OBSERVATIONS : (4)

VI. - Permanence de jour

S'il s'agit d'un gardien à service permanent, le total des UV de tâches (T) s'élevant au minimum à 3 400 UV et au maximum à 9 000 UV.

$1.000 - (T)/2$

OBSERVATIONS : minimum de 1 000 UV.

Majoration de 25 % lorsque le total des UV de tâches (T) excède 10 000 UV :

$((T) - 10.000) \times 25 \%$

Total : ...

Arrondi à la centaine supérieure.....

Soit un taux d'emploi de ...%

VII. - Astreinte de nuit (500 UV)

Total : ...

Arrondi à la centaine supérieure soit un taux d'emploi de... %

NOTA :

(1) Si les fréquences demandées sont plus ou moins importantes que celles prévues à la ligne précédente, le nombre d'U.V. sera augmenté ou réduit en proportion.

(2) Lorsque ces travaux qualifiés sont confiés à un salarié classé au coefficient 135.

(3) A préciser (éventuellement par détail annexé).

(4) Le sous-total A ne peut excéder 12.000 U.V..

(5) Au-delà de 9.000 U.V. totalisées en (T) le gardien est classé à service complet, avec attribution de 10.000 U.V., si la permanence est demandée.

(6) Pendant et après les travaux, l'enlèvement des gravats ou déchets et le nettoyage du chantier comme des parties communes de l'immeuble incombent exclusivement à l'entreprise ou au particulier concernés et ne peuvent être imposés au gardien, concierge ou employé d'immeubles.

## Annexe II CCN du 11 décembre 1979

### En vigueur étendu

Créé par accord du 14 janvier 1994 chap. B. BO conventions collectives 94-15, étendu par arrêté du 19 septembre 1994 JORF 25 septembre 1994.

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

Evaluation du salaire en nature logement.

### Article 1er

#### En vigueur étendu

Modifié par accord du 14 janvier 1994 chap. B. BO conventions collectives 94-15, étendu par arrêté du 19 septembre 1994 JORF 25 septembre 1994.

voir textes "salaires"

### Article 2

#### En vigueur étendu

Modifié par accord du 14 janvier 1994 chap. B. BO conventions collectives 94-15, étendu par arrêté du 19 septembre 1994 JORF 25 septembre 1994.

Le prix du mètre carré prévu à l'article 22 de la convention collective nationale pour l'évaluation mensuelle du salaire en nature logement 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.

## Annexe III CCN du 11 décembre 1979

### Dispositions transitoires

#### Conclusion des avenants locaux, départementaux ou régionaux

### Article 1er

#### En vigueur étendu

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

Pour l'application des derniers alinéas 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 devront toujours être complémentaires, et non se substituer aux dispositions de la convention collective nationale.

Conformément à l'article 2, deuxième alinéa, de la convention, dès la signature de la présente convention, il sera institué dans chaque département ou région une commission paritaire départementale ou régionale composée des représentants des organisations syndicales et des chambres patronales d'employeurs. Ces commissions paritaires devront étudier les avantages acquis de la convention collective départementale ou régionale antérieurement à la mise en application de la convention collective nationale pour les rétablir s'il y a lieu par annexe à ladite convention, au plus tard dans un délai 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 conciliation prévue à l'article 10 pourra, à l'initiative de l'une ou plusieurs des parties à la convention nationale, être saisie des problèmes posés et proposer à la commission régionale compétente et, à défaut, à la commission mixte nationale les dispositions qui lui paraissent de nature à réaliser l'engagement pris par les signataires de la convention nationale.

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



## Avantages acquis

### Article 2

#### En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 41 du 25 juin 1998 (BO n° 98-34), étendu par arrêté du 20 octobre 1999 (JO du 31 octobre 1999)

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

Il est convenu que :

1° Lorsque cette différence résulte d'une situation générale au niveau local, départemental ou régional, il y a avantage collectivement acquis et donc complément de salaire (1). Les modalités d'attribution et de révision de ce complément de salaire à chaque qualification professionnelle devront faire l'objet d'un avenant local, départemental ou régional à la convention nationale dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 1er de ladite convention, sauf application d'une valeur de point locale, départementale ou régionale fixée dans les conditions prévues au deuxième alinéa, paragraphe 1, de l'article 22.

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

2° Lorsque cette différence résulte d'une situation non générale, soit du fait qu'elle subsiste dans un ou plusieurs cas après détermination du complément de salaire visé, soit du fait du maintien par l'employeur du salaire ancien nonobstant une réduction éventuelle des tâches, il y a avantage individuellement acquis et donc indemnité différentielle (1).

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

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

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

b) Les mêmes dispositions s'appliquent aux personnels non logés.

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

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

## Date d'effet de la convention

### Article 3

#### En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 41 du 25 juin 1998 (BO n° 98-34), étendu par arrêté du 20 octobre 1999 (JO du 31 octobre 1999)

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

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

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

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

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

## Employeurs engagés par l'UNPI le 1er octobre 1980

### Article 3 bis

#### En vigueur étendu

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

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

Les employeurs devront en tout état de cause effectuer le rappel de traitement éventuellement dû, et, notamment au titre de l'exercice 1980, régler le prorata de la gratification acquise en application de l'article 26 pour la période comprise entre le 1er octobre 1980 (et non le 15 octobre 1980) et le 31 décembre 1980 (soit 3/12 du traitement global mensuel conventionnel de décembre 1980).

## Employeurs appliquant la convention à la date d'effet de l'extension

### Article 3 ter En vigueur étendu

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

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

## Application des dispositions prises par avenant n° 11 du 21 juin 1984

### Article 3 quater En vigueur étendu

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

Les augmentations de salaire résultant éventuellement de l'application des articles 2 "Classement hiérarchique du personnel des services permanents de sécurité en IGH", 3 "Augmentation du plafond de la prime d'ancienneté", 4 "Révision du calcul de la permanence" prendront effet au premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant.

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

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

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

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

## Elargissement aux sociétés d'économie mixte de la convention

### Article 3 quinquies En vigueur étendu

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

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

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

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

## Généralisation de l'adhésion à la CRIP

### Article 4 (1) En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 41 du 25 juin 1998 (BO n° 98-34), étendu par arrêté du 20 octobre 1999 (JO du 31 octobre 1999)

La nouvelle rédaction de l'article 32 de la convention collective entraîne l'obligation pour les entreprises adhérant jusqu'alors à une autre caisse de retraite d'adhérer à la CRIP (section professionnelle gardiens, concierges et employés d'immeubles). Cette obligation répond au souci de faire bénéficier l'ensemble des salariés relevant de la convention du 11 décembre 1979 et d'une législation particulière (art. L. 771-1 et suivants du code du travail) des mêmes avantages en matière de retraite (et notamment de l'allocation de départ en retraite instituée par l'additif du 17 mai 1988 à l'accord national du 14 juin 1973), et de centraliser sur le même organisme les renseignements permettant d'établir le rapport annuel sur la situation de l'emploi dans la branche et l'évolution des salaires effectifs (art. L. 132-12 du code du travail).

Les entreprises adhérant actuellement à une autre institution devront aviser cette institution, au plus tard dans le mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant n° 19-1, de l'obligation qui leur est faite d'adhérer à la CRIP. Une copie de cette lettre devra être adressée à la CRIP (section professionnelle gardiens, concierges et employés d'immeubles), 50, route de la Reine, BP 85, 92105 Boulogne-Billancourt. Le transfert d'institution prendra effet à une date fixée par accord entre les deux institutions concernées, notifiée à l'entreprise par la CRIP et au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 1990.

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

**Indemnisation des salariés d'entreprises relevant de la présente convention appelés à représenter une organisation syndicale (art. L. 132-17 du code du travail)**

**Article 5**

En vigueur étendu

Indemnisation des salariés d'entreprises relevant de la présente convention appelés à représenter une organisation syndicale (art. L. 132-17 du code du travail).

L'allocation forfaitaire prévue à l'article 7, dernier alinéa, de la convention est fixée en 2007 à 1 000 €.

**Démarches administratives**

**Article 6 (1)**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 41 du 25 juin 1998 (BO n° 98-34), étendu par arrêté du 20 octobre 1999 (JO du 31 octobre 1999)

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

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

- suppression de l'évaluation forfaitaire logement ;
- suppression de l'assiette forfaitaire des cotisations de la sécurité sociale ;
- suppression de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature pendant les congés,

qui deviennent sans objet,

- et modification de l'article L. 771-4 du code du travail sur le remplacement du salarié en congé, les parties étant expressément convenues que les dispositions de l'article 26 "Paiement direct du remplaçant par l'employeur et gratification de fin d'année" se substituaient globalement à celles résultant dudit article L. 771-4 (Indemnité afférente au congé).

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

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

**Annexe IV : règlement intérieur - Avenant n° 33 du 29 juin 1995**

UNPI ;

FSIF.

CGT-FO OSDD ;

CFDT ;

SNIGIC.

**Article 1er**

En vigueur étendu

La composition de la commission est fixée par annexe au procès-verbal de la réunion de la commission mixte du 29 juin 1995. Elle peut être modifiée à tout moment par déclaration faite au secrétariat par l'organisation concernée.

**Article 2**

En vigueur étendu

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

**Article 3**

En vigueur étendu

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

La commission se réunit dans le délai de 3 semaines sur demande adressée au secrétariat de l'une des organisations patronales ou salariales participant aux réunions de la commission mixte même non signataire de la convention, appuyée du dossier soumis à examen. Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit

être notifié par le secrétariat aux parties concernées dans le délai de 10 jours suivant la réunion. Les convocations et procès-verbaux de réunions sont communiqués par le secrétariat pour information au représentant du ministère du travail, président de la commission paritaire nationale.

**Article 4**  
En vigueur étendu

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

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

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

**Article 5**  
En vigueur étendu

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

Le président dirige les débats et signe le procès-verbal établi par le secrétariat.

**Article 6**  
En vigueur étendu

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

La commission peut adopter :

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

**Article 7**  
En vigueur étendu

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

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

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

**Article 9**  
En vigueur étendu

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

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

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

Union nationale de la propriété immobilière ;

Syndicat des sociétés immobilières françaises.

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

Syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges CFT ;

Fédération des personnels de commerce, de la distribution et des services CGT.

## Catégories de personnel assujetties

### Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant n° 22 du 27 juillet 1989, étendu par arrêté du 4 décembre 1989 (JO du 14 décembre 1989)

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

## Champ d'application

### Article 2

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant n° 22 du 27 juillet 1989, étendu par arrêté du 4 décembre 1989 (JO du 14 décembre 1989)

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

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

## Territorialité

### Article 3

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant n° 22 du 27 juillet 1989, étendu par arrêté du 4 décembre 1989 (JO du 14 décembre 1989)

Le présent accord est applicable dans la métropole.

## Régime de retraite

### Article 4 (1)

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant n° 22 du 27 juillet 1989, étendu par arrêté du 4 décembre 1989 (JO du 14 décembre 1989)

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

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

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

## Taux de cotisation

### Article 5 (1) (2)

[En vigueur étendu](#)

Modifié en dernier par avenant n° 41 du 25 juin 1998 (BO n° 98-34), étendu par arrêté du 20 octobre 1999 (JO du 31 octobre 1999)

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

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

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

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

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

Le taux contractuel de cotisation au régime de retraite complémentaire est porté à 8 % au 1er janvier 1991, dans les conditions prévues par l'annexe au présent accord. Cette opération qui, après les étapes réalisées le 1er janvier 1990 (5 %) et le 1er octobre 1990 (6,5 %), aura permis de doubler les droits à la retraite ARRCO acquis au 31 décembre 1989, l'aménagement de l'indemnisation de départ en retraite (art. 17 de la convention collective nationale) et l'indemnisation complémentaire mise en oeuvre par le conseil d'administration de la CRIP (réunions des 22 juin 1989 et 9 octobre 1990), marque l'aboutissement des démarches visées à l'article 4 de l'annexe III à la convention. Toutefois, les restrictions apportées à l'application de l'article 17 de la convention par cet article 4 resteront en vigueur jusqu'au 31 décembre 1991. Elles pourraient être prorogées, ou aménagées, par accord des parties après examen du rapport demandé à la CRIP et des

résultats obtenus auprès de l'ARRCO à la suite de l'intervention visée dans le procès-verbal de la réunion de la commission mixte du 22 novembre 1990.(2) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 26 de l'accord national étendu du 25 avril 1996 relatif aux régimes de retraite complémentaire des salariés ARRCO (arrêté du 20 octobre 1999, art. 1<sup>er</sup>).

### Répartition des cotisations

#### Article 6 (1)

En vigueur étendu

Modifié en dernier par avenant n° 41 du 25 juin 1998 (BO n° 98-34), étendu par arrêté du 20 octobre 1999 (JO du 31 octobre 1999)

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

- 60 % employeur, 40 % salarié, jusqu'à 4 % ;

- 50 % employeur, 50 % salarié, au-delà de 4 %.

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

| COTISATION<br>globale<br>de base | TAUX<br>d'appel |           | RÉPARTITION ENTRE PARTS |           |           |           |
|----------------------------------|-----------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
|                                  |                 |           | Salariale               |           | Patronale |           |
| 4,00 4,00                        | 123 123         | 4,92 4,92 | 40 50                   | 1,97 2,46 | 60 50     | 2,95 2,46 |
| 8,00                             |                 | 9,84      |                         | 4,43      |           | 5,41      |

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

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

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

Cette opération qui, après les étapes réalisées le 1er janvier 1990 (5 %) et le 1er octobre 1990 (6,5 %), aura permis de doubler les droits à la retraite ARRCO acquis au 31 décembre 1989, l'aménagement de l'indemnisation de départ en retraite (art. 17 de la convention collective nationale) et l'indemnisation complémentaire mise en oeuvre par le conseil d'administration de la CRIP (réunions des 22 juin 1989 et 9 octobre 1990), marque l'aboutissement des démarches visées à l'article 4 de l'annexe III à la convention.

Toutefois, les restrictions apportées à l'application de l'article 17 de la convention par cet article 4 resteront en vigueur jusqu'au 31 décembre 1991. Elles pourraient être prorogées, ou aménagées, par accord des parties après examen du rapport demandé à la CRIP et des résultats obtenus auprès de l'ARRCO à la suite de l'intervention visée dans le procès-verbal de la réunion de la commission mixte du 22 novembre 1990.

### Assiette de cotisation

#### Article 7 (1)

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 22 du 27 juillet 1989, étendu par arrêté du 4 décembre 1989 (JO du 14 décembre 1989)

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

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

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

### Affiliation des salariés

#### Article 8

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 22 du 27 juillet 1989, étendu par arrêté du 4 décembre 1989 (JO du 14 décembre 1989)

Tous les salariés "âgés de moins de 65 ans" (1) sont affiliés dès le premier jour de travail.

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

### Prise en charge des services passés

#### Article 9

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 22 du 27 juillet 1989, étendu par arrêté du 4 décembre 1989 (JO du 14 décembre 1989)

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

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

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

### **Commission paritaire**

#### **Article 10**

**En vigueur étendu**

Modifié par avenant n° 22 du 27 juillet 1989, étendu par arrêté du 4 décembre 1989 (JO du 14 décembre 1989)

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

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

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

Elle sera présidée alternativement par un représentant du collège des employeurs et du collège des salariés. Son secrétaire sera obligatoirement choisi dans l'autre collège.

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

### **Agrément**

#### **Article 11**

**En vigueur étendu**

Modifié par avenant n° 22 du 27 juillet 1989, étendu par arrêté du 4 décembre 1989 (JO du 14 décembre 1989)

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

## **Annexe VI : Protocole d'accord du 1er avril 1981**

UNPI.

CRI-Prévoyance.

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

**En vigueur non étendu**

Modifié par avenant n° 22 du 27 juillet 1989, étendu par arrêté du 4 décembre 1989 JORF 14 décembre 1989 avec exclusion, art. 5.

I. Objet de l'accord

La CRI-Prévoyance s'engage à mettre à la disposition des employeurs de personnels chargés de la garde, de la 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 reste à la libre initiative de chacun. Elle couvre obligatoirement la totalité du personnel de l'employeur relevant de la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979.

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

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation part 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 ou les garanties ci-dessus se révéleraient inférieures à celles de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation, la CRI-Prévoyance indemniserait sur la base de ces dernières.

#### b) Accident de travail

En cas d'accident du travail, l'indemnisation s'effectue dans les mêmes conditions que ci-dessus, sans toutefois que l'ancienneté 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 maintien intégral de son salaire pendant la durée légale du congé.

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

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

### 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 survenus postérieurement à la résiliation ou à la suspension de l'adhésion n'ouvrent plus droit à garantie. Les bénéficiaires des droits antérieurs conservent leur indemnisation jusqu'à l'expiration contractuelle de celle-ci, telle que définie à l'article 2.

c) Forclusion : les demandes de prestations ne sont plus acceptées par la CRI-Prévoyance passé un délai de 2 ans après l'ouverture des droits.

### IV. Cotisations

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

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

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

### V. Règlement des prestations

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

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

### VI. Déclarations des personnels assurés

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

### VII. Option : charges sociales et fiscales

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

### VIII. Effet et résiliation du protocole

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

Il est souscrit jusqu'au 31 décembre 1981. Il est par la suite reconduit d'année en année par tacite reconduction pour une durée de 1 an. Chacune des parties signataires, l'UNPI et la CRI-Prévoyance, peut demander 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 entre un employeur et la CRI-Prévoyance.

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

La date d'effet de l'adhésion est mentionnée sur le bulletin d'adhésion dont modèle est joint au présent protocole. L'adhésion peut être dénoncée par l'une des parties tous les ans au 31 décembre, par lettre recommandée sous préavis 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.

N.B. - Garanties résultant de la clause prévue au paragraphe 2(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

UNPI ;

FEPL (anciennement FNSEM) ;

ANCC ;

FSIF.

CFDT.

Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrations de biens (SNHUAB) CFE-CGC, par lettre du 2 octobre 2006 ;

Association des responsables de copropriété (ARC), 29, rue Joseph-Python, 75020 Paris, par lettre du 5 octobre 2006 (BO n° 2006-47) ;

Syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles, concierges et professions connexes (SNIGIC), 51, rue de l'Echiquier, 75010 Paris, par lettre du 16 octobre 2006 (BO n° 2007-15).

### Titre Ier : Formation professionnelle

#### Préambule

##### En vigueur étendu

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

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

- réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale emploi-formation professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles (CEGI) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
- confirmer AGEFOS PME comme OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) dans son rôle de collecte et de gestion des fonds de la formation ;
- dans l'attente de créer un observatoire des métiers des gardiens, concierges et employés d'immeubles pour préconiser les évolutions de l'emploi et de la formation, la branche utilisera les données du contrat d'étude prospective (CEP) qui est en cours de réalisation ;
- inciter les employeurs à anticiper leur besoin en compétences et les salariés à mettre en oeuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche.

*Les partenaires sociaux intitulent cet avenant "avenant n° 66 du 9 juin 2006" mais il a été signé le 27 juin.*

#### Plan de formation

##### Article 1er

##### En vigueur étendu

#### 1.1. Règles générales

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

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

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

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

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 comporte trois types d'action de formation.

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

- l'objectif de la formation ;
- la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

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

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

Elles doivent obligatoirement être organisées par l'employeur.

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

### b) Catégorie 2 : les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'employeur définit avec le salarié les conditions dans lesquelles sa candidature, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises, pourra être examinée en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation.

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

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

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

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

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

## Droit individuel à la formation (DIF)

### Article 2 En vigueur étendu

#### 2.1. Actions éligibles au titre du DIF

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

#### 2.2. Acquisition du DIF

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

2.2.2. Au 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 verront leur droit calculé pro rata temporis.

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

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé 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 hauteur du prorata mensuel de l'année N ;
- au 31 janvier de l'année N+1, l'entreprise informe le salarié des droits qu'il aura acquis au terme de sa première année d'ancienneté.

#### 2.3. Mise en oeuvre du DIF

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

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

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

Cet accord fixera les modalités concrètes de mise en oeuvre 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 souhaitent se réunir ultérieurement pour définir les modalités de mise en oeuvre de la transférabilité.

#### 2.5. DIF prioritaire

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

#### 2.6. Fonctionnement

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

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

L'employeur sera tenu de verser à l'OPACIF le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis et les frais de formation calculés selon les

dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

## **Congé individuel de formation (CIF)**

### **Article 3** En vigueur étendu

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

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

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

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

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

- de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs et la taille de l'entreprise, au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

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

## **Contrats de professionnalisation**

### **Article 4** En vigueur étendu

#### 4.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant, dans le cadre d'une action de professionnalisation, des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en oeuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise et d'une certification des connaissances acquises.

#### 4.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

1. De favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.
2. De préparer à l'obtention d'une qualification professionnelle :
  - 2.1. De préparer l'obtention d'un titre ou diplôme d'Etat inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) utilisables dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles ;
  - 2.2. De préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche ;
  - 2.3. De préparer l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue par la CEGI et/ou correspondant à un niveau de la convention collective.

#### 4.3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un de objectifs fixé à l'article 4.2, est ouvert :

- a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

#### 4.4. Modalités

##### 4.4.1. Durée

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée

déterminée (CDI) est d'une durée comprise entre 6 mois et 12 mois.

Cette durée peut être portée à 24 mois pour les publics sans qualification professionnelle reconnue ou souhaitant obtenir une des qualifications professionnelles visées à l'article 4.2, lorsque la durée de la formation le nécessite.

Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard à l'échéance du deuxième mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

Dans le cadre de l'action de professionnalisation, réalisée en CDD ou CDI, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Il est convenu que cette durée peut être portée à 50 % maximum de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, pour les certifications prioritaires mentionnées ci-dessus.

#### 4.4.2. Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance et dont le montant est fixé par décret. Ce montant peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche.

#### 4.4.3. Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incitent donc les employeurs à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

Pour permettre au salarié tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que celui-ci :

- peut suivre 3 salariés au plus, tous contrats confondus ;
- doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation.

### **Périodes de professionnalisation**

#### **Article 5** En vigueur étendu

La branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles souhaite pouvoir favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisants, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche respectent les principes suivants :

- le suivi de l'alternance peut être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 4.4.3 et par un formateur dans le cadre d'action d'accompagnement ;
- elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les périodes de professionnalisation sont mises en oeuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié.

#### 5.1. Salariés prioritaires (1)

Les signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard du poste ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation, notamment les salariés ayant les premiers niveaux de qualification, ou ayant occupé durablement des emplois à temps partiel ;
- les salariés handicapés ;
- les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé maladie d'au moins 6 mois ou un congé parental ;
- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant de plus de 20 ans d'activité professionnelle.

#### 5.2. Action de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir une qualification :

- soit validée par un diplôme, un titre ou une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, en recourant si possible à la VAE ;
- soit reconnue par la branche.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivantes :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- actions de développement des compétences ou d'acquisition d'une qualification plus élevée.

Quand une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquelles la candidature du salarié est examinée en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 982-1 du code du travail, aux termes desquelles les périodes de professionnalisation sont également ouvertes aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ainsi qu'aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité (arrêté du 12 février 2007, art. 1er).

## Contributions

### Article 6 En vigueur étendu

#### 6.1. Répartition des fonds

##### 6.1.1. Entreprises de 20 salariés et plus :

- 0,20 % au titre du CIF ;
- 0,50 % au titre de la professionnalisation et DIF prioritaire ;
- 0,90 % au titre du plan de formation et DIF.

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

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et DIF prioritaire ;
- 0,90 % au titre du plan de formation et DIF.

##### 6.1.3. Entreprises de moins de 10 salariés :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et DIF prioritaire ;
- 0,40 % au titre du plan de formation et DIF.

#### 6.2. Obligation conventionnelle de versement

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

- la professionnalisation et le DIF prioritaire ;
- le 0,40 % dû par les entreprises employant moins de 10 salariés au titre du plan de formation et du DIF, avec un minimum de 15 €.

#### 6.3. CIF-CDD

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une cotisation de 1 % assise sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du CIF-CDD.

Cette somme est versée à l'OPACIF compétent.

Ne doivent toutefois pas être pris en compte :

- les salariés dont le CDD s'est poursuivi par un CDI ;
- les apprentis, les salariés en contrat de professionnalisation ;
- les jeunes étudiants recrutés en CDD pendant leur cursus scolaire ou universitaire.

## Répartition de la contribution professionnalisation

### Article 7 En vigueur étendu

L'ensemble des sommes collectées par AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation et du DIF prioritaire financera les actions définies ci-dessous :

- contrats et périodes de professionnalisation ;
- financement des DIF prioritaires ;
- fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 8.

Chaque année, une délibération de l'instance paritaire compétente de la branche au sein d'AGEFOS-PME fixera la part de la collecte affectée à chacun des objectifs ci-dessus.

La CEGI établira la liste des actions de formation pouvant entrer dans la catégorie des "DIF prioritaires" et pouvant être financées par AGEFOS-PME avec les fonds collectés ci-dessus.

## **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

### **Article 8**

[En vigueur étendu](#)

#### 8.1. Dispositions générales

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles est un outil au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle. Il doit accompagner les employeurs dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Les travaux accomplis par l'observatoire viennent en appui des réflexions menées au sein de la CEGI à laquelle ils sont régulièrement communiqués.

L'observatoire s'inscrit dans une démarche globale et permanente, impliquant les divers partenaires concernés par les questions d'emploi et de formation dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Les modalités de mise en place et de fonctionnement de l'observatoire sont confiées à la CEGI.

#### 8.2. Objet

L'observatoire doit apporter :

- les informations quantitatives et qualitatives permettant d'identifier et de mesurer les évolutions des métiers ainsi que les compétences et formations nécessaires à leur exercice ;

- son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquence les besoins de formation.

## **Extension**

### **Article 9**

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction des relations du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

## **Avenants départementaux ou régionaux - Région parisienne**

### **REGION PARISIENNE**

#### **Champ d'application**

### **Article 1 A**

[En vigueur étendu](#)

Le champ d'application du présent avenant régional est constitué par les départements de Paris, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise, Yvelines et Seine-et-Marne, constituant la région parisienne.

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

### **Commission paritaire de conciliation**

### **Article 10 A**

[En vigueur étendu](#)

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

La chambre syndicale parisienne des propriétaires d'immeubles ou d'appartements, 274, boulevard Saint-Germain, à Paris, assurera le secrétariat de cette commission.

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

Syndicat des propriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes.

Syndicat des concierges et employés d'immeubles CGT des Alpes-Maritimes ;

Syndicat CGT-FO de concierges et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes ;

Syndicat CFDT de concierges et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes ;

Union départementale CFTC des Alpes-Maritimes.

### Commission paritaire

#### Article 1er

En vigueur étendu

Il est constitué dans le département des Alpes-Maritimes une commission départementale paritaire de conciliation qui aura pour rôle :

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

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

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

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

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 6, art. 1er, du 13 décembre 2002, BO conventions collectives 2003-6.

Il est constitué dans le département des Alpes-Maritimes une commission départementale paritaire de conciliation qui aura pour rôle :

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

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

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

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

### Suppression de l'aide bénévole du conjoint

#### Article 2

En vigueur étendu

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

### Repos hebdomadaire des jours fériés

#### Article 3

En vigueur étendu

Si le roulement prévu à l'article 19 de la convention collective nationale ne peut être assuré, l'employeur pourra pourvoir au remplacement du personnel assurant une permanence complète, tout au moins en ce qui concerne le service des ordures ménagères.

Dans le cas où cela ne se ferait pas, le personnel concerné, qui est obligé de faire ce travail les lendemains des jours de repos, est dispensé de tout autre travail dans le cadre du temps nécessaire pour accomplir cette tâche.

### Définition des tâches

#### Article 4

En vigueur étendu

La hauteur maximale des lampes à remplacer et des vitres à laver est fixée à 3 mètres par rapport au sol.



## **Taxe d'habitation**

### **Article 5**

En vigueur étendu

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

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

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

### **Conditions générales de travail**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

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

### **Prime d'ancienneté**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

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

La prime d'ancienneté calculée sur le nouveau salaire ne s'impute pas sur l'éventuelle indemnité différentielle.

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

### **Remboursement de frais**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Dans le cas où le salarié utilise pour son service de l'eau chaude facturée au compteur particulier de la loge, cette consommation lui sera remboursée au même titre que les fournitures dans les conditions à fixer au contrat de travail.

### **Litiges**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

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

## **Avenant n° 1 du 18 janvier 1985**

Chambre syndicale de la propriété immobilière Nantes - Loire-Atlantique.

CFDT Loire-Atlantique.

### **Article 1er**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

Par dérogation aux dispositions de l'article 14, 7e et 8e alinéas, de la convention collective nationale, lesquels disposent concernant les préavis dus en cas de démission :

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

il est convenu que les employés démissionnaires de ces catégories ne seront 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**

Modifié par accord du 16 février 1995, point 5. BO conventions collectives 95-42, étendu par arrêté du 26 mars 1996 JORF 4 avril 1996.

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

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

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

**Article 4**  
**En vigueur étendu**

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

Dans le cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité, l'employé doit percevoir 50 % 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 convenu toutefois qu'en aucun cas le salarié ne pourra recevoir une indemnité totale supérieure au montant de son salaire normal.

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

**Article 5**  
**En vigueur étendu**

En application de l'article 32 de la convention collective nationale, les parties contractantes conviennent de reconduire purement et simplement les dispositions de l'article 21 de l'ancienne convention collective départementale ainsi conçue :

"Article 21

Les parties signataires conviennent d'affilier le personnel à un régime de retraite complémentaire.

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

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

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

**Article 6**  
**En vigueur étendu**

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

**Article 7**  
En vigueur étendu

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

## Avenant n° 2 du 28 février 1985

### Règlement intérieur

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles, la commission départementale paritaire adopte un règlement intérieur dont le texte demeurera annexé au présent avenant.

### Protection des salariés

**Article 2**  
En vigueur étendu

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

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

### Crédit d'heures

**Article 3**  
En vigueur étendu

Modifié par accord du 16 février 1995, point 6. BO conventions collectives 95-42, étendu par arrêté du 26 mars 1996 JORF 4 avril 1996.

En application des dispositions de l'article L. 132-17 du code du travail, les salariés membres de la délégation salariale à la commission départementale paritaire, à raison de 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 prendre par journée ou demi-journée, pour préparer les réunions de la commission.

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

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

**Article 4**  
En vigueur étendu

Les salariés assurant le service des ordures ménagères les dimanches et jours fériés dans les communes du littoral ayant la qualité reconnue de station balnéaire, et sous réserve de l'autorisation préalable de l'autorité administrative compétente, bénéficieront :

- soit d'un repos compensatoire majoré de 100 %, calculé pro rata temporis, pris en dehors de la saison ;
- soit de l'application des dispositions de l'article 19 de la convention collective nationale.

### Débouchage des vide-ordures

**Article 5**  
En vigueur étendu

Modifié par accord du 16 février 1995, point 7. BO conventions collectives 95-42, étendu par arrêté du 26 mars 1996 JORF 4 avril 1996.

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

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

L'indemnité de débouchage des vide-ordures est fixée à 126 F pour tenir compte de l'évolution des salaires. Au 1er janvier de chaque année, cette indemnité sera

revalorisée sur la base des salaires définis par la profession.

## **Extension**

### **Article 6** En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension sans délai du présent avenant.

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

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

#### **Objet de la commission**

##### **Article 1er** En vigueur étendu

La commission a un double objet :

- a) Négocier toutes modifications ou adjonctions apportées à la convention collective nationale devant faire l'objet d'avenants départementaux ;
- b) Veiller à la bonne application de la convention collective nationale, résoudre les problèmes généraux relatifs à son interprétation, étudier les cas particuliers de désaccord entre employeur et employé soumis à son examen afin de proposer une solution équitable.

#### **Fonctionnement de la commission**

##### **Article 2** En vigueur étendu

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

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

Dans le cadre départemental, la convocation est obligatoire si elle est demandée par une organisation représentative.

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

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

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

La condition obligatoire requise pour la validité de telles réunions est qu'y soient convoquées toutes les organisations représentatives.

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

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

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

#### **Composition de la commission**

##### **Article 3** En vigueur étendu

Modifié par accord du 16 février 1995, point 8. BO conventions collectives 95-42, étendu par arrêté du 26 mars 1996 JORF 4 avril 1996.  
La commission départementale paritaire comprend les représentants des organisations syndicales suivantes :

- Organisation patronale :

Chambre syndicale de la propriété immobilière.

- Organisations ouvrières :

CGT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFDT ;

SNIGIC.

### **Méthode de travail**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

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

Dans un but d'efficacité, afin d'éviter le report de décisions d'une séance à l'autre pour complément d'information, il est admis et accepté par les partenaires sociaux que tous les documents utiles pour délibérer sur l'ordre du jour seront communiqués préalablement par la partie concernée aux autres parties, dans un délai raisonnable pour en permettre l'examen. Très particulièrement, toute organisation représentative désirant apporter une modification au texte de la convention collective nationale formulera sa proposition sous forme de projet d'avenant.

### **Modification du règlement intérieur**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

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

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

Chambre syndicale de la propriété bâtie d'Orléans et du Loiret.

CGT Loiret ;

CGT-FO Loiret.

#### **unique**

En vigueur étendu

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

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

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

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

Pour la première session, la présidence sera tirée au sort entre les deux collèges ; après la durée de celle-ci, la présidence sera assurée alternativement entre les collèges. Le secrétariat sera toujours occupé par un membre du collège opposé à celui du président.

Le président et le secrétaire seront désignés, à la suite d'un vote, parmi les candidatures présentées par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Seul le collège intéressé prendra part au vote. La durée de leur mandat sera identique.

## **Avenant du 18 novembre 1981 (Rhône)**

Syndicat des sociétés immobilières françaises ;

Groupe des sociétés immobilières d'investissement ;

Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires immobiliers de Lyon, affiliée à l'Union nationale de la propriété immobilière.

CGT-FO ;

CFTC.

**Avenant intervenu dans le cadre de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du du 11 décembre 1979**

## Champ d'application

### Article 1er En vigueur étendu

En référence à l'article 1er de la convention collective nationale :

" Le champ d'application géographique du présent avenant comprend le département du Rhône. "

## Commission paritaire de conciliation

### Article 2 En vigueur étendu

En référence à l'article 10 de la convention collective nationale :

L'article 10 de la convention collective nationale est complété ainsi qu'il suit :

" Une commission départementale paritaire siégera à Lyon dans les bureaux de la direction départementale du travail. Elle aura pour mission l'examen des différends nés de l'application de la convention.

Elle comprendra en nombre égal, d'une part, des représentants des organismes d'employeurs signataires, d'autre part, des représentants des syndicats de salariés signataires. Elle sera présidée par le directeur départemental du travail ou son représentant. Elle se réunira au moins une fois par trimestre sur convocation du président.

La commission paritaire pourra connaître également des litiges particuliers avant toute instance et désignera à cet effet certains de ses membres en qualité de conciliateurs. "

## Rupture du contrat de travail

### Article 3 En vigueur étendu

En référence à l'article 14 de la convention collective nationale :

Le dernier paragraphe de l'article 14 de la convention collective nationale est modifié ainsi qu'il suit :

" Si le salarié trouve un nouvel emploi pendant la période de préavis, il pourra quitter son poste sous réserve d'en aviser l'employeur au moins 1 mois à l'avance. En cas de licenciement, ce délai est ramené à 15 jours. Ainsi ce dernier est déchargé... " (Le reste sans changement.)

## Absence pour recherche d'emploi

### Article 4 En vigueur étendu

En référence à l'article 15 de la convention collective nationale :

Le premier paragraphe de l'article 15 est ainsi complété :

" Toutefois, la durée de l'absence est portée à 60 heures dans le cas d'un préavis de 3 mois. "

## Conditions générales de travail

### Article 5 En vigueur étendu

Modifié par avenant du 31 décembre 1989, étendu par arrêté du 25 avril 1991 JORF 8 mai 1991.

En référence à l'article 18 de la convention collective nationale :

La phrase suivante est ajoutée après le troisième paragraphe :

" La durée journalière d'ouverture de la loge sera diminuée du temps d'exécution des tâches matinales et tardives, telles que le service de l'éclairage, des portes et des poubelles ; ce temps sera fixé par le contrat de travail. "

Le dernier paragraphe est modifié comme suit :

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

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

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

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

Les organisations patronales s'engagent à conseiller à leurs adhérents d'inclure, sauf cas particulier, dans les heures d'ouverture de la loge fixées par le contrat de travail, la période de 12 heures à 13 h 30.

**Article 6 (1)**  
En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 18 janvier 1991, non étendu.

En référence à l'article 23 de la convention collective nationale :

Après l'avant-dernier paragraphe, ajouter :

" Evaluation forfaitaire des fournitures, électricité, gaz, eau chaude ; le prix du kilowattheure sera fixé avant le début de chaque année par la commission paritaire. "

Décision de la commission paritaire du 20 décembre 1990 (applicable au département du Rhône à compter du 1er janvier 1991) (2)

Entre :

La chambre syndicale des propriétaires immobiliers ;

Le syndicat des sociétés immobilières françaises ;

Le groupement des sociétés immobilières d'investissement,

D'une part, et

Le syndicat CFDT ;

Le syndicat CFTC ;

Le syndicat CGT ;

Le syndicat SNIGIC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le montant des indemnités constituant le salaire en nature est modifié, à compter du 1er janvier 1991, soit :

1° La valeur du kilowattheure passe à 0,8328 F, d'ou les évaluations suivantes des salaires en nature :

- électricité : 55 kilowatts : 45,80 F

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

- chauffage : équivalent de 120 kilowattheures d'électricité : 99,93 F

- eau chaude : équivalent de 98 kilowattheures d'électricité : 81,61 F

2° Le remboursement de la fourniture d'eau chaude s'effectue à raison de 47 F le mètre cube d'eau chaude.

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

(1) Article étendu sans préjudice de l'application de l'article 23 de la convention collective nationale.(2) Dispositions non étendues.

**Congés payés**

**Article 7**  
En vigueur étendu

En référence à l'article 25 de la convention collective nationale :

La phrase suivante est ajoutée avant le premier paragraphe :

" L'octroi du congé est obligatoire pour l'employeur. "

**Remplacement du salarié logé et gratification annuelle**

**Article 8**  
En vigueur étendu

En référence à l'article 26 de la convention collective nationale :

Les deuxième et troisième alinéas du paragraphe a de l'article 26 sont modifiés ainsi qu'il suit :

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

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

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

Si l'employeur n'accepte pas dans les 8 jours le remplaçant présenté, il lui appartient de pourvoir lui-même au remplacement. "

### **Congés pour événements personnels**

#### **Article 9** En vigueur étendu

En référence à l'article 27 de la convention collective nationale :

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

" 2° Décès du conjoint, d'ascendant ou descendant en ligne directe : 3 jours ouvrables.

3° Naissance ou adoption d'un enfant du salarié : 1 jour ouvrable de congé en supplément du congé légal soit au total 4 jours ouvrables. "

### **Suspension du contrat de travail, maladie, accidents du travail**

#### **Article 10** En vigueur étendu

En référence à l'article 28 de la convention collective nationale :

Le dernier alinéa du paragraphe 1er est modifié de la façon suivante :

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

### **Indemnité de grève des éboueurs**

#### **Article 11** En vigueur étendu

Modifié par avenant du 21 juillet 2006 BO conventions collectives 2007-2, étendu par arrêté du 28 mars 2007 JORF 7 avril 2007.

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

"Article 24 bis

Indemnité de grève des éboueurs

En cas de grève des éboueurs se prolongeant au-delà de 5 jours, il est attribué une indemnité. Cette indemnité ne sera versée qu'au salarié effectuant personnellement la manipulation des poubelles et sous réserve que les tâches supplémentaires soient effectivement accomplies. Elle sera due dès le premier jour de la grève et calculée à partir d'une base déterminée avant le début de chaque année par la commission paritaire.

A compter du 5 décembre 2005, l'indemnité est fixée à 0,10 € par lot principal."

### **Fournitures (voir exclusion figurant dans l'arrêté du 4 juin 1982)**

#### **Article 12 (1)** En vigueur étendu

Modifié par avenant du 21 juillet 2006 BO conventions collectives 2007-2, étendu par arrêté du 28 mars 2007 JORF 7 avril 2007.

Un article 35 est ajouté à la convention collective nationale et s'intitule :

"Article 35

Fournitures

Eau froide. - Pour le cas où l'immeuble ne dispose pas de poste d'eau dans les parties communes et où le gardien-concierge doit utiliser, pour le service de l'immeuble, le poste d'eau de son appartement sur son compteur, une indemnité forfaitaire mensuelle sera versée correspondant au 1/12 d'un forfait annuel correspondant au prix de 1 mètre cube par an et par local principal avec un maximum de 100 mètres cubes. Le montant de ce forfait sera fixé avant le début de chaque année par la commission paritaire.

Eau chaude. - Pour le cas où l'immeuble ne dispose pas de poste d'eau chaude pour les parties communes et où le gardien-concierge doit utiliser, pour le service de l'immeuble, le poste de son appartement ou procéder lui-même au chauffage de l'eau, il lui sera versé une indemnité forfaitaire correspondant au prix de 1 mètre cube par an et pour 5 locaux au maximum de 20 mètres cubes. Le montant de ce forfait sera fixé avant le début de chaque année par la commission paritaire à compter du 1er mai 2006, le prix de l'eau chaude est fixé à 8,75 € le mètre cube.



Fourniture d'un bleu de travail pour les hommes, d'une blouse pour les femmes. Ces vêtements seront remis à l'expiration de la période d'essai et ensuite une fois par an et également en cas d'accident.

Fourniture suivant les besoins d'une veste imperméable, d'une paire de gants industriels pour la manipulation des poubelles et d'une paire de bottes ou chaussures de sécurité. "

(1) Dénonciation par lettre du 13 juin 1991 de la CFTC de l'article 12, concernant l'eau froide.

### **Taxe d'habitation**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 30 janvier 2002 BO conventions collectives 2002-8, étendu par arrêté du 11 juin 2002 JORF 16 juin 2002.

A compter du 1er janvier 2002, la taxe d'habitation sera remboursée par l'employeur à hauteur de 60 % à tout salarié bénéficiant d'un logement de fonction accessoire au contrat de travail. Cette disposition ne remet pas en cause les avantages individuels acquis, les dispositions contractuelles ou les accords d'entreprise plus favorables prévoyant ce remboursement.

La quote-part de la taxe d'habitation relative à la partie du logement qui sert à accueillir du public, à entreposer du matériel, à installer les systèmes de sécurité, est remboursée intégralement par l'employeur.

Ces nouvelles dispositions négociées par les parties se substituent à l'usage dans le département du Rhône dénoncé par les employeurs les 18 et 21 octobre 1993.

### **Avenant du 3 mars 1982 (Savoie)**

Chambre syndicale des agents immobiliers de la Savoie (FNAIM) ;

Chambre syndicale des propriétaires immobiliers de la Savoie.

CFDT.

### **(Annexe au chapitre II de la CCN)**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Si un litige survenait dans une copropriété entre un ou plusieurs propriétaires et un ou plusieurs préposés, ces derniers pourront, sur leur demande, être entendus par le conseil syndical de la copropriété, voire l'assemblée générale, en présence des parties intéressées.

### **(Annexe à l'article 10 de la CCN)**

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

Il sera constitué d'un commun accord une commission paritaire départementale permanente chargée de veiller à l'application de la présente convention, d'en interpréter objectivement les clauses, de régler les conflits nés de l'application de cette convention, ou de recevoir les doléances des parties en ce qui concerne les problèmes du travail ou de sa rémunération.

Cette commission sera composée de 4 salariés représentant les organisations de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants employeurs.

Ces membres seront désignés par les parties, au siège des autres signataires dès le dépôt légal de la convention, pour une durée de 1 an, ce mandat étant renouvelable. La présidence reviendra alternativement à chacune des parties, l'autre ayant automatiquement le secrétariat de séance.

La réunion de la commission paritaire de conciliation se fera sur convocation de la partie la plus diligente, dès que les membres seront saisis d'une requête, au plus tard dans les 2 semaines qui suivent cette convocation dans un local choisi par le président en fonction pour cette réunion.

En cas de carence de l'une des parties, la convocation sera adressée par l'inspecteur du travail qui présidera aux travaux de la commission pour ce qui concerne le problème évoqué ayant fait l'objet de cette carence. Dans tous les cas, les membres de la commission peuvent demander l'assistance de l'inspecteur du travail.

La commission établit un procès-verbal de sa délibération, qui sera communiqué aux parties signataires.

Lorsque la commission aura émis un avis à la majorité de ses membres présents, le procès-verbal deviendra partie intégrante du présent avenant et modifiera de facto la ou les clauses objet de ce procès-verbal, dans la mesure où les conditions de parité ont été remplies lors de ces délibérations.

### **(Annexe à l'article 11 de la CCN)**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

En ce qui concerne les personnels saisonniers, le contrat individuel devra mentionner la date du début et de la fin de saison et chaque interruption constituera une suspension du contrat de travail, automatiquement terminée à la date de reprise de la saison suivante.

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

L'employeur ayant recruté du personnel hors de la localité ou le salarié devra exercer ses fonctions sera tenu de régler au salarié :

- a) Le coût du transport aller et, dans le cas de retour du salarié à sa localité d'origine, le coût du transport retour, y compris pendant la période d'essai, dans la mesure où l'initiative de la rupture incombe à l'employeur, hormis le cas de faute lourde ;
- b) Le salaire en espèces des journées de déplacement et les frais de nourriture et d'hébergement afférents à ces journées.

#### **(Annexe à l'article 14, § 1, de la CCN)**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

La demande par le salarié de la réunion de la commission paritaire départementale prévue à l'article 2 ci-dessus pour entendre les parties en conflit suspendrait de facto, sauf en cas de faute grave, la procédure prévue aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail. Cette procédure ne recommencerait qu'après les délibérations de ladite commission.

#### **(Annexe à l'article 18 de la CCN)**

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

Les vêtements et accessoires exigés par le travail tels que bottes, gants, blouses, livrées, bleus de chauffe, etc., feront l'objet de bons d'achat annuels dont le montant sera fixé en même temps que la valeur du point et ne pourront être déduits du salaire, sous quelque forme que ce soit.

Le matériel nécessaire à l'exécution des tâches fixées par le contrat de travail tel que récipients, détergents, outillage, tondeuses à gazon, matériel de déneigement, etc., sera fourni et entretenu par l'employeur, le préposé ayant la responsabilité du maintien en bon état de fonctionnement et de propreté.

#### **(Annexe à l'article 19 de la CCN)**

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

Dans les immeubles situés en stations de vacances et où les salariés ne sont pas assez nombreux pour permettre l'organisation de permanences par roulement, le repos hebdomadaire des dimanches et jours fériés pourra être différé pendant une période de 3 mois au maximum. Dans ce cas, le salarié aura droit à 2 jours de congés pris en dehors de la saison d'ouverture de la station. Cette dérogation ne pourra être appliquée que dans la mesure où l'employeur en obtiendra des autorités compétentes.

Dans les autres immeubles et dans le cas où le remplacement d'un salarié un jour férié s'avérerait impossible et si celui-ci n'a pu bénéficier de cette journée du fait des contraintes du travail, cette sujétion lui ouvrira le droit à autant de jours de congés supplémentaires, qui pourront, sur sa demande, être accolés au congé principal, qu'il aura travaillé de jours fériés depuis son dernier congé.

#### **(Annexe à l'article 22, § 1, de la CCN)**

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

La commission paritaire de la Savoie prévue à l'article 2 ci-dessus sera réunie à l'initiative de la partie soussignée la plus diligente pour fixer, à titre provisoire, une nouvelle valeur du point chaque fois qu'une réunion sur le plan national prévue à cet effet dans le cadre de la convention collective nationale n'aura pas été tenue depuis plus de 12 mois.

#### **(Annexe à l'article 22, § 2, de la CCN)**

#### **Article 9**

En vigueur non étendu

Pour tenir compte du surcroît de travail occasionné par les arrivées massives de nouveaux occupants dans les immeubles des stations thermales ou des stations de sports d'hiver et d'été, il sera attribué un supplément de 5 % sur le salaire global des préposés de ces stations pendant la période d'occupation maximale des immeubles, ces périodes étant obligatoirement mentionnées dans le contrat individuel des intéressés.

On entend par périodes d'occupation maximale les mois de décembre, janvier, février, mars, avril, juillet et août pour les stations de sports d'hiver et les mois d'avril, mai, juin, juillet, août, septembre et octobre pour les stations thermales.

Par ailleurs, pour tenir compte du coût de la vie dans les stations de sports d'hiver, la base de calcul des salaires des préposés de ces stations sera majorée de 15 %.

**(Annexe à l'article 23 de la CCN)**

**Article 10**

En vigueur non étendu

Un abattement de 15 % sera appliqué sur le montant de l'avantage en nature logement dans les immeubles situés dans les stations de vacances pour tenir compte forfaitairement des conditions particulières de l'habitat en stations.

**(Annexe à l'article 24 de la CCN)**

**Article 11**

En vigueur non étendu

Pour l'attribution des primes d'ancienneté il sera tenu compte des années de service dans la profession et non seulement chez le même employeur.

Pour les employés saisonniers, l'ancienneté se détermine en additionnant tous les mois travaillés depuis la première embauche dans la profession, sans que ce calcul puisse avoir pour effet l'attribution de moins d'une année pour deux saisons consécutives.

**(Annexe à l'article 26 de la CCN)**

**Article 12**

En vigueur non étendu

Dans le cas où un salarié désirerait s'absenter pour convenances personnelles en dehors des cas prévus par les dispositions des articles 19 et 26 de la convention collective nationale, il sera tenu de se faire remplacer par une personne de son choix et dans les conditions fixées par la réglementation du travail et après en avoir informé son employeur ou son représentant. Le salarié ne percevra pas son salaire. Le remplacement sera payé par l'employeur sur une base égale à celle du salarié remplacé.

**(Annexe à l'article 26, § a, de la CCN)**

**Article 13**

En vigueur non étendu

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

**(Annexe à l'article 28 de la CCN)**

**Article 14**

En vigueur non étendu

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

**(Annexe au § 4 de l'annexe I à la CCN)**

**Article 15**

En vigueur non étendu

Tous travaux de déneigement effectués à la main dans les stations de sports d'hiver seront rémunérés sur la base du tarif fixé pour les travaux qualifiés majoré de 50 %.

**(Annexe à l'article 2 de l'annexe III de la CCN)**

**Article 16**

En vigueur non étendu

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

Pour les employés embauchés avant le 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.

**Avenant du 24 mars 1982 (Var)**

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.

## Dispositions de la convention collective particulières au département du Var

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 2 de la convention collective nationale relatif au maintien des avantages acquis, il a été conclu le présent avenant à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

### Article 1er à 13

En vigueur non étendu

Sans changement.

### Article 14

En vigueur non étendu

Ajouter in fine :

- le licenciement d'un membre du bureau syndical est soumis à la commission paritaire (art. 5 de la convention collective de Toulon et du Var) ;
- le relogement d'un gardien, concierge ou employé d'immeuble logé âgé de plus de 65 ans et qui constituerait un cas social sera soumis à la commission paritaire (art. 17 de la CCN de Toulon et du Var).

### Article 15 à 17

En vigueur non étendu

Sans changement.

### Article 18

En vigueur non étendu

Ajouter au dernier alinéa :

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

### Article 19

En vigueur non étendu

Ajouter au dernier alinéa :

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

### Article 20

En vigueur non étendu

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

Sans changement.

### Article 26

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 4 du 29 octobre 1981.

a) Remplacement du salarié logé,

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

b) Gratification annuelle : sans changement.

**Article 27 à 34**  
En vigueur non étendu

Sans changement.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Toulon, et un exemplaire sera adressé à la direction départementale du travail et de la main-d'oeuvre.

**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)**

Chambre syndicale propriétaires et copropriétaires de Toulon et du Var ;

Chambre syndicale des agents immobiliers de Toulon et du Var, fédération varoise du patronat.

CGT-FO des concierges et employés d'immeubles du Var ;

Union locale CGT des concierges et employés d'immeubles.

**Dispositions de la convention collective particulières au département du Var**

**Article 1er**  
En vigueur non étendu

Il est admis le maintien des avantages acquis suivants :

1. Avantages en nature :

- le logement qui devra être tenu en bon état et propre ;

- l'eau froide et l'eau chaude si elle est fournie par l'immeuble. Il est précisé que ces avantages sont dus en totalité aux huissiers concierges.

Pour les autres catégories de concierge, l'eau destinée au service de l'immeuble et aux besoins particuliers des concierges sera fournie gratuitement à concurrence d'un maximum de 500 litres par jour - tout dépassement étant mis à la charge du concierge. En cas d'exigence particulière, ce volume pourra être augmenté.

En cas de fourniture d'eau chaude, la quantité allouée sera fixée d'un commun accord (minimum 98 % équivalent électricité, art. 23 CCN) :

- électricité : 55 kW par mois et pendant toute l'année ;

- gaz : 92 kW (équivalent électricité) par mois et pendant toute l'année ;

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

2. Avantages divers.

La taxe d'habitation est un droit collectivement acquis.

**Article 2**  
En vigueur non étendu

Il sera procédé dans un délai de 3 mois suivant la signature de cet avenant à la désignation des membres de la commission paritaire départementale pour chacune des organisations professionnelles signataires ou adhérentes.

Les syndicats devront communiquer, par pli recommandé, aux parties signataires ou adhérentes ainsi qu'à l'inspection du travail, la liste des membres de leur bureau et de la commission paritaire.

**Article 3**  
En vigueur non étendu

Tout licenciement d'un membre du bureau d'un syndicat de concierges signataires ou adhérents à la convention, ou d'un membre de la commission paritaire, envisagé par l'employeur, devra obligatoirement être soumis à la commission paritaire.

En cas de désaccord, le licenciement pourra intervenir sur avis de l'inspecteur du travail. Au cas où le désaccord persisterait, les parties pourront se pourvoir en justice.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres du bureau dudit syndicat ou de la commission paritaire pendant une durée de 6 mois après l'expiration de la cessation de leurs fonctions au sein de ces institutions.

#### **Article 4**

##### **En vigueur non étendu**

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

"Selon les possibilités matérielles dans chaque cas et notamment lorsqu'il est possible de différencier la loge du logement de fonction à usage d'habitation du concierge remplacé."

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au niveau départemental qui sera déposé au greffe du tribunal des prud'hommes de Toulon et un exemplaire sera adressé à la direction départementale du travail et de l'emploi du Var.

## **Dispositions législatives et réglementaires - Mensualisation et procédures conventionnelles**

### **Texte de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, article 1er.**

#### **En vigueur étendu**

Les droits nouveaux ouverts par les clauses de l'accord national interprofessionnel, annexé à la présente loi et relatif à la mensualisation, sont acquis, à compter du 1er janvier 1979, aux salariés des professions visées à l'article L. 131-1 du code du travail, à l'exclusion des professions agricoles, et au premier alinéa de l'article L. 134-1 du même code qui n'étaient liées, à la date de sa signature, ni par un accord de mensualisation, ni par des clauses de mensualisation incluses dans des conventions collectives portant sur l'ensemble de ces droits.

Ils sont acquis, le 1er janvier 1980 au plus tard, aux salariés des professions visées à l'alinéa précédent et qui étaient liées, à la date de signature de l'accord annexé, soit par un accord de mensualisation, soit par des clauses de mensualisation incluses dans des conventions collectives portant sur l'ensemble de ces droits.

Un décret en Conseil d'Etat détermine, en tant que de besoin, les modalités d'application des alinéas précédents et notamment les sanctions pour contravention aux dispositions du présent article, ainsi que les formes et conditions de la contre-visite mentionnée à l'article 7 de l'accord annexé à la présente loi.

## **Dispositions législatives et réglementaires - Mensualisation et procédures conventionnelles**

### **Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation**

#### **Annexe à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978**

#### **En vigueur étendu**

##### **Article 5**

A compter du 1er janvier 1978, une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave, aux ouvriers visés à l'article 1er licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale) et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 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 serait prise en compte que pro rata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

##### **Article 7**

#### **Maladie - Accidents**

A compter du 1er juillet 1978, après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les ouvriers visés à l'article 1er bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

Pendant 30 jours, ils recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, ils recevront les 2/3 de cette rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - à l'exclusion des accidents de trajet - et à compter du onzième jour d'absence dans tous les autres cas.

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 absence pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

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

**Arrêté du 31 mai 1978 JONC 11 juillet 1978.**

[En vigueur étendu](#)

Article 1er

Tout chef d'équipe de sécurité d'un immeuble de grande hauteur doit :

- a) Etre titulaire d'un certificat d'aptitude à l'emploi de chef d'équipe de sécurité d'immeuble de grande hauteur délivré dans les conditions fixées aux articles 4 à 6 ci-après ;
- b) Avoir été employé pendant 1 an au moins comme agent de sécurité dans un immeuble de grande hauteur ;
- c) Avoir appartenu pendant 30 jours au moins au service de sécurité de l'immeuble dans lequel il exercera la fonction de chef d'équipe.

Article 2

Les agents assurant la permanence du service de sécurité d'un immeuble de grande hauteur à usage d'habitation sont soumis aux seules dispositions de l'article 1er a ci-dessus.

Article 3

Les agents de sécurité permanents autres que ceux visés aux articles précédents doivent être titulaires d'un certificat d'aptitude à l'emploi d'agent de sécurité d'immeuble de grande hauteur délivré dans les conditions fixées aux articles 4 à 6 ci-après.

Article 4

Les certificats de chef d'équipe et d'agent de sécurité sont délivrés par les organismes agréés par le ministre de l'intérieur.

Pour être agréés, ces organismes doivent déposer à la préfecture de leur siège social une demande indiquant les moyens dont ils disposent, les modalités précises de formation et d'examen, le programme du stage, la qualification des instructeurs et des examinateurs ainsi que les tarifs. Cette demande, accompagnée de l'avis du préfet, est transmise par la préfecture au ministère de l'intérieur (direction de la sécurité civile).

L'agrément est accordé et peut être retiré à tout moment par décision du ministre de l'intérieur, après avis de la commission technique interministérielle des immeubles de grande hauteur.

Article 5

L'enseignement dispensé au cours des stages doit comporter l'étude des dispositions réglementaires essentielles et s'attacher à la formation pratique des agents sur des cas concrets. Les programmes de stage sont annexés au présent arrêté.

La durée du stage ne peut être inférieure à 2 semaines pour les chefs d'équipe et à 5 jours pour les agents de sécurité.

#### Article 6

Le certificat d'aptitude aux fonctions de chef d'équipe ou d'agent de sécurité est délivré par l'organisme de formation agréé, à l'issue d'un examen, sur le vu des délibérations d'un jury présidé par l'inspecteur départemental des services d'incendie et de secours ou son représentant et comprenant au moins deux chefs de service de sécurité d'immeubles de grande hauteur et le responsable du stage de formation.

#### Article 7

Sont dispensées du certificat de chef d'équipe de sécurité les personnes pouvant justifier de l'une des conditions suivantes :

- a) Avoir exercé, au moins depuis 5 ans avant la date de publication du présent arrêté, les fonctions de chef d'équipe dans un immeuble de grande hauteur non classé immeuble de grande hauteur à usage d'habitation ;
- b) Avoir appartenu durant 10 ans au moins à un service de sécurité d'un établissement industriel ou commercial, dont 5 ans en qualité de chef d'équipe ;
- c) Avoir servi au moins 3 ans en qualité de caporal-chef ou de sous-officier dans un corps de sapeurs-pompiers professionnels ou militaires.

#### Article 8

Sont dispensées du certificat d'aptitude d'agent de sécurité les personnes pouvant justifier de l'une des conditions suivantes :

- a) Avoir exercé, au moins depuis 3 mois avant la date de publication du présent arrêté les fonctions d'agent de sécurité dans un service central de sécurité d'immeuble de grande hauteur non classé immeuble de grande hauteur à usage d'habitation ;
- b) Avoir appartenu durant 5 ans à un service de sécurité incendie dans un établissement industriel ;
- c) Avoir servi au moins 3 ans dans un corps de sapeurs-pompiers professionnels ou militaires.

#### Article 9

Les personnels des équipes doivent justifier d'une aptitude physique satisfaisant aux conditions fixées en annexe et attestées par un certificat médical. Ce certificat médical est renouvelé tous les ans et après tout accident ou affection susceptible de diminuer les capacités de l'intéressé.

#### Article 10

La commission consultative départementale de la protection civile s'assure, au cours de ses visites, de l'application des dispositions du présent arrêté.

Elle propose à l'autorité administrative responsable les mesures propres à remédier aux insuffisances constatées ; en particulier, le propriétaire intéressé peut être mis en demeure d'avoir à soumettre aux obligations de stage et de certificat d'aptitude les agents visés aux articles 7 et 8 qui se révéleraient insuffisamment qualifiés.

#### Article 11

Les organismes de formation qui, avant la date de leur agrément, auraient organisé des stages et délivrés des certificats d'aptitude, peuvent en solliciter la validation auprès du ministre de l'intérieur (direction de la sécurité civile). La formation doit avoir été organisée dans les conditions équivalentes à celles prévues par le présent arrêté.

La demande de validation des certificats délivrés doit être accompagnée de la liste des titulaires et de toutes pièces justificatives relatives aux conditions de la formation.

#### Article 12

Les dispositions du présent arrêté sont applicables à tous les immeubles de grande hauteur, quelle que soit la date de délivrance de leur permis de construire. Les délais d'application sont fixés à 3 ans pour les immeubles des classes GHA et GHR et 1 an pour ceux des classes GHO, GHS, GHU, GHW et GHZ, délais courant à compter du 1er avril 1978, date d'application de l'arrêté du 18 octobre 1977 portant règlement de sécurité pour la construction des immeubles de grande hauteur.



## **Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 1**

### **Programme de stage de chef d'équipe de sécurité d'immeuble de grande hauteur**

En vigueur étendu

Enseignements théoriques

Principes fondamentaux de la sécurité des immeubles de grande hauteur (mise en sécurité des occupants à l'intérieur de l'IGH lui-même, isolement du compartiment sinistré et maîtrise du feu avant qu'il n'ait atteint une dangereuse extension.

Les équipements techniques (installations électriques, sources d'énergie, éclairage, climatisation, alimentation en eau, ascenseurs et monte-charge).

Les moyens de secours (alarme, alerte, détection, extincteurs, RIA, colonnes sèches, colonnes humides, surpresseurs, réservoirs, système d'extinction automatique, portes coupe-feu, système de désenfumage, éclairage de secours) :

- composition et mission du service de sécurité de l'IGH ;
- poste central de sécurité et ses installations ;
- consigne de sécurité ;
- conduite à tenir en cas d'incendie, accident ou incident divers ;
- prévention des actes de malveillance ;
- mesures à prendre lors de travaux susceptibles de créer des dangers d'éclosion d'incendie ou de gêner l'évacuation ou l'intervention des secours ;
- information des occupants ;
- exercices d'évacuation ;
- obligations des propriétaires et exploitants d'IGH ;
- rôle des commissions de sécurité et des organismes agréés.

Exercices pratiques

Mise en oeuvre, épreuve et entretien (entretien courant normalement à la charge des utilisateurs) des moyens d'alarme et d'alerte, des groupes électrogènes, des moyens de détection et de lutte contre l'incendie, des systèmes de ventilation et de désenfumage, des fermetures coupe-feu et de l'éclairage de sécurité.

Exploitation du poste central de sécurité et de ses équipements.

Réception d'une alarme, façon d'alerter les secours.

Actions visant à faciliter l'intervention des sapeurs-pompiers (accueil, guidage, ascenseurs prioritaires, téléphones portatifs, préparation des lances, etc.).

Rondes avec résolution de divers incidents (à titre indicatif : reconnaissance sous appareil respiratoire isolant, établissement d'une petite lance, fermeture manuelle d'une porte coupe-feu, obstacles dans les circulations, potentiel calorifique excédentaire, défaut d'alimentation en eau, anomalie dans le désenfumage, etc.).

Manoeuvre d'isonivelage des cabines d'ascenseurs, passage d'une cabine à l'autre.

Utilisation des nacelles d'entretien des façades.

Séance d'information à l'usage des occupants.

Conduite d'un exercice d'évacuation.

Séance d'instruction d'une équipe d'agents de sécurité.

Tenue des registres de vérifications techniques et du registre de sécurité.

## **Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 2**

### **Programme de stage d'agents de sécurité d'immeuble de grande hauteur**

En vigueur étendu

Enseignements théoriques

Principes fondamentaux de la sécurité des immeubles de grande hauteur.

Les équipements techniques : installations électriques, source d'énergie, éclairage, climatisation, réseaux d'eau, ascenseurs, monte-charge, nacelles, etc.

Les moyens de secours : alarme, alerte, détection, extincteurs, robinets d'incendie armés, colonnes sèches, colonnes humides, système d'extinction automatique, portes coupe-feu, système de désenfumage, éclairage de secours.

Prévention des actes de malveillance, surveillance.

Exercices pratiques

Mise en oeuvre des moyens de secours.

Appel et réception des services publics de secours.

Application des consignes de sécurité.

Entretien et vérification élémentaires des installations.

Lecture et manipulation des tableaux de signalisation.

## **Dispositions législatives et réglementaires - Qualification du personnel permanent des services de sécurité des immeubles de grande hauteur - Annexe 3**

### **Aptitude physique**

#### **En vigueur étendu**

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

1° Satisfaire à un examen général clinique et radiologique portant tout particulièrement sur l'état cardio-vasculaire et pulmonaire.

2° Absence de toute lésion névropathique (épilepsie, éthylisme...) ou mentale.

3° Acuité visuelle égale ou supérieure à 5/10 pour un oeil, égale ou supérieure à 1/20 pour l'autre, sans correction optique. Perception normale de la tonalité des couleurs.

4° Acuité auditive normale ou voisine de la normale.

5° Satisfaire aux épreuves déterminantes de la valeur fonctionnelle et du contrôle de la faculté d'équilibre.

Pour le personnel âgé de plus de 45 ans, les examens et vérifications énumérés ci-dessus sont complétés par un bilan biologique et un électrocardiogramme.

## **Décision du 22 juin 1989 du Conseil d'administration CRIP**

### **Mise à jour de la décision du 22 juin 1989 sur l'attribution d'une allocation de départ en retraite**

#### **En vigueur non étendu**

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

- gardiens et concierges de catégorie B, coefficient 143 à service permanent ou partiel (ce qui exclut les " services complets ") définis à l'article 21.B, paragraphe a, de la convention collective nationale du 11 décembre 1979 ;

- justifiant d'au moins 10 ans de service dans l'emploi ci-dessus défini, validés par la CRIP au titre d'un ou de plusieurs employeurs ;

- bénéficiant de la liquidation de leurs droits à retraite sécurité sociale sans abattement ;

- quittant leur logement de fonction à la date d'effet de cette liquidation des droits à retraite sécurité sociale et CRIP.

A dater du 1er avril 1993, l'indemnité de départ en retraite, allouée aux participants remplissant les conditions ci-dessus, est fixée à 15 110 F pour 10 ans de services dans l'emploi susvisé ; cette somme étant majorée de 1 120 F par année complète de services en plus de 10 (soit par exemple une indemnité de 45 350 F après 37,5 ans de services).

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

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

## **Accord du 26 janvier 1993 relatif au statut des représentants des salariés siégeant aux commissions mixtes paritaires**

Syndicat des propriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes.

CFTC ;

CGT ;

SNIGIC.

### **Article 1er** **En vigueur étendu**

Modifié par avenant n° 7 du 11 février 2004, BO conventions collectives 2004-14, étendu par arrêté du 8 juin 2004 JORF 18 juin 2004.

Hors le cas de licenciement pour motif économique d'ordre structurel ou conjoncturel (1), pour motif disciplinaire ayant pour cause une faute lourde, ou pour cas de force majeure, les salariés, à raison de 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.

En cas de désaccord, le licenciement pourra intervenir sur autorisation de l'inspecteur du travail. Au cas où le désaccord persisterait, les parties pourront se pourvoir en justice (2).

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres du bureau dudit syndicat ou de la commission paritaire pendant une durée de 6 mois après l'expiration de la cessation de leurs fonctions au sein de ces institutions. Une liste des membres de chaque délégation, patronale et salariale, devra être déposée par les parties concernées auprès des organisations d'employeurs et du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ne seront considérés comme bénéficiant de la protection spéciale ci-dessus prévue que les salariés figurant effectivement sur l'état ainsi déposé.

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

(1) Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux.

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire au principe posé par l'avis du Conseil d'Etat en date du 22 mars 1973, selon lequel une disposition conventionnelle ne peut conférer à un agent public une compétence qui n'est pas prévue par la loi (arrêté du 8 juin 2004, art. 1er).

*(1) Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux.*

### **Article 2** **En vigueur étendu**

Modifié par avenant n° 7 du 11 février 2004, BO conventions collectives 2004-14, étendu par arrêté du 8 juin 2004 JORF 18 juin 2004.

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

## **Accord du 14 janvier 1994 portant révision de la classification des emplois et des dispositions relatives aux conditions de travail et de rémunération**

UNPI ;

FSIF.

CGT-FO OSDD ;

CFDT ;

SNIGIC.

### Abrogé

En concluant le présent accord, les parties signataires confirment leur volonté de moderniser par la négociation, et en référence au relevé des conclusions établi à l'issue des réunions des 8 et 26 juin 1990 de la commission nationale de la négociation collective, les conditions d'emploi et de rémunération des personnels couverts par la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979.

Le présent accord :

- met en oeuvre une nouvelle classification fondée sur le principe de niveaux définis en associant les critères appréciant les différents aspects du travail compte tenu de l'activité, autonomie et initiative, technicité, ... et validant les qualités humaines, la formation et l'expérience requises des personnels ;

- et corrélativement aménage certaines dispositions de la convention relatives aux conditions de travail et de rémunération.

Les parties signataires considèrent que cette classification modernisée et adaptée aux nouvelles réalités techniques et sociales de la profession doit permettre :

- de reconnaître et de valider la diversité et la polyvalence, de plus en plus demandée, des fonctions exercées dans un secteur d'activité à fort potentiel de développement (services notamment) ;

- d'apprécier les capacités humaines et techniques des personnels, et de favoriser leur déroulement de carrière et le développement de leurs compétences, ce qui implique toutefois une prise en compte accrue par la profession des impératifs de formation, initiale et continue.

### Abrogé

Modifié par accord rectificatif du 15 juin 1994 L. 3. BO Conventions collectives 94-27, étendu par arrêté du 17 janvier 1995 JORF 27 janvier 1995.

A - PRÉAMBULE (pris en tant que tel)

B - LES ARTICLES 18, 19, 21, 22 ET 24 ET LES ANNEXES I ET II DE LA CONVENTION NATIONALE DU 11 DÉCEMBRE 1979 SONT MODIFIÉS COMME SUIT, POUR PRENDRE EFFET DANS LES CONDITIONS PRÉVUES AU CHAPITRE C DU PRESENT ACCORD (modificateur)

C - MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS FIXÉES AU CHAPITRE B

1. Avenants régionaux et accords d'entreprises.

Les parties aux avenants régionaux et accords d'entreprises visés à l'article 1er bis de la convention collective nationale engageront au plus tard le mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, s'il y a lieu, les négociations nécessaires pour assurer la mise en conformité des dispositions additives ou dérogatoires adoptées par ces textes avec les dispositions conventionnelles nationales nouvelles.

Ces négociations se traduiront par la conclusion, dans un délai de trois mois (courant également de la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension), au niveau de la région, d'un avenant (ou, à défaut d'accord, par un acte de dénonciation des dispositions incompatibles), et, au niveau de l'entreprise, d'un accord d'entreprise (ou d'un avenant à l'accord d'entreprise) ou, à défaut d'accord, par l'établissement du procès-verbal prévu par l'article L. 132-29 du code du travail. Un additif aux engagements collectifs pris par l'employeur (ou une note d'information au personnel) pourra être établi dans les mêmes délais, en cas de non-représentation syndicale dans l'entreprise.

2. Contrats de travail

Au plus tard dans un délai de six mois courant de la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, mais pour prendre effet au premier jour du quatrième mois suivant cette date, chaque salarié recevra notification de son classement et du détail de sa rémunération, en référence aux dispositions du chapitre B ci-avant. Trois modèles de notification étant joints au présent accord :

- pages 15-16, concernant le personnel logé (sauf gardien à service permanent porté de 2.400 à 3.400 U.V. de base) ;

- pages 17-18, pour le gardien à service permanent totalisant moins de - 3.400 U.V. avant l'application du présent accord ;

- pages 19-20, pour le personnel non logé.

Ce classement s'effectuera (sauf attribution d'un niveau plus favorable si l'emploi occupé l'exigeait par appréciation des critères de définition du niveau considéré) par application de la grille de translation suivante :

| NOMENCLATURE 1979        | NOMENCLATURE NOUVELLE |                          |
|--------------------------|-----------------------|--------------------------|
|                          | Niveau                | Coefficient hiérarchique |
| 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 globale brute mensuelle contractuelle (1) nouvelle, déduction faite du salaire en nature logement nouveau - ne pourra être inférieure à la rémunération contractuelle (1) acquise par application de l'accord salarial du 15 juin 1994 déduction faite également du salaire en nature logement antérieur et de la rémunération antérieure (2) de l'astreinte (500 UV + 80 F) Si nécessaire, le salaire complémentaire devra être augmenté pour assurer le maintien de l'avantage individuel acquis.

4. La commission de conciliation-interprétation, fonctionnant dans les conditions fixées par l'article 10 de la convention, se réunira au cours du troisième mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension susvisé pour faire le point des difficultés éventuelles rencontrées dans l'application du présent accord.

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

(1) Rappel fait que cette rémunération inclut la prime d'ancienneté et le salaire complémentaire (indemnité différentielle incluse), mais exclut les indemnités de permanence des dimanches et jours fériés et toutes indemnités allouées pour des tâches occasionnelles éventuellement dérogoires aux conditions de travail légales.

(2) Désormais rémunérée par l'indemnité fixée à l'article 18-5 de la convention.

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

### Modèle "salarié logé"

(Sauf gardien à service permanent porté de 2 400 à 3 400 UV de base)

#### Abrogé

Modifié par accord rectificatif du 15 juin 1994 BO Conventions collectives 94-27, étendu par arrêté du 17 janvier 1995 JORF 27 janvier 1995.

Notification de l'application du nouveau système de classification et de rémunération institué par l'accord du 6 octobre 1993

M...,

Nous vous rappelons que votre contrat de travail s'exécute aux conditions générales fixées par la convention collective des gardiens, concierges 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 temps complet (\*) partiel à service complet (\*) permanent (\*) partiel ;
- vos conditions de travail : ... heures par mois (\*) ... UV hors astreinte de nuit (\*), soit un taux d'emploi de ... % (1) ;

ne sont pas modifiés et que votre ancienneté de services reste, à tous égards, décomptée du (2) ;

- vous êtes classé au niveau ..., coefficient hiérarchique ... (CH) ;

- votre rémunération s'établissant dès lors comme suit :

Salaire de base

$21 (3) \times (CH) \times \dots \% (1) \dots (SB)$

Prime d'ancienneté

$(SB) NB (2)$

Salaire complémentaire  $\times \dots \% (1)$

soit une rémunération globale brute mensuelle contractuelle de ... F (4)

d'où à déduire la valeur :

- du salaire en nature logement

$(5) \times \dots m^2 \dots$

- et du salaire en nature complémentaire : électricité, gaz, chauffage, eau chaude

$0,8804 \times \dots kWh (8) \dots$

soit, hors astreinte de nuit et déduction faite du salaire en nature logement et accessoires ... F (7)

au lieu de ... F actuellement (6)

Nous vous informons (\*) que vous percevrez chaque mois, en sus de la rémunération contractuelle susvisée, une indemnité au titre de l'astreinte de nuit définie à

l'article 18.5 nouveau de la convention collective (1) et assurée par roulement avec M..., fixée à ... F (valeur 21 x 23 / ...).

(\*) ou ... que vous n'êtes plus assujetti à l'astreinte nuit.

Nous vous invitons à nous renvoyer le double ci-joint de la présente notification, valant avenant à votre contrat de travail du ..., revêtu de la mention manuscrite "Lu et approuvé" suivie de la date et de votre signature.

Veillez agréer, M..., l'expression de nos sentiments distingués.

(\*) Rayer les mentions inutiles ou adapter le texte.

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

(2) Soit ... années de services au ... ; taux ancienneté : ... %

(3) Valeur point en vigueur au ...

(4) Constituant 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 astreinte de nuit :

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

majoration uniforme = 80,00 = (C)

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

Salaire brut actuel hors astreinte de nuit et déduction faite du salaire en nature (A) - (B + C) ... F

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

(8) A savoir, jusqu'à prise en charge directe des consommations réelles sur compteur : 55 kWh pour l'électricité, 92 kWh pour le gaz, 120 kWh pour le chauffage et 98 kWh pour l'eau chaude.

### **Modèle "gardien à service permanent" concerné par l'augmentation du plancher d'UV (3 400 au lieu de 2 400)**

#### **Abrogé**

Modifié par accord rectificatif du 15 juin 1994 BO Conventions collectives 94-27, étendu par arrêté du 17 janvier 1995 JORF 27 janvier 1995.

Notification de l'application du nouveau système de classification et de rémunération institué par l'accord du 6 octobre 1993

M...,

Nous vous rappelons que votre contrat de travail s'exécute aux conditions générales fixées par la convention collective des gardiens, concierges 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 : gardien concierge à service permanent,

ne sont pas modifiés : le décompte de vos tâches étant porté selon annexe jointe de U.V. - hors astreinte de nuit - soit un taux d'emploi de ... % (1) ;

- votre ancienneté de services reste, à tous égards, décomptée du ... (2) ;

- vous êtes classé au niveau ..., coefficient hiérarchique ... (CH) ;

- votre rémunération s'établissant dès lors comme suit :

Salaire de base

$21 (3) \times (CH) \times \dots \% (1) \dots (SB)$

Prime d'ancienneté

$(SB) \times (2) \dots$

Salaire complémentaire

x ... % (1) ...

soit une rémunération globale brute mensuelle contractuelle 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 astreinte de nuit et déduction faite du salaire en nature logement et accessoires ... F (7)

au lieu de ... F actuellement (6).

Nous vous informons (\*) que vous percevrez chaque mois en sus de la rémunération contractuelle susvisée, une indemnité au titre de l'astreinte de nuit définie à l'article 18.5 nouveau de la convention collective (1) et assurée par roulement avec M..., fixée à ... F (valeur 21 x 23 / ...).

(\*) ou ... que vous n'êtes plus assujetti à l'astreinte nuit.

Nous vous invitons à nous renvoyer le double ci-joint de la présente notification, valant avenant à votre contrat de travail du ..., revêtu de la mention manuscrite "Lu et approuvé" suivie de la date et de votre signature.

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

(\*) Rayer les mentions inutiles ou adapter le texte.

(1) 10 000 = ... %

(2) Soit ... années de services au taux ancienneté : ... %

(3) Valeur point en vigueur au ...

(4) Constituant 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 astreinte de nuit :

$38,67 \times 143 \times 5 \% = \dots$

majoration uniforme = 80 F = (C)

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

Salaire brut actuel hors astreinte de nuit et déduction faite du salaire en nature (A) - (B + C) ... F

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

(8) A savoir, jusqu'à prise en charge directe des consommations réelles sur compteur : 55 kWh pour l'électricité, 92 kWh pour le gaz, 120 kWh pour le chauffage et 98 kWh pour l'eau chaude.

### Modèle "salarié non logé"

#### Abrogé

Modifié par accord rectificatif du 15 juin 1994 BO Conventions collectives 94-27, étendu par arrêté du 17 janvier 1995 JORF 27 janvier 1995.

Notification de l'application du nouveau système de classification et de rémunération institué par l'accord du 6 octobre 1993

M...,

Nous vous rappelons que votre contrat de travail s'exécute aux conditions générales fixées par la convention collective des gardiens, concierges 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 (\*);

- votre qualification professionnelle;

- vos conditions de travail : heures par mois;

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

ne sont pas modifiés et que votre ancienneté de services reste, à tous égards, décomptée du ... (2);

- vous êtes classé au niveau ..., coefficient hiérarchique (CH);

- votre rémunération s'établissant dès lors comme suit :

Salaire de base

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

Prime d'ancienneté

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

Salaire complémentaire

x ... % (1) ...

soit une rémunération globale brute mensuelle contractuelle de ... F (4)

au lieu de ... F actuellement (5).

Nous vous rappelons que ... (6) ...

Nous vous invitons à nous renvoyer le double ci-joint de la présente notification, valant avenant à votre contrat de travail du ..., revêtu de la mention manuscrite "Lu et approuvé" suivie de la date et de votre signature.

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

(\*) Rayer les mentions inutiles ou adapter le texte.

(1) ... /69 = ... %

(2) Soit ... années de services au ... - taux ancienneté : ... %;

(3) Valeur point en vigueur au ...

(4) Cette somme ne pouvant être inférieure à 101 % de celle exprimée en (5).

(5) Se détaillant comme suit :

- Salaire de base ...

- Prime d'ancienneté ...

- Salaire complémentaire ...

- ...

(6) Dispositions particulières à rappeler éventuellement.

## **Accord du 12 janvier 1995 relatif à diverses clauses - Département des Alpes Maritimes**

Syndicat des propriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes.

CGT ;

CFTC ;

SNIGIC ;

CFDT.



## **Prime d'ancienneté**

### **Article 1er** En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant départemental n° 2 du 30 mai 1983 sont maintenues, lorsqu'il y a lieu à indemnité différentielle la prime d'ancienneté est calculée aussi sur cette indemnité différentielle.

## **Taxe d'habitation**

### **Article 2** En vigueur étendu

La prise en charge par l'employeur de la taxe d'habitation constitue un avantage en nature qui figurera sur le bulletin de paie un autre mois que celui du paiement du 13e mois ou des congés payés.

## **Commission paritaire**

### **Article 3** En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 1er de l'avenant départemental n° 1 du 26 novembre 1981 est modifié comme suit :

"Son secrétariat sera assuré par le syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges (SNIGIC) UFT".

## **Salaires**

### **Article 4** En vigueur étendu

Le paiement du salaire est effectué le dernier jour du mois.

## **Accord du 16 février 1995 - Diverses clauses (Département de Loire-Atlantique)**

Chambre syndicale de la propriété immobilière.

CGT ;

CGT - FO ;

SNIGIC ;

CFTC.

### **En vigueur étendu**

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

1. L'heure de repos supplémentaire définie par l'article 18 de l'accord du 14 janvier 1994 ne pourra être positionnée en début ou en fin de service.
2. L'employeur remboursera le salarié qui paie la taxe d'habitation pour son logement de fonction.
3. En matière d'entretien et petites interventions l'employeur fera appel à une entreprise spécialisée pour tout point situé à plus de 3 mètres du sol (ce texte sera intégré au contrat de travail).
4. Le salarié n'est pas tenu de recevoir les clés. S'il accepte de les prendre, c'est sous la responsabilité du propriétaire des clés.
5. (Voir avenant n° 1 du 18 janvier 1985.)
6. (Voir avenant n° 2 du 28 février 1985.)
7. (Voir avenant n° 2 du 28 février 1985.)

8. (Voir avenant n° 2 du 28 février 1985.)

9. Les parties signataires demandent l'extension sans délai du présent accord.

### **Avenant n° 50 du 16 juin 2000 relatif à la prime mensuelle pour la sortie des " poubelles sélectives "**

FFAPI ;

UNPI ;

ANCC ;

FSIF.

OSDD CGT-FO ;

CFDT ;

SNIGIC ;

SNUHAB-CGC.

#### **Article 1er**

[En vigueur étendu](#)

Lorsque le personnel de catégorie B est chargé d'assurer la sortie et la rentrée des poubelles sélectives, il percevra une prime de 5 F par lot principal (la définition du lot principal étant donné au paragraphe 1 de l'annexe I à la CCN du 11 décembre 1979), avec un minimum de 100 F et un maximum de 800 F. Cette prime sera divisée par le nombre de salariés se partageant le même service.

La prime est portée à 0,80 € par lot principal, avec un minimum de 16 € et un maximum de 128 €. (Dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 75 du 16 novembre 2009)

#### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

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

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

### **Avenant n° 3 du 20 juillet 2001 relatif à la sortie des poubelles sélectives (Alpes-Maritimes)**

Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes.

Syndicat des concierges et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes CGT ;  
CGT-FO.

#### **Article 1er**

[En vigueur étendu](#)

L'avenant n° 50 à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 16 juin 2000 relatif à la rémunération mensuelle pour la sortie des poubelles sélectives est ainsi complété :

"En ce qui concerne le personnel de catégorie A travaillant dans un cadre horaire, s'il est chargé d'assurer la sortie et la rentrée des poubelles sélectives, il percevra un supplément de salaire mensuel calculé sur la base de 1 heure par tranche de 10 appartements, avec un maximum de 800 F et un minimum de 100 F.

Ce supplément de salaire sera éventuellement divisé par le nombre de salariés se partageant le même service.

En aucun cas, l'employeur ne pourra imposer à ce personnel de faire lui-même le tri sélectif dans les conteneurs installés sous les gaines de vide-ordures ou dans les locaux communs, ses tâches se limitant à la sortie, la rentrée et le nettoyage des poubelles et conteneurs."

#### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

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

### **Avenant n° 4 du 20 juillet 2001**

Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes.

CGT ;  
CFDT ;  
FO ;  
SAGIM ;  
SNIGIC.

#### **Article 1er** En vigueur étendu

L'article 27 de la convention collective nationale est ainsi complété :

"Il est accordé au salarié 1 jour de congé supplémentaire pour événements personnels lorsque ceux-ci ont lieu hors du département de résidence du salarié."

#### **Article 2** En vigueur étendu

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

### **Avenant n° 6 du 13 décembre 2002 relatif au secrétariat de la commission paritaire (Alpes-Maritimes)**

Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes,

Syndicat des concierges et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes CGT ;  
Syndicat départemental des services, commerces et professions touristiques CFDT ;  
Syndicat autonome des gardiens d'immeubles de la Méditerranée (SAGIM).

#### **Article 1er** En vigueur non étendu

Le dernier alinéa de l'article 1er de l'avenant départemental n° 1 du 26 novembre 1981 est modifié comme suit :

(voir cet article)

#### **Article 2** En vigueur non étendu

Les parties conviennent de demander l'extension de cet avenant.

Fait à Nice, le 13 décembre 2002.

### **Avenant n° 56 du 28 janvier 2003 relatif à l'indemnisation des délégués**

La fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF),

L'OSDD CGT-FO ;  
Le SNIGIC,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe III à la convention collective est modifié comme suit :

(voir cet article)

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

Fait à Boulogne, le 28 janvier 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**

SNIGIC ;

Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ;

Association des responsables de copropriété (ARC) ;

Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ;

Association nationale de la copropriété coopérative (ANCC).

OSDD CGT-FO ;

SNUHAB-CGC.

En vigueur étendu

Décision du conseil d'administration de la CRIP du 18 mars 2003 : l'allocation de départ en retraite est supprimée à compter du 31 décembre 2003.

**Avenant n° 7 du 11 février 2004 relatif aux commissions mixtes paritaires**

La chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes,

Le syndicat CGT des concierges et employés d'immeuble des Alpes-Maritimes ;

Le syndicat FO ;

Le syndicat CFTC des concierges et employés d'immeuble des Alpes-Maritimes ;

Le syndicat autonome des gardiens d'immeuble de la Méditerranée (SAGIM),

**Protection des salariés siégeant aux commissions mixtes paritaires**

**Article 1er**  
En vigueur étendu

L'accord du 26 janvier 1993 relatif au statut des représentants des salariés siégeant aux commissions mixtes paritaires étendu par arrêté en date du 14 juin 1994 est ainsi modifié :

"Hors le cas de licenciement pour motif économique d'ordre structurel ou conjoncturel (1), pour motif disciplinaire ayant pour cause une faute lourde, ou pour cas de force majeure, les salariés, à raison de trois au plus par organisation syndicale, qui siégeront à la commission départementale paritaire ne pourront être licenciés sans qu'un avis préalable ait été donné par cette commission.

En cas de désaccord, le licenciement pourra intervenir sur autorisation de l'inspecteur du travail. Au cas où le désaccord persisterait, les parties pourront se pourvoir en justice.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres du bureau dudit syndicat ou de la commission paritaire pendant une durée de six mois après l'expiration de la cessation de leurs fonctions au sein de ces institutions. Une liste des membres de chaque délégation, patronale et salariale, devra être déposée par les parties concernées auprès des organisations d'employeurs et du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ne seront considérés comme bénéficiant de la protection spéciale ci-dessus prévue que les salariés figurant effectivement sur l'état ainsi déposé."

**Crédit d'heures**

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les salariés membres de la délégation salariale à la commission départementale paritaire, à raison de deux au plus par organisation syndicale, et dont les noms auront été régulièrement déposés auprès du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, pourront bénéficier de six jours par an, à prendre par journée ou demi-journée, pour préparer les réunions de la commission. Le salaire sera maintenu dans les limites prévues ci-dessus.

**Article 3**  
En vigueur étendu

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

Fait à Nice, le 11 février 2004.

**Avenant n° 58 du 10 décembre 2003 relatif à l'exercice du droit syndical**

Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ;  
Association nationale de la copropriété coopérative (ANCC) ;  
Association des responsables de copropriétés (ARC).

OSDD CGT-FO ;  
Fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services ;  
Fédération des services CFDT ;  
SNIGIC ;  
SEGIC-CFTC.

**Article 1**  
En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe III à la convention collective est modifié comme suit :

(voir cet article)

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

Fait 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)**

Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes.

Syndicat CGT des concierges et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes ;

FO ;

Syndicat CFTC des concierges et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes ;

Syndicat autonome des gardiens d'immeubles de la Méditerranée (SAGIM).

En vigueur étendu

La commission mixte paritaire des gardiens, concierges et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes constate :

- que les fonctions de garde assermenté ne figurent pas dans la classification des emplois de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (chapitre V, art. 21) ;

- que, néanmoins, certaines copropriétés ont fait assermenter leurs gardiens-concierges ou emploient des personnes assermentées, éventuellement logées, destinées à assurer la garde et la surveillance de l'immeuble ou de l'ensemble immobilier à l'exclusion de toute autre fonction ;

- que l'article 1er de la convention collective nationale stipule que la convention s'applique au "personnel chargé d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien - ou une partie de ces fonctions seulement - des immeubles ou ensembles immobiliers" et qu'en conséquence ces gardes assermentés exclusifs relèvent bien de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles ;

- qu'il convient de rappeler qu'en vertu des dispositions de l'article 1er de l'ordonnance n° 58/1296 du 23 décembre 1958 "les gardes particuliers assermentés constatent par procès-verbal tous délits et contraventions portant atteinte aux propriétés dont ils ont la garde", qu'il en résulte qu'ils ne sont compétents que pour constater des "infractions pénales", leurs procès-verbaux devant être transmis au procureur de la République ;

- que, dans ces conditions, il convient de préciser les conditions dans lesquelles une personne dépendant d'une copropriété pourra être assermentée.

Il a donc été convenu ce qui suit :

### **Encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens-concierges**

#### **Article 1er** En vigueur étendu

Lorsqu'une personne au service d'une copropriété est assermentée :

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

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

La copropriété devra assurer le respect dû à la personne assermentée dans l'exercice de cette fonction particulière vis-à-vis des tiers, et particulièrement prendre en charge sa défense devant les tribunaux, le cas échéant, dans le cas notamment où des voies de fait auraient été commises à l'encontre de son préposé.

#### **Article 2** En vigueur étendu

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

Fait à Nice, le 5 mai 2004.

### **Avenant n° 60 du 24 mars 2005 portant modification de l'article 17 " Départ à la retraite "**

#### **Article 1er** En vigueur étendu

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

(voir cet article)

#### **Article 2** En vigueur étendu

Information à joindre suite à l'annexe V de la convention collective nationale du 11 décembre 1979 (décision du conseil d'administration de la CRIP du 22 juin 1989), rajouter la décision du conseil d'administration de la CRIP du 18 mars 2003 portant extinction de l'allocation de départ en retraite :

(voir ce texte)

Fait à Boulogne, le 24 mars 2005.

### **Avenant n° 61 du 24 mars 2005 relatif à la journée de solidarité**

UNPI ;

ANCC ;

ARC.

CGT-FO OSDD ;  
SNIGIC-CFDT ;  
SNUHAB-CGC.

### **Article 1er**

#### **En vigueur étendu**

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 fixation d'un jour différent par accord d'entreprise.

Le personnel de la catégorie B n'étant pas assujéti à la durée légale du travail (livre VII du code du travail) mais 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 devront assurer au titre de la solidarité une journée de travail d'une durée maximum de 7 heures hors temps de repos.

Cette journée de travail devra comprendre des tâches à effectuer et éventuellement du temps de présence à la loge, selon les dispositions spécifiques du contrat de travail.

## **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**

#### **En vigueur**

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil 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.

## **Accord du 9 novembre 2005 relatif au calcul de la prime d'ancienneté**

Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes.

CGT ;

FO ;

SNIGIC ;

SAGIM.

### **Article 1er**

#### **En vigueur étendu**

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**

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

## **Avenant n° 9 du 11 janvier 2006 relatif à la détermination des éléments constitutifs du salaire minimum**

Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes,

CGT ;  
SNIGIC ;  
SAGIM.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

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

Dès lors, toute augmentation de salaire destinée à rattraper celle du salaire minimum interprofessionnel de croissance doit se traduire plutôt par une évolution du salaire de base que par celle du salaire complémentaire.

**Article 2**  
En vigueur étendu

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

**Avenant n° 64 du 26 avril 2006 relatif à l'indemnisation des délégués en 2005**

Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ;  
Association nationale de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ;  
Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ;  
Association des responsables de copropriétés (ARC) ;  
FEPL (anciennement FNSEM).

Fédération des services CFDT ;  
SNUHAB-CGC ;  
Fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services ;  
SNIGIC.

**Article 1**  
En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe III à la convention collective est modifié comme suit :

(voir cet article)

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

Fait à Boulogne, le 26 avril 2006.

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

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 responsables de copropriétés (ARC).

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



**Article 1**  
En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe III à la convention collective est modifiée comme suit :

(voir cet article)

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

Fait à Boulogne, le 26 avril 2006.

**Avenant n° 10 du 9 mai 2006 relatif à l'encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens et concierges**

Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes.

CGT ;  
FO ;  
SAGIM ;  
SNIGIC.

En vigueur étendu

La commission mixte paritaire des gardiens, concierges et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes constate :

- que les fonctions de garde assermenté ne figurent pas dans la classification des emplois de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (chapitre V, article 21) ;
- que néanmoins certaines copropriétés ont fait assermenter leurs gardiens-concierges ou emploient des personnes assermentées, éventuellement logées, destinées à assurer la garde et la surveillance de l'immeuble ou de l'ensemble immobilier à l'exclusion de toute autre fonction ;
- que l'article 1er de la convention collective nationale stipule que la convention s'applique au " personnel chargé d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien - ou une partie de ces fonctions seulement - des immeubles ou ensembles immobiliers " et que, en conséquence, ces gardes assermentés exclusifs relèvent bien de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles ;
- qu'il convient de rappeler qu'en vertu des dispositions de l'article 1er de l'ordonnance n° 58-1296 du 23 décembre 1958 " les gardes particuliers assermentés constatent par procès-verbal tous délits et contraventions portant atteinte aux propriétés dont ils ont la garde ", qu'il en résulte qu'ils ne sont compétents que pour constater des " infractions pénales ", leurs procès-verbaux devant être transmis au procureur de la République ;
- que, dans ces conditions, il convient de préciser les conditions dans lesquelles une personne dépendant d'une copropriété pourra être assermentée,

il a été convenu ce qui suit :

**Encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens et concierges**

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Lorsqu'une personne au service d'une copropriété est assermentée :

- soit elle est exclusivement affectée à la garde et la surveillance, à l'exclusion de toute autre fonction. Dans ce cas, un contrat spécifique devra être établi précisant les modalités d'exécution de la fonction de " garde particulier " et la rémunération correspondante ;
  - soit elle exerce en outre les fonctions d'entretien prévues par l'article 21 de la convention. Dans ce cas, un avenant à son contrat de travail devra être établi, précisant :
- l'objet de l'assermentation ;
  - les modalités d'exécution de cette fonction de garde assermenté ;
  - le complément de salaire correspondant à cette charge particulière sera de 0,76 € par lot principal, soit un minimum de 15 € et un maximum de 125 €.

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

La copropriété devra assurer le respect dû à la personne assermentée dans l'exercice de cette fonction particulièrement vis-à-vis des tiers, et particulièrement prendre en charge sa défense devant les tribunaux, le cas échéant, dans le cas notamment où des voies de fait auraient été commises à l'encontre de son préposé.

**Article 2**  
**En vigueur étendu**

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

**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**

Paris, le 2 octobre 2006.

Le syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens (SNHUAB) CFE-CGC, 26, rue de la Pépinière, 75008 Paris, au ministère de l'emploi de la cohésion sociale et du logement, bureau des relations collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

Nous venons par la présente vous informer que nous sommes d'accord pour adhérer à l'avenant n° 66 du 9 juin 2006 (1).

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de nos sincères salutations.

Le représentant à la commission paritaire.

*(1) Cet avenant a été signé le 27 juin 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**

Paris, le 5 octobre 2006.

L'association des responsables de copropriété (ARC), 29, rue Joseph-Python, 75020 Paris, au ministère du travail, sous-direction des relations individuelles et collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Par suite de la fermeture de notre association en août, nous n'avons pas pu, malheureusement, signer l'accord sur la formation professionnelle.

Par la présente, nous tenons à vous faire savoir que nous adhérons à cet accord et que nous avons informé les précédents signataires de notre décision.

Je vous remercie de bien vouloir en prendre note, d'en tenir compte et vous prie de recevoir, Monsieur le directeur, l'assurance de mes salutations distinguées.  
Le président.

**Avenant du 21 juillet 2006 relatif à des primes diverses**

Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Lyon UNPI 69 ;

Fédération des sociétés immobilières et foncières.

CGT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFDT.

**En vigueur étendu**

il a été convenu de modifier l'avenant départemental du 18 novembre 1981 à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 3144) du 11 décembre 1979 ainsi qu'il suit :

L'article 11 concernant l'indemnité de grève des éboueurs est complété à la fin par les mots suivants " à compter du 5 décembre 2005, l'indemnité est fixée à 0,10 € par lot principal ".

L'article 12 " Fournitures ", alinéa concernant " eau chaude " est complété à la fin par les mots " à compter du 1er mai 2006, le prix de l'eau chaude est fixé à 8,75 € le m3 ".

Les parties signataires demandent l'extension sans délai du présent accord.

Fait à Villeurbanne, le 21 juillet 2006.

## **Adhésion par lettre du 16 octobre 2006 du SNIGIC à l'avenant n° 66**

**En vigueur**

Paris, le 16 octobre 2006.

Le syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles, concierges et professions connexes (SNIGIC), 51, rue de l'Echiquier, 75010 Paris, à la direction générale du travail, ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur,

Nous vous informons par cette présente que notre organisation syndicale le syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles, concierges (SNIGIC) adhère à l'avenant n° 66 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles portant sur la formation professionnelle.

Nous vous remercions de bien vouloir en prendre bonne note.

Recevez, monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

## **Avenant n° 68 du 23 mai 2007 relatif à l'exercice du droit syndical**

UNPI ;  
FSIF ;  
FEPL (anciennement FNSEM).

SNIGIC ;  
FS CFTD ;  
CGT commerce ;  
OSDD FEC FO ;  
SNUHAB CFE-CGC.

**unique**

**En vigueur étendu**

L'article 5 de l'annexe III à la convention collective est modifié comme suit :

« Indemnisation des salariés d'entreprises relevant de la présente convention appelés à représenter une organisation syndicale (art. L. 132-17 du code du travail).

L'allocation forfaitaire prévue à l'article 7, dernier alinéa, de la convention est fixée en 2007 à 1 000 €. »

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

## **Avenant n° 76 du 21 janvier 2010 relatif aux commissions d'interprétation**

ANCC ;

ARC.

CSFV CFTC ;

SNIGIC.

**Préambule**

**En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux ont convenu de réunir au sein d'un avenant les accords obtenus lors des commissions d'interprétation des 10 dernières années.

## Réunion du 9 juillet 2002

En vigueur étendu

Application de l'avenant n° 50 de la convention collective

a) Conditions pour recevoir la prime.

Les partenaires sont d'accord pour que la prime ne soit accordée qu'après arrêté municipal décidant du tri sélectif. Le nombre de conteneurs nécessaire à ce tri sélectif n'intervenant pas dans l'attribution de la prime.

b) Incorporation de cette prime dans le calcul de l'indemnité de congés payés et du 13e mois.

Accord des partenaires sociaux sur les modes de calcul suivants :

- la prime tri sélectif entre dans le calcul des congés payés ;
- la prime tri sélectif n'entre pas dans le calcul du 13e mois.

## Réunion du 24 mars 2005

En vigueur étendu

Remplacement d'un gardien par un autre gardien du même ensemble immobilier (art. 25).

Il est tout d'abord rappelé qu'un employé de catégorie B ne peut en aucun cas dépasser le nombre de 12 500 UV.

Lorsqu'un gardien de cette catégorie, dans un ensemble immobilier, doit remplacer un autre gardien, il y a lieu :

- soit de déterminer les tâches à diminuer sur son propre contrat à due concurrence de celles qui lui sont ajoutées dans le cadre du remplacement. Dans ce cas, il n'y a pas de variation du salaire ;
- soit de majorer de 50 % le montant des UV ajoutées au titre du remplacement. Dans la fiche de salaire, deux lignes spécifiques à ce remplacement, mettant en évidence la majoration de 50 %, seraient à prévoir.

## Réunion du 26 avril 2006

En vigueur étendu

UV à affecter à un salarié obligé de porter les colis dans les appartements

Dans le cadre du service courrier, certains employeurs demandent aux gardiens dont les unités de valeurs pour le courrier sont définies à « service réduit » ou à « service normal » de porter chez les résidents les colis reçus ne pouvant entrer dans les boîtes aux lettres, lorsqu'elles existent.

Accord des partenaires qui rappellent que le portage des colis implique de facto l'application du nombre d'unités de valeurs correspondantes au « service porté » à savoir 30 UV au lieu de 4 ou 12 par lot principal.

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

## Réunion du 26 novembre 2007

En vigueur étendu

Logement de fonction et classement d'un salarié en catégorie B

Suite au classement d'un salarié en catégorie B, mais sans qu'un logement de fonction ne lui soit octroyé, il est demandé aux membres de la commission si l'attribution d'un logement de fonction est une condition sine qua non pour un classement en catégorie B ?

Accord des partenaires qui rappellent les termes du code du travail (L. 7211-2) (1) :

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

En conséquence, pour être classé en catégorie B, personnel exclu de toute référence horaire, il y a lieu d'être logé par l'employeur.

(1) A l'époque référence était faite à l'article L. 771-1 de l'ancien code du travail.

## Réunion du 6 juillet 2009

En vigueur étendu

Application de l'avenant n° 73 de la convention collective

Les organisations de salariés constatent une mauvaise application de l'avenant n° 73. En effet, au moment du changement de système de détermination du salaire conventionnel, certaines entreprises ont regroupé les salaires complémentaires et contractuels, ce qui permet de geler les augmentations de salaire décidées par les partenaires sociaux.

Il semble qu'il y ait une mauvaise lecture des textes.

Les organisations professionnelles ont eu des retours similaires.

Il est décidé de rédiger une circulaire technique applicable à tous afin de préciser les modalités d'application de l'avenant n° 73, notamment ce qui concerne le salaire conventionnel et le salaire contractuel. Le texte devra faire référence au texte suivant :

« Suite à l'avenant n° 73, le bulletin de paie du mois de mai 2009 doit faire apparaître :

- le salaire minimum brut mensuel conventionnel. Ce dernier doit strictement correspondre à la somme en euros prévue par la grille conventionnelle en fonction du niveau de classification du salarié multiplié par le taux d'emploi ;

- un éventuel salaire supplémentaire contractuel. Cette partie de la rémunération existe chaque fois que l'employeur accorde un salaire complémentaire supérieur au salaire complémentaire conventionnel tel que prévu antérieurement.

Jusqu'au mois d'avril on pouvait trouver en pratique deux présentations du salaire complémentaire :

- soit en faisant apparaître une seule ligne sur le bulletin de paie ;

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

Dans l'hypothèse où le salaire complémentaire était scindé en deux lignes, la transposition en mai des informations contenues sur le bulletin de paie du mois d'avril a été assez évidente. En effet, la ligne correspondant au salaire complémentaire conventionnel a été absorbée par le nouveau salaire minimum brut mensuel conventionnel et la deuxième ligne correspondant au salaire complémentaire personnel (ou contractuel) a été transposée purement et simplement dans une nouvelle ligne intitulée « salaire supplémentaire contractuel ».

Dans l'hypothèse où le bulletin de paie du mois d'avril faisait apparaître en une seule ligne un salaire complémentaire supérieur au salaire complémentaire conventionnel, découlant de l'application de l'avenant n° 72 (en tenant compte du nombre d'heures pour la catégorie A et du taux d'emploi pour la catégorie B), il y a lieu de soustraire du salaire complémentaire inscrit sur la fiche de paie le montant de ce salaire complémentaire conventionnel pour obtenir le salaire supplémentaire (ou complémentaire contractuel) à inscrire sur la fiche de paie à partir de mai 2009.

Une prime exceptionnelle, qui serait incluse dans le salaire complémentaire d'avril 2009, devra être déduite pour obtenir le véritable salaire contractuel à inscrire sur la fiche de paie de mai 2009.

Une annexe, en fin de document, donne des exemples ; par ailleurs, nous précisons qu'il n'est pas nécessaire de rédiger un avenant au contrat de travail des salariés.

La nouvelle présentation du bulletin de paie accompagnée soit de l'avenant n° 73 lui-même, soit d'une courte note explicative suffira.

Concernant les Alpes-Maritimes, nous rappelons que le calcul de l'ancienneté doit être effectué sans pondération. En effet, l'avenant départemental qui modifiait le calcul de l'ancienneté dans ce département est repris au niveau national, avec une entrée en vigueur progressive sur 3 ans. »

### **Constat d'accord des partenaires sociaux**

#### **En vigueur étendu**

Permanence de week-end : problème d'amplitude de temps de travail et astreinte de nuit.

Les partenaires conviennent que lors d'une permanence de week-end, l'amplitude du temps de travail sera la même que durant la semaine.

Concernant l'astreinte de nuit, d'une part, celle-ci ne pourra être demandée à un salarié embauché à une date postérieure au 1er janvier 2003 et, d'autre part, pour les contrats antérieurs à cette date, comme indiqué dans la convention collective nationale des gardiens, il ne peut y avoir d'astreinte pendant le repos hebdomadaire.

### **Avenant n° 77 du 9 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels**

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

SNIGIC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

#### **En vigueur étendu**

S'inscrivant dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, un accord national interprofessionnel a été négocié le 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été mis en place.

Le financement du FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la

formation (plan de formation, professionnalisation et CIF). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté. Les sommes dues à ce titre par les entreprises relevant du présent accord sont versées à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche. La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la contribution au financement du FPSPP peut faire l'objet d'une répartition sur les financements dus au titre du plan de formation et de la professionnalisation selon des modalités définies par accord collectif de branche. Aussi, les partenaires sociaux signataires du présent accord ont décidé de conclure un accord sur ce point, préservant les équilibres existants entre, d'une part, les différentes sources de financement et, d'autre part, les besoins des entreprises en matière de plan de formation et de professionnalisation.

### **Article 1er** En vigueur étendu

A compter de l'année 2011 (masse salariale 2010) et pour les années suivantes, la contribution légale au FPSPP se répartit comme suit :

- 50 % au titre de la participation des entreprises au financement de la professionnalisation ;
  - 50 % au titre de la participation des entreprises au financement du plan de formation.
- Création d'un versement conventionnel au titre du plan de formation :

### **Article 2** En vigueur étendu

L'article 6.2 « Obligation conventionnelle de versement » de l'annexe VII (avenant n° 66 du 27 juin 2006) est remplacé par les dispositions suivantes :

« 6.2. Obligation conventionnelle de versement

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

- la professionnalisation et le DIF prioritaire ;
  - le 0,40 % dû par les entreprises employant moins de 10 salariés au titre du plan de formation et du DIF, avec un minimum de 15 €. »
- Cet article est par ailleurs ajouté à l'article 34 .

## **Avenant n° 80 du 16 mars 2012 portant modification des articles 16 et 17 de la convention**

UNPI ;

FSIF ;

ARC.

FS CFDT ;

FEC FO ;

CSFV CFTC ;

SNIGIC.

### **Préambule**

En vigueur étendu

Suite aux difficultés d'application des articles 16 et 17 de la convention collective suite à sa modification par l'avenant n° 74, les partenaires sociaux ont convenu une nouvelle rédaction, à droit constant, comme suit.

En vigueur étendu

« Article 16

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 7e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 de mois par année de service calculée au-delà de la 7e année ;
  - auxquelles s'ajoute, à l'issue de la 19e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 de mois par année de service calculée au-delà de la 19e année.
- Au-delà de la première année, toute année incomplète sera calculée pro rata temporis entre le mois anniversaire et le mois de départ du salarié.  
Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est :

- soit la rémunération globale brute mensuelle contractuelle visée à l'article 22.2 ;
- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, à l'exclusion de l'indemnité de remplacement allouée au concierge assurant son propre remplacement dans les conditions prévues à l'article 26, 3e alinéa ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois (à l'exclusion de l'indemnité de remplacement susvisée), étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait pris en compte que pro rata temporis, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, étant entendu que cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

#### Article 17

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

(Texte inchangé.)

##### B. - Indemnités de rupture

###### 1. En cas de départ en retraite à sa demande.

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

- 1/2 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 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

1.2. Le salarié catégorie B perçoit :

- 1/5 de mois par année de service, sur la totalité des années de service ;
  - à laquelle 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 ;
  - auxquelles 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.

###### 2. 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 ;
  - à laquelle 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 ;
  - auxquelles 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. »

## Avenant n° 82 du 17 juin 2013 relatif aux congés annuels et aux remplacements

FSIF ;

ARC ;

ANCC.

FEC FO ;

SNIGIC ;

CSFV CFTC.

La fédération des services CFDT, par lettre du 12 août 2014 (BO n°2014-38)

### Préambule

#### En vigueur étendu

Dans le cadre de la modernisation du métier de gardien d'immeuble d'habitation, les partenaires sociaux ont décidé de ne plus autoriser conventionnellement l'autoreplacement par l'interdiction faite aux employeurs de demander à leur salarié la mise à disposition du logement de fonction durant les périodes de congés. Une période transitoire a été prévue pour permettre l'adaptation des logements de fonction des gardiens logés. Cette période transitoire prendra fin le 30 juin 2015. Au 1er juillet 2015, les articles 25,26 de la présente convention deviendront :

« Article 25

## Congés annuels

Le droit à congés payés annuels est acquis dans les conditions prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, à savoir : 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congé, avec application des majorations prévues :

- par l'article L. 3141-9 du code du travail ;
- par l'article L. 3141-19 du code du travail ;
- et de celles attribuées par la présente convention au titre de l'ancienneté de services chez le même employeur :
  - 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 1er mai et le 31 octobre est fixée, avec le salarié, avant le 30 avril de chaque année.

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

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

Les conjoints salariés du même employeur ont droit de prendre leurs congés simultanément. Dans les ensembles immobiliers employant plusieurs gardiens, des roulements sont assurés pendant la période des congés payés, sans pouvoir excéder le maximum d'unités de valeur autorisé par la présente convention collective.

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

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

### « Article 26

#### Remplacement du salarié en congé

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

- soit, quel que soit le statut du titulaire du poste, par un ou des salarié (s) engagé (s), en contrat à durée déterminée, à temps complet ou partiel (catégorie A), à service partiel, permanent ou complet (par roulement, équipe de suppléance) pour les salariés de catégorie B (dans la limite de 12 500 unités de valeur) ;
- soit par une entreprise prestataire de services (éventuellement régie par les dispositions de la partie 1, livre II, titre V, chapitre 1er du code du travail relatif au travail temporaire).

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

Si l'employeur refuse le remplaçant proposé, ce remplaçant ne pourra pas être un salarié logé (cat. B), la mise à disposition du logement de fonction ne pouvant être imposée au salarié titulaire.

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

## **Accord du 6 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance et de frais de soins de santé**

UNPI ;

FEPL ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

SNIGIC ;

FEC FO ;

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

SNUHAB CFE-CGC ;

CGT commerce, distribution, services.

[En vigueur étendu](#)

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



## Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place des régimes conventionnels de protection sociale complémentaire afin de permettre aux salariés de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles de bénéficier de garanties en matière d'incapacité, d'invalidité, de décès et de remboursement de frais de santé. Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche aux garanties collectives définies par le présent accord sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation des risques auprès d'organismes assureurs recommandés après une procédure de consultation de différents opérateurs d'assurance en 2013.

Dans un souci de lisibilité de l'accord, seront utilisés les termes de « régime de prévoyance » pour viser la couverture des risques incapacité, invalidité et décès, et de « régime frais de santé » s'agissant de la garantie de remboursement complémentaire des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

L'article 30 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 27 avril 2009 est parallèlement modifié afin de tenir compte de la mise en place des régimes prévoyance et frais de santé par le présent accord.

Le présent accord a donc pour objet :

- d'une part, de modifier l'article 30 « Régime de prévoyance » de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (partie 1) ;
- d'autre part, d'instaurer un régime de prévoyance et un régime frais de santé au bénéfice du personnel de la branche (partie 2).

## Partie 1 Modification de l'article 30 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles

### En vigueur étendu

L'article 30 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles, intitulé « Régimes de prévoyance », devient l'article 30.1 « Maintien de salaire ». Le paragraphe e de cet article est modifié dans les termes suivants :

« e) Pour couvrir tout ou partie des garanties conventionnelles de maintien de salaire susvisées, les employeurs ont la possibilité de souscrire un contrat d'assurance de groupe et notamment d'adhérer au régime de prévoyance complémentaire institué par le protocole conclu avec l'institution Humanis Prévoyance.

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

Il est instauré un article 30.2 intitulé « Régimes de prévoyance complémentaire » prévoyant que :

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

## Partie 2 Régimes de prévoyance et de frais de santé

### Titre Ier Dispositions communes

#### Article 1er

##### En vigueur étendu

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

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

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

L'efficacité de ces deux régimes nationaux est assurée par l'instauration d'un mécanisme de mutualisation des risques. Les partenaires sociaux s'inscrivent dans une démarche globale visant à maîtriser tous les aspects de cette mutualisation, notamment en veillant à une totale transparence des relations avec les organismes assureurs.

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

#### Article 2

##### En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux employeurs relevant de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 27 avril 2009.

#### Article 3

##### En vigueur étendu

### 3.1. Définition des bénéficiaires

Le régime de prévoyance et le régime frais de santé institués par le présent accord bénéficient à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail relevant de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Aucune condition d'ancienneté ne conditionne l'accès tant au régime de prévoyance qu'au régime de santé.

### 3.2. Suspension du contrat de travail

#### 3.2.1. Suspensions rémunérées ou indemnisées

Le bénéfice des régimes de prévoyance et frais de santé est maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée.

par l'employeur directement (en cas de maintien de salaire total ou partiel) ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires versées dans le cadre du présent régime (par exemple, arrêt maladie...), ou par la perception d'indemnités journalières de sécurité sociale.

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

### 3.2.2. Suspensions non rémunérées ou indemnisées

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 comme, par exemple, les salariés en congés sans solde (par exemple, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé de formation...) ou les salariés en état d'invalidité peuvent également continuer à adhérer au régime sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

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

### 3.3. Caractère obligatoire de l'adhésion

Sous réserve des dispositions de l'article 8 relatif au régime frais de santé, l'adhésion des salariés aux régimes de prévoyance et frais de santé est obligatoire.

## **Article 4** En vigueur étendu

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

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

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

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 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 anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

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

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

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

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient dans les conditions prévues à l'article 4.1 du présent accord ;

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

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

## **Titre II Régime de prévoyance**

### **Article 5** En vigueur étendu

#### 5.1. Assiette de la cotisation

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

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail, la cotisation est assise sur la moyenne du salaire brut des 12 derniers mois au cours desquels une activité a été exercée.

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

#### 5.2. Taux de cotisation et répartition (1)

(En pourcentage.)

|   | Tranche A | Tranche B |
|---|-----------|-----------|
| Décès ou invalidité permanente absolue (y compris double 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 taux incluent la reprise des risques en cours pour les entreprises rejoignant le régime conventionnel en application de l'article 7.2 du présent accord ainsi que la mutualisation du financement de la portabilité.

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

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

### 5.3. Evolution des cotisations

Les taux de cotisation prévus à l'article 5.2 sont maintenus pour 3 ans à compter de la date d'effet de l'accord.

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

La commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé peut décider de l'application d'un taux d'appel inférieur ou supérieur aux taux mentionnés à l'article 5.2 pour une durée maximale de 1 an, dans les conditions prévues par son règlement intérieur.

(1) L'article 5.2 de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions étendues et élargies de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

(ARRÊTÉ du 17 février 2015 - art. 1)

## Article 6 En vigueur étendu

Les prestations faisant l'objet du présent accord sont celles prévues par le contrat d'assurance national et sont regroupées dans les catégories suivantes :

- incapacité temporaire (ces prestations viennent en relais des dispositions de l'article 30.1 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles relatives au maintien de salaire) ;
- invalidité permanente ;
- capital décès ou invalidité permanente et absolue, rente d'éducation, allocation frais d'obsèques.

### 6.1. Dispositions générales et définitions

#### 6.1.1. Assiette

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

Le salaire de référence est égal au salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou l'arrêt de travail ouvrant droit à prestation, limité à la tranche B (à savoir quatre fois le plafond de la sécurité sociale).

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

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, la rémunération brute est annualisée à partir de la moyenne mensuelle des rémunérations soumises à cotisations de sécurité sociale.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité, la période de référence est constituée des 12 mois précédant le mois de la cessation du contrat de travail.

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

#### 6.1.2. Enfants à charge pour les garanties décès et rente éducation

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

Les enfants ainsi définis doivent être :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de 18 ans et de moins de 26 ans :
- s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au régime de sécurité sociale des étudiants ;
- ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
- ou sont sous contrat d'apprentissage ;
- ou s'ils se livrent à une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au revenu de solidarité active mensuel ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18e anniversaire ;
- nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié, si ce dernier est le parent légitime.

#### 6.1.3. Conjoint

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;

- le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus 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 fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle.

## 6.2. Garantie décès

| Garantie   | Prestation  |
|--|---|
| Décès toutes causes ou invalidité permanente et absolue tout assuré  | 100 % TA, TB  |
| Décès simultané ou postérieur du conjoint ou assimilé de l'assuré (double effet)   | 100 % du capital décès toutes causes  |
| Capital supplémentaire (si enfant à charge)  |   |
| Rente annuelle d'éducation versée à chaque enfant à charge de l'assuré en cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue de l'assuré : |   |
| - jusqu'au 12e anniversaire  | 4 % TA, TB  |
| - du 12e au 19e anniversaire   | 6 % TA, TB  |
| - du 19e au 25e anniversaire (s'il poursuit des études)  | 8 % TA, TB  |
| Le montant de la rente éducation est doublé pour les orphelins de père et mère   |   |
| Allocation frais d'obsèques versée en cas de décès du salarié, du conjoint ou assimilé ou d'un enfant à charge                             | 100 % PMSS dans la limite des frais réels pour un enfant de moins de 12 ans, d'un majeur sous tutelle ou d'une personne placée en établissement psychiatrique |

## 6.3. Garantie incapacité de travail et invalidité

| Garanties                      | Prestations   |
|--------------------------------|---|
| Incapacité temporaire          |   |
| Franchise                      | En relais de la CCN de la branche, dès la fin du maintien de salaire versé par l'entreprise |
| Prestations                    | 80 % du salaire brut TA, TB, sous déduction des versements de la sécurité sociale           |
| Invalidité permanente          | Y compris sécurité sociale nette et autres revenus éventuels nets                           |
| 1re catégorie sécurité sociale | 45 % du salaire net TA, TB  |
| 2e catégorie sécurité sociale  | 100 % du salaire net TA, TB   |
| 3e catégorie sécurité sociale  | 100 % du salaire net TA, TB   |

### Article 7 En vigueur étendu

#### 7.1. Recommandation des organismes assureurs

Les partenaires sociaux recommandent en tant qu'assureurs :

- l'OCIRP, l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 17, rue de Marignan, 75008 Paris, pour la garantie rente d'éducation ;

- Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, pour les garanties de prévoyance capital décès ou invalidité permanente et absolue, frais d'obsèques et incapacité temporaire de travail invalidité.

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

Une convention de gestion formalise les engagements des partenaires sociaux et des organismes assureurs pour la gestion du régime conventionnel de prévoyance. La recommandation peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties au contrat d'assurance, à chaque échéance annuelle, sous réserve d'un préavis de 6 mois. La décision des partenaires sociaux de la branche de résilier le contrat d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs ci-dessus recommandés ne requiert pas l'unanimité des parties signataires mais sera prise conformément aux règles de droit commun régissant la révision des accords collectifs issues des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La mutualisation des risques couverts s'effectue entre l'ensemble des organismes assureurs recommandés. Les modalités d'organisation de la mutualisation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cette fin, les

parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

## 7.2. Application obligatoire du régime pour les employeurs

Dans un délai de 18 mois à compter de la date d'effet du présent accord, les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles ont l'obligation d'appliquer les dispositions du présent régime pour le compte de leurs salariés. Pour ce faire, les partenaires sociaux signataires recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale auprès des organismes assureurs mentionnés à l'article précédent.

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et s'affilier à compter du 1er janvier 2014 au régime conventionnel de prévoyance auprès des organismes assureurs recommandés, notamment si l'échéance du contrat souscrit antérieurement par les employeurs afin de couvrir tout ou partie de leur personnel intervenant avant le terme du délai de 18 mois précité.

Les employeurs entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord, par suite d'un élargissement du champ d'application de la convention collective ou par suite d'un changement d'activité (notamment lors d'opérations de fusion ou de restructuration), doivent appliquer le présent accord, le cas échéant, auprès des organismes assureurs recommandés, à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle l'employeur entre dans le champ d'application du présent accord. En cas de création d'une nouvelle entité, les employeurs ont l'obligation d'appliquer le régime dans le mois de l'embauche (ou du transfert) du premier salarié.

## Rappels

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

Tous les employeurs devront couvrir, au plus tard au terme du délai précité de 18 mois, les mêmes risques à un niveau égal ou supérieur à celui défini par le présent accord. La notion de risque s'entend du décès, de l'incapacité et de l'invalidité.

## 7.3. Conséquences du changement d'organisme assureur

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

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

2° Ces organismes assureurs recommandés assurent également le maintien des garanties décès au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, sans revalorisation des bases de calcul desdites prestations.

3° Parallèlement, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

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

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

## **Titre III Régime de frais de santé**

### **Article 8** En vigueur étendu

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

Toutefois, les parties signataires du présent accord entendent permettre aux entreprises de la branche de mettre en oeuvre certaines dispenses d'affiliation prévues par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 complété par la circulaire du 25 septembre 2013 et ne remettant pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale attachée au financement patronal du régime de remboursement de frais de santé, au profit :

- des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMUC) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Dans ces cas, la dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;

- des CDD d'une durée inférieure ou égale à 2 mois ;

- des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

- à condition d'en justifier chaque année, des salariés bénéficiaires par ailleurs pour les mêmes risques, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise ;

- soit en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire d'un salarié travaillant dans une autre entreprise ;

- soit au titre d'un autre employeur relevant d'une autre convention collective.

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

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

L'affiliation prendra effet le premier jour du mois suivant la demande et sera alors irrévocable.

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

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

## **Article 9** En vigueur étendu

### 9.1. Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation dite « isolé ».

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

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

### 9.2. Assiette, taux et répartition de la cotisation

La cotisation servant au financement du contrat d'assurance de remboursement de frais de santé s'élève à un montant correspondant à 4,80 % du salaire brut pour les salariés relevant du régime général et 3,47 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2015, à 3 170 €. Il est modifié une fois par an (au 1er janvier), par voie réglementaire.

La cotisation ci-dessus définie et les cotisations "enfant" et "adulte" facultatives sont fixées dans les conditions suivantes (la cotisation "enfant" est gratuite à compter du troisième enfant affilié).

#### Régime général

(En pourcentage.)

|                                      | Cotisation salariale | Cotisation patronale | Cotisation globale |
|--------------------------------------|----------------------|----------------------|--------------------|
| Isolé en % du salaire                | 2,40                 | 2,40                 | 4,80               |
| Par enfant (facultatif en % du PMSS) | 0,85                 | -                    | 0,85               |
| Conjoint (facultatif en % du PMSS)   | 1,85                 | -                    | 1,85               |

#### Régime local Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

|                                      | Cotisation salariale | Cotisation patronale | Cotisation globale |
|--------------------------------------|----------------------|----------------------|--------------------|
| Isolé en % du salaire                | 1,735                | 1,735                | 3,47               |
| Par enfant (facultatif en % du PMSS) | 0,61                 | -                    | 0,61               |
| Conjoint (facultatif en % du PMSS)   | 1,33                 | -                    | 1,33               |

### 9.3. Evolution des cotisations

Le taux de cotisation prévu à l'article 9.2 est maintenu pour 3 ans à compter de la date d'effet de l'accord.

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

La commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé peut décider de l'application d'un taux d'appel inférieur ou supérieur aux taux mentionnés à l'article 9.2 pour une durée maximale de 1 an, dans les conditions prévues par son règlement intérieur.

**Article 10**  
En vigueur étendu

Pour la mise en oeuvre 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, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire 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 fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

**Enfants à charge**

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

Les enfants ainsi définis doivent être :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de 18 ans et de moins de 26 ans :
- s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au régime de sécurité sociale des étudiants ;
- ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
- ou sont sous contrat d'apprentissage ;
- ou s'ils se livrent à une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au revenu de solidarité active mensuel ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18e anniversaire ;
- nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié, si ce dernier est le parent légitime.

**Article 11**  
En vigueur étendu

**11.1. Généralités**

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

**11.2. Niveau des prestations du régime**

Régime frais de santé (quel que soit le régime de sécurité sociale [général et local])

| Descriptif des garanties   | 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 fournitures diverses (produits de la LPP facturables 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 PMSS par jour   |
| Forfait hospitalier  | 100 % des frais réels  |
| Lit d'accompagnant pour un enfant de moins de 12 ans (3)   | 1 % du PMSS par jour   |
| Forfait acte lourd   | Pris en charge   |
| Pratique médicale courante (secteur conventionné et non conventionné [1])  |  |
| Consultation, visite d'un généraliste adhérent au CAS (2)  | 200 % de la BR   |

|   |  |
|---|--|
| Consultation, visite d'un généraliste non adhérent au CAS (2)   | 180 % de la BR   |
| Consultation, visite d'un spécialiste adhérent au CAS (2)   | 220 % de la BR   |
| Consultation, visite d'un spécialiste non adhérent au CAS (2)   | 200 % de la BR   |
| Actes médicaux réalisés par un spécialiste adhérent CAS (2)   | 220 % de la BR   |
| Actes médicaux réalisés par un spécialiste non adhérent CAS (2)   | 200 % de la BR   |
| Soins d'auxiliaires médicaux, frais de déplacement  | 160 % de la BR   |
| Frais d'analyse et de laboratoire   | 160 % de la BR   |
| Forfait acte 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, 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 tarif 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 PMSS par an et par bénéficiaire                                 |
| Transport   |  |
| Frais de transport pris en charge par la sécurité sociale   | 100 % de la BR   |
| Optique   |  |
| Verres  | Selon la grille optique ci-après                                       |
| Monture   |  |
| Lentilles prises en charge par la sécurité sociale  | 6 % du PMSS par an et par bénéficiaire                                 |
| Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale y compris jetables   | 7 % du PMSS par an et par bénéficiaire                                 |
| Traitements chirurgicaux des troubles visuels (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie)  | Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 15 % du PMSS par oeil        |
| Dentaire  |  |
| Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie       | 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 inter de bridges  |  |
| - couronnes sur implant   |  |
| - prothèses dentaires amovibles   |  |
| - réparations sur prothèses   |  |
| Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale   | 300 % de la BR   |
| Implantologie :   |  |
| - implant   | 12 % du PMSS   |
| - pilier implantaire  | 8 % du PMSS  |
| Le remboursement du poste implantologie (implant + pilier implantaire) s'entend dans la limite maximale de 60 % du PMSS par an et par bénéficiaire. |  |
| Appareillage  |  |
| Orthopédie et autres prothèses  | 160 % de la BR   |
| Prothèses auditives   | 160 % de la BR   |
| Allocations forfaitaires  |  |
| Maternité   | Allocation forfaitaire égale à 20 % du PMSS                            |



|   |   |
|---|---|
| Cure thermale prise en charge par la sécurité sociale   | 10 % du PMSS par an et par bénéficiaire                               |
| Prévention  |   |
| Détartrage complet sus-et sous-gingival des dents   | 170 % de la BR dans la limite de 2 séances par an et par bénéficiaire |
| Dépistage de l'hépatite B   | 160 % de la BR  |
| Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien pour un enfant de moins de 12 ans   | 30 € maximum  |
| Examen de dépistage de l'ostéoporose passé entre 45 ans et 59 ans   | 50 € par an et par bénéficiaire                                       |
| <p>(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(2) CAS : contrat d'accès aux soins conclu entre l'assurance maladie et les médecins exerçant en secteur 2 ou qui sont titulaires d'un droit à dépassement permanent ainsi que certains médecins exerçant en secteur 1.</p> <p>(3) La prise en charge en hospitalisation médicale par l'organisme assureur des frais de chambre particulière et de lit d'accompagnant est limitée à :<br/> - 365 jours ;<br/> - 180 jours en cas de séjour en psychiatrie ;<br/> - 30 jours par séjour pour les séjours en maison de santé pour maladies nerveuses et mentales ;<br/> - 30 jours par année civile pour le séjour d'un enfant en maison à caractère sanitaire ou en maison de cure thermale ;</p> <p>(4) Les ostéopathes doivent être titulaires du titre d'ostéopathie dans le respect des lois et décrets qui régissent cette profession ;<br/> Les chiropracteurs doivent être titulaires d'un diplôme délivré par une école en France et être membres de l'association française de chiropraxie (AFC) ;<br/> Les acupuncteurs doivent être médecins inscrits au conseil de l'ordre des médecins.</p> <p>Ticket modérateur : différence entre la base de remboursement de la sécurité sociale (BR) et le montant remboursé par la sécurité sociale.<br/> BR : base de remboursement de la sécurité sociale.<br/> MR : montant remboursé par la sécurité sociale.<br/> PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au 1er janvier de l'année.</p> |   |

#### Grille optique

| Grille optique   | Adulte                          |                   |                          |                                 | Enfant de moins de 18 ans |                          |
|--|---------------------------------|-------------------|--------------------------|---------------------------------|---------------------------|--------------------------|
|  | Code LPP                        | Forfait par verre | 2 verres + 1 monture (*) | Code LPP                        | Forfait par verre         | 2 verres + 1 monture (*) |
| Verres à simple foyer, sphériques  |                                 |                   |                          |                                 |                           |                          |
| Sphère de - 6 à + 6  | 2203240,2287916                 | 90 €              | 330 €                    | 2242457,2261874                 | 60 €                      | 210 €                    |
| Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10  | 2263459,2265330,2280660,2282793 | 110 €             | 370 €                    | 2243304,2243540,2291088,2297441 | 80 €                      | 250 €                    |
| Sphère < - 10 ou > + 10  | 2235776,2295896                 | 130 €             | 410 €                    | 2248320,2273854                 | 100 €                     | 290 €                    |
| Verres 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 progressifs sphériques   |                                 |                   |                          |                                 |                           |                          |
| Sphère de - 4 à + 4  | 2290396,2291183                 | 250 €             | 650 €                    | 2264045,2259245                 | 170 €                     | 430 €                    |
| Sphère < - 4 ou > + 4  | 2245384,2295198                 | 270 €             | 690 €                    | 2202452,2238792                 | 190 €                     | 470 €                    |
| Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques  |                                 |                   |                          |                                 |                           |                          |
| Sphère de - 8 à + 8  | 2227038,2299180                 | 300 €             | 750 €                    | 2240671,2282221                 | 200 €                     | 490 €                    |
| Sphère < - 8 ou > + 8  | 2202239,2252042                 | 320 €             | 790 €                    | 2234239,2259660                 | 220 €                     | 530 €                    |
| Montures   | Code LPP                        | Rembt             | 1 monture (*)            | Code LPP                        | Rembt                     | 1 monture (*)            |
| Monture  | 2223342                         | 150 €             | 150 €                    | 2210546                         | 90 €                      | 90 €                     |
| (*) 2 verres + 1 monture (équipement) doivent s'entendre en complément de la base de remboursement de la sécurité sociale. |                                 |                   |                          |                                 |                           |                          |

La prise en charge est limitée à un équipement tous les 2 ans, cette période est réduite à 1 an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.

Le calcul de la période s'apprécie sur 84 mois glissants (ou 12 mois glissants pour les cas précités) et ce à compter de la date d'achat de l'équipement (ou du premier élément de l'équipement, verres ou monture) par le salarié.

## **Article 12** En vigueur étendu

### 12.1. Recommandation de l'organisme assureur

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

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

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

### 12.2. Application obligatoire du régime pour les employeurs

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

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et s'affilier à compter du 1er janvier 2014 au régime conventionnel de frais de santé auprès de l'organisme assureur recommandé, notamment si l'échéance du contrat souscrit antérieurement par les employeurs afin de couvrir tout ou partie de leur personnel intervient avant le terme du délai de 18 mois précité.

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

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

### Rappels

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

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

## **Titre IV Dispositions finales**

### **Article 13** En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires décident d'instituer une commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé (CPNS).

La commission aura pour mission générale de contribuer à la promotion et à la gestion de la protection sociale des personnels relevant de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 27 avril 2009.

La commission est notamment chargée des missions suivantes :

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

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

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

La composition et le fonctionnement de la CPNS sont précisés par un règlement intérieur.

### **Article 14** En vigueur étendu

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

**Article 15**  
**En vigueur étendu**

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

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

En accord avec le secrétaire, le président convoque la commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé pour examiner cette proposition dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande. Après avis de la CPNS, son président convoque les partenaires sociaux en vue d'une négociation. L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer, dans les conditions prévues par le code du travail, moyennant un préavis de 12 mois. Cette dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et au président de la CPNS. (1)

En accord avec le secrétaire, le président de la commission convoque les partenaires sociaux dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation afin d'envisager la conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis. (2)

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis. (1)

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

(1) Les quatrième et sixième alinéas de l'article 15 sont étendus, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail. (ARRÊTÉ du 17 février 2015-art. 1)

(2) Le cinquième alinéa de l'article 15 est étendu, sous réserve que conformément à l'application combinée des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, une nouvelle négociation ne puisse s'engager qu'à l'issue du préavis suivant la notification de la dénonciation aux autres signataires de l'accord. (ARRÊTÉ du 17 février 2015 - art. 1)

**Article 16**  
**En vigueur étendu**

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

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

**Avenant n° 83 du 23 mai 2014 relatif à la création d'un CQP « Gardien(ne), concierge et employé(e) d'immeuble »**

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC ;

FEPL.

SNIGIC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC.

**Préambule**

**En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux ont décidé la création d'un CQP « Gardien(ne), concierge et employé(e) d'immeuble », appelé dans ce document « CQP 1 ».

**Article 1er**  
**En vigueur étendu**

Les organismes voulant dispenser la formation CQP 1 devront en faire la demande auprès de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles (CEGI, immeuble le Cadran, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, siège d'Humanis), selon le cahier des charges défini par la branche.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le CQP 1 est créé pour une période initiale de 24 mois.

Au terme de celle-ci, le CQP 1 se trouve :

- soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de 1 an, elle-même renouvelable ;
- soit reconduit après modification décidée par la CEGI pour une durée de 1 an, elle-même renouvelable ;
- soit supprimé par la CEGI, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

Les décisions de création, de renouvellement, de suppression et de modification des cahiers des charges pédagogiques existants sont prises à la majorité des membres présents de chaque collège.

**Article 3**  
En vigueur étendu

L'admission au CQP 1 est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme qui a accepté de les dispenser conformément aux dispositions du cahier des charges et qui a lui-même été retenu par la CEGI.

Les demandes peuvent émaner de :

- salariés en activité relevant d'une entreprise de la branche ;
- salariés relevant d'une autre branche souhaitant intégrer les métiers de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles ;
- personnes souhaitant accéder à un emploi dans une entreprise de la branche (par exemple : demandeurs d'emploi, personnes en reconversion professionnelle).

**Article 4**  
En vigueur étendu

Suite à la création du présent CQP, l'article 21, paragraphe « Niveau 3 », de la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles devient : « Niveau 3 (coefficient 275)

L'employé qualifié exécute toutes tâches d'entretien, de gardiennage et administratives et s'assure du fonctionnement normal des installations. Il apporte une assistance technique et sa collaboration dans les relations de l'employeur avec les occupants de l'immeuble et les entreprises extérieures.

Il fait preuve d'initiative dans l'organisation de son travail qu'il exerce seul ou avec l'aide d'un ou de plusieurs autres employés dont il organise et surveille le travail.

Les connaissances requises sont celles nécessaires à l'obtention du CQP 1 de la branche ou celles fixées au niveau V de l'Education nationale (circulaire Education nationale du 11 juillet 1967. Définition du niveau V : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalant à celui d'un brevet d'études professionnelles [BEP] : 2 ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) acquises par la formation initiale, professionnelle ou continue, ou par expérience professionnelle (VAE). »

**Article 5**  
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent :

- conformément à l'article L. 6314-2 du code du travail, de transmettre le CQP 1, son référentiel d'activité et son référentiel de certification définissant les modalités et les critères d'évaluation des acquis à la commission nationale de la certification professionnelle, en vue de son inscription au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;

- de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

## **Avenant n° 84 du 23 mai 2014 relatif au travail à temps partiel**

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC ;

FEPL.

SNIGIC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC.

## Préambule

### En vigueur étendu

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 bilan AGEFOS-PME du 3 juin 2014 indique que 62 % des salariés de la branche soumis au régime de droit commun (catégorie A) occupent un emploi à temps partiel. De même, les dernières données de la DARES indiquent que 46,14 % des salariés de la branche n'occupent pas un poste à temps ou service complet.

Ces taux rendent obligatoire l'ouverture de la présente négociation.

Le travail à temps partiel est particulièrement présent de par la nature de l'activité exercée par une grande majorité des employés d'immeubles de catégorie A.

Les partenaires sociaux ont abouti au présent accord, dont l'objectif vise à préserver l'emploi dans la branche. Les dispositions de cet accord visent :

- à faire respecter les conditions d'emploi des salariés à temps partiel ;

- à permettre l'adaptabilité des emplois aux contraintes indépendantes de la volonté des employeurs (notamment horaires de ramassage des ordures ménagères imposés par les collectivités locales...).

Par ailleurs, à l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux ont décidé de revoir la durée de l'amplitude durant laquelle les salariés de catégorie B, gardiens concierges sans référence horaire tels que définis aux articles L. 7211-1 et L. 7211-2 du code du travail, accomplissent leurs tâches. Ils ont également décidé de regrouper en un seul texte ces deux négociations afin de marquer leur importance au sein de cette convention collective.

Le titre Ier du présent accord fera 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 Ier

#### En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles exclusivement pour les salariés employés d'immeubles de catégorie A. En effet, seule cette catégorie travaille selon un cadre horaire, les salariés gardiens concierges de catégorie B travaillent, quant à eux, selon un régime dérogatoire et sont donc hors du champ d'application de la législation relative au travail à temps partiel.

### Article 2

#### En vigueur étendu

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

#### En vigueur étendu

#### a) Dérogations liées aux spécificités de la branche

Compte tenu des spécificités de la branche, des dérogations en fonction de la taille des résidences sont prévues avec les seuils suivants :

- de 1 à 29 lots, la durée contractuelle hebdomadaire de travail est au minimum de 2 heures ;

- de 30 à 59 lots, la durée contractuelle hebdomadaire de travail est au minimum de 7 heures ;

- à partir de 60 lots, la durée contractuelle hebdomadaire de travail est au minimum de 14 heures.

Il est précisé que le nombre de lots s'apprécie au jour de la conclusion du contrat de travail.

Toutefois, en cas d'embauche d'un salarié à temps partiel pour travailler dans une résidence qui emploie déjà un salarié (à temps plein ou à temps partiel), la durée contractuelle hebdomadaire minimale sera celle prévue pour les résidences relevant du seuil inférieur à celui dont elle relève.

Les contrats de travail à temps partiel en cours au jour de l'entrée en vigueur du présent accord devront être mis en conformité avec les dispositions de l'article 2.1 avant le 1er janvier 2016.

Si le salarié demande une mise en conformité de son contrat avant cette date, l'employeur doit y faire droit, sauf à ce qu'elle soit impossible compte tenu de la situation économique de l'employeur. A compter du 1er janvier 2016, tous les contrats devront être conformes.

#### b) Dérogation demandée par le salarié

Les dérogations (art. 2.1 a) conventionnelles à la durée minimale légale ne font pas obstacle à celles prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail dont les termes prévoient :

- qu'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale de 24 heures peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié :

- soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ;

- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant au moins à 24 heures ;

- pour le salarié âgé de moins de 26 ans, afin de rendre compatible son temps de travail avec la poursuite de ses études.

#### c) Information du comité d'entreprise

Le cas échéant, l'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

**Article 2.2**  
En vigueur étendu

La notion de « lot » qui est visée à l'article 2.1 correspond au local principal qui s'entend de chaque local à usage commercial, professionnel ou d'habitation avec ses dépendances traditionnelles comme la cave, la chambre de service et le parking. Le logement de fonction du gardien/concierge n'entre pas dans le décompte des lots principaux.

**Article 2.3**  
En vigueur étendu

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel concerné par cette dernière bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.

Dans ce contexte, les salariés qui cumulent plusieurs emplois disposent de la faculté de refuser le changement de leur planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée ou ses études.

La répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Enfin, les heures complémentaires sont majorées dans les conditions prévues à l'article 3.3 ci-après.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Sont des heures complémentaires celles définies à l'article L. 3123-17 du code du travail.

**Article 3.1**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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 pallier le remplacement d'un salarié absent, ce délai de prévenance est neutralisé. (1)

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires ne pourra donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

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

(ARRÊTÉ du 13 novembre 2014 - art. 1)

**Article 3.3**  
En vigueur étendu

Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, fixée au contrat de travail du salarié et calculée sur la période de référence, ouvre droit à une majoration de salaire de 20 %.

**Article 3.4**  
En vigueur étendu

L'employeur s'engage à mettre en oeuvre pour les salariés à temps partiel des droits reconnus aux salariés à temps complet, notamment :

- l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation ;
- la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée ;
- la fixation d'une période minimale de travail continue de 2 heures pour pouvoir valablement recourir aux heures complémentaires au-delà de 1/10 de la durée contractuelle.

**Article 4**  
En vigueur étendu

**Article 4.1**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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 pallier le remplacement d'un salarié absent, ce délai de prévenance est neutralisé. (1)

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

(ARRÊTÉ du 13 novembre 2014 - art. 1)

**Article 4.3**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

Le nombre maximal d'avenants « compléments d'heures » par an et par salarié est fixé à deux.

Toutefois, si le complément d'heures est destiné à permettre le remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre d'avenants n'est pas limité. Ces avenants ne peuvent excéder 3 mois chacun.

Toutefois, si le complément d'heures est destiné à permettre le remplacement d'un salarié absent nommément désigné, la durée de l'avenant n'est pas limitée.

**Article 4.5**  
En vigueur étendu

L'employeur met en oeuvre les outils pour savoir quels salariés à temps partiel souhaitent bénéficier d'avenants de « compléments d'heures ». Cela peut prendre la forme d'un recensement annuel des demandes des salariés à temps partiel.

Les salariés à temps partiel volontaires se verront prioritairement proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs d'un avenant de complément d'heures, le choix de l'un ou de l'autre est déterminé en fonction de critères objectifs.

Ces critères sont, par exemple, une priorité au salarié dont le contrat prévoit le plus petit nombre d'heures, ou l'ancienneté dans le poste.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer des critères retenus ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

**Article 5**  
En vigueur étendu

Dans le cadre du droit de priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet, tel que défini à l'article L. 3123-8 du code du travail, l'employeur peut proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet, un ou des compléments d'activité ressortissant ou ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent, à condition que le salarié remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

**Article 6**  
En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3123-16 du code du travail et aux dispositions de l'article 18.4 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles, les partenaires sociaux autorisent la possibilité d'organiser le travail du salarié en prévoyant une seule coupure quotidienne d'une durée supérieure à 2 heures.

Cette coupure supérieure à 2 heures peut être prévue uniquement pour des salariés qui sont en charge du service des ordures ménagères.

La durée de cette coupure ne pourra pas dépasser 10 heures, rappel étant fait que les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.

En contrepartie de cette organisation, le salarié en charge du service des ordures ménagères qui subit une coupure quotidienne supérieure à 2 heures perçoit une compensation correspondant à 50 % de la valeur du minimum garanti (valeur évaluée en 2014 à 3,51 €) par jour où le salarié subit cette coupure dans la semaine.

Il conviendra d'appliquer la formule suivante :

Valeur du minimum garanti V 50 % nombre de journées comprenant une coupure supérieure à 2 heures.

## **Titre II Réduction de l'amplitude des salariés de catégorie B**

### **Article 1er**

En vigueur étendu

Pour les salariés de catégorie B travaillant selon un régime dérogatoire défini par les articles L. 7211-1 et L. 7211-2 du code du travail (excluant toute référence à un horaire) lorsque leur emploi répond à la définition légale du concierge, les partenaires sociaux ont décidé de réduire de 2 h 30 par semaine la période durant laquelle ces salariés effectuent les tâches et, le cas échéant, la permanence prévues par leur contrat de travail.

La période maximale d'exécution des tâches et, le cas échéant, de permanence des salariés de catégorie B est donc ramenée de 50 heures à 47 h 30 hebdomadaires. Cette réduction est répartie à raison de 1 demi-heure par jour du lundi au vendredi sauf dispositions contractuelles entre salarié et employeur.

Les salariés qui auraient bénéficié d'une réduction de leur amplitude préalablement au présent accord ne verront leur contrat ajusté que dans la mesure où la période durant laquelle ils effectuent les tâches et, le cas échéant, la permanence est supérieure à 47 h 30.

### **Article 2**

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 18.3 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sont modifiées comme suit :

« Article 18.3

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. La répartition de la réduction de la période d'exécution des tâches et de permanence sur la journée de travail est fixée à 1 demi-heure par jour du lundi au vendredi sauf dispositions contractuelles entre salarié et employeur.

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

Le temps de repos peut, en outre, être limité à 3 heures dans une amplitude de 13 heures pour les salariés de catégorie B à service complet ou permanent qui, dans ce cas, bénéficient de 4 demi-journées consécutives incluant la journée complète du dimanche (au lieu du samedi après-midi ou du lundi matin, comme prévu à l'article 19.3), soit une période d'exécution des tâches et de permanence de 10 heures.

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

Pendant les heures de repos, fixées selon les nécessités du service (prises simultanément lorsque le mari et l'épouse disposent conjointement du même logement de fonction), le (s) salarié (s) peut (peuvent) s'absenter pour des motifs personnels ou familiaux. Ils devront faire application des dispositions prises par l'employeur pour assurer les services nécessaires à la sécurité de l'immeuble pendant leur absence. »

## **Titre III Dispositions communes**

### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

### **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

## **Adhésion par lettre du 12 août 2014 de la fédération des services CFDT à l'accord n° 82 du 17 juin 2013**

En vigueur non étendu

Pantin, le 12 août 2014.

La fédération des services CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

La fédération des services CFDT vous informe qu'elle adhère à l'accord n° 82 du 17 juin 2013 relatif aux congés annuels et aux remplacements signé par le FSIF, l'ANCC, l'ARC et les organisations syndicales des salariés suivantes : CSFV CFTC, SNIGIC, FEC FO-OSDD, de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (idcc 1043).

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos salutations distinguées.



Le secrétaire fédéral.

## Adhésion par lettre du 20 novembre 2014 de la chambre nationale des propriétaires (CHDP) à la convention

En vigueur

Paris, le 20 novembre 2014.

Chambre nationale des propriétaires (CHDP)

72-76, rue de Longchamp

75116 Paris

Monsieur le directeur général,

La chambre nationale des propriétaires représente plus de 11 000 propriétaires et copropriétaires immobiliers. Elle joue un rôle représentatif important, notamment concernant les « employeurs » de concierges et employés d'immeubles.

Aussi, nous avons le plaisir de vous informer qu'après décision du bureau de notre association, prise à l'unanimité, nous souhaitons adhérer à la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

## Avenant n° 86 du 12 février 2015 modifiant l'article 21 « Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles »

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

*(ARRÊTÉ du 2 novembre 2015 - art. 1)*

UNPI ;

FEPL ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

FEC FO ;

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

SNUHAB CFE-CGC ;

SNIGIC.

### Préambule

En vigueur étendu

Dans l'objectif de revaloriser les métiers de gardiens, concierges et employés d'immeubles, les partenaires sociaux ont décidé de réformer les modalités de classification des emplois afin de permettre une pesée du poste plus proche de la réalité. Une période a été prévue pour permettre l'adaptation des contrats de travail (cf. article 4).

### Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de modifier la rédaction de l'article 21 de la CCNG de la façon suivante et selon les modalités d'application définies à l'article 4 du présent avenant :

« Article 21

Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

La présente classification s'applique à l'ensemble des salariés (de catégorie A ou B) ainsi qu'à tout type d'employeur relevant de la branche.

Les définitions de cette classification reposent sur six critères :

- relationnel ;
- technicité ;
- administratif ;
- supervision ;
- autonomie ;
- niveau de diplôme.

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

Pour chaque critère, plusieurs niveaux de compétences sont établis :

- le passage d'un niveau à l'autre est défini de façon aussi pragmatique et précise que possible ;
- pour chaque poste existant, un niveau par critère devra être défini en fonction de son contenu (c'est la "pesée") par l'employeur en concertation avec le salarié ;
- la convention collective précise le nombre de points attribués à chaque niveau.

La somme des points des six critères permet de déduire la rémunération appliquée, en fonction de règles définies à l'article 22.

A titre d'exemple, pesée d'un poste :

(Cliché non reproduite, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

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

### 1. Relationnel

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

| Echelon | Description   | Valorisation |
|---------|---|--------------|
| A       | Il n'est pas demandé d'échanges professionnels particuliers. Simple convivialité  | 100          |
| B       | Echanges professionnels et/ ou surveillance dans un ensemble sans complexité particulière   | 107          |
| C       | Echanges professionnels et/ ou surveillance dans un ensemble avec complexité particulière, c'est-à-dire répondant au moins à un des critères suivants :<br>I. - Ensemble de plus de 60 lots<br>II. - Avec un rôle de relais en médiation sociale et/ ou en gestion de conflits<br>III. - Résidence majoritairement à forte rotation des occupants | 112          |
| D       | Echanges professionnels et/ ou surveillance répondant au moins à un des critères suivants :<br>IV. - Avec une responsabilité explicite en médiation sociale et/ ou en gestion de conflits<br>V. - Ensemble situé dans un quartier classé par les pouvoirs publics en zone sensible sur le plan social et/ ou sécuritaire                          | 118          |
| E       | VI. - Dans un ensemble de haut standing, faisant ainsi appel à la capacité d'initiative du salarié dans la réponse aux besoins variés des occupants, qui impliquent le recours à des prestataires extérieurs et leur suivi (conciergerie)   | 125          |

### 2. Compétences techniques

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

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

(\*) Au sens de l'annexe IX de la présente convention collective.

### 3. Compétences administratives

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

| Echelon | Description   | Valorisation |
|---------|---|--------------|
| A       | Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives | 100          |

|   |   |     |
|---|---|-----|
| B | Transmission et distribution de documents aux résidents et/ ou tenue d'un registre manuscrit et/ ou rédaction de notes simples  | 103 |
| C | Tâches de gestion administrative courantes impliquant l'usage de l'informatique et/ ou gestion de fonds de caisse pour l'achat de consommables  | 107 |
| D | Tâches de gestion administrative complexes : élaboration de documents, alimentation d'un système de remontée d'informations, réalisation d'états des lieux, rédaction de comptes rendus | 112 |
| E | Responsabilités administratives : élaboration de budgets  | 120 |

#### 4. Supervision

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

Ainsi, il comprend deux sous-ensembles :

- la supervision d'autres salariés du même employeur ;

- la supervision de prestataires externes.

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

| 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 prestations simples, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées   | 107          |
| D       | Définition des tâches, de l'organisation et du suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur moins de 5 salariés                    | Déclenchement de prestations complexes, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées | 112          |
| E       | Définition des tâches, de l'organisation et du suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur 5 salariés ou plus                     |   | 120          |

#### 5. Autonomie

Ce critère recouvre le niveau de latitude 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, 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 personne en elle-même).

| Echelon | 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 a minima à un diplôme équivalent au niveau V de l'Education nationale (CAP hors branche) ou à un CQP de la branche (niveau I)                     | 87           |
| D       | Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau IV de l'Education nationale (baccalauréat), au CAP de la branche ou à un CQP de la branche (niveau II) | 92           |
| E       | Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau III de l'Education nationale   | 100          |

Ainsi, l'exemple précédemment donné serait valorisé comme suit :

| <b>Relationnel</b> | <b>B</b> | <b>107</b> |
|--------------------|----------|------------|
| Technique          | C        | 107        |
| Administratif      | B        | 103        |
| Supervision        | A        | 100        |
| Autonomie          | A        | 100        |
| Formation          | B        | 83         |
| Total              |          | 600        |

**Article 2**  
En vigueur étendu

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

**Article 3**  
En vigueur étendu

Pour l'application de la nouvelle classification aux contrats en cours, une concertation entre l'employeur et le salarié aura lieu pour la pesée du poste. Employeur et salarié pourront prendre appui sur le guide explicatif établi à cet effet par les partenaires sociaux et annexé au présent avenant. A la suite de cette réunion, l'employeur rédigera un avenant tenant compte de la pesée du poste. Le salarié signera celui-ci et aura 15 jours calendaires pour consulter un représentant syndical. Après ce délai, sans contestation notifiée et motivée par écrit du salarié, l'avenant entrera en application effective.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Les contrats de travail devront être mis en conformité avant le 1er mars 2016.

La nouvelle classification objet du présent avenant sera applicable à compter de la date d'entrée en application de l'avenant « Salaires 2016 » modifiant l'article 22 de la présente convention collective et au plus tôt au 1er mars 2016.

**Article 5**  
En vigueur étendu

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

**Annexe**

En vigueur étendu

Annexe IX  
Préambule

Afin de permettre la pesée du poste de travail dans la nouvelle grille de classification, les partenaires sociaux ont retenu les définitions, ci-après reprises, des trois premiers niveaux de la norme AFNOR NF X 60-010 telle que rédigée à la date (12 février 2015) de signature par les partenaires sociaux de la modification de l'article 21 de la convention collective.

Ces éléments n'ont de valeur que pour peser le poste et permettre le classement du salarié suivant la grille de classification.

En aucun cas ces éléments n'exonèrent l'employeur de s'assurer que le salarié travaille dans des conditions de sécurité définies par les normes AFNOR en vigueur.

Différents niveaux de maintenance  
Premier niveau de maintenance

Actions simples nécessaires à l'exploitation et réalisées sur des éléments facilement accessibles en toute sécurité à l'aide d'équipements de soutien intégrés au bien. Ce type d'opération peut être effectué par l'utilisateur du bien avec, le cas échéant, les équipements de soutien intégrés au bien et à l'aide des instructions d'utilisation.

Exemples :

Maintenance préventive

| Utilité et process  | Maintenance de patrimoine immobilier   |
|---|--|
| Ronde de surveillance d'état<br>Graissages journaliers<br>Manoeuvre manuelle d'organes mécaniques<br>Relevés de valeurs d'état ou d'unités d'usage<br>Test de lampes sur pupitre<br>Purge d'éléments filtrants<br>Contrôle d'encrassement des filtres | Ronde de vérification des états et de bon fonctionnement : éclairage, ouvrants, plomberie, revêtements, étanchéité<br>Certains graissages, lubrifications (paumelles des portes, fenêtres, etc.) |
| (Dans certains cas, certaines actions de maintenance correctives peuvent relever du niveau I.)  |  |

Maintenance corrective

| Utilité et process   | Maintenance de patrimoine immobilier |
|--|--------------------------------------|
| Remplacement des ampoules<br>Opérations de serrurerie courantes sur caractérisation, racleurs, bavettes, frotteurs<br>Ajustage, remplacement d'éléments d'usure ou détériorés sur des éléments composants simples et accessibles |                                      |

Deuxième niveau de maintenance

Actions qui nécessitent des procédures simples et/ou des équipements de soutien (intégrés au bien ou extérieurs) d'utilisation ou de mise en oeuvre simple. Ce type d'actions de maintenance est effectué par un personnel qualifié avec les procédures détaillées et les équipements de soutien définis dans les instructions de maintenance.

Un personnel est qualifié lorsqu'il a reçu une formation lui permettant de travailler en sécurité sur un bien présentant certains risques potentiels et est reconnu apte pour l'exécution des travaux qui lui sont confiés, compte tenu de ses connaissances et de ses aptitudes.

Exemples :

Maintenance préventive

| Utilité et process  | Maintenance de patrimoine immobilier   |
|---|--|
| Contrôle de paramètres sur équipements en fonctionnement à l'aide de moyens de mesure intégrés au bien<br>Réglages simples (alignement de poulies, alignement pompe-moteur, etc.)<br>Contrôle des organes de coupure (capteurs, disjoncteurs, fusibles), de sécurité, etc.<br>Détartrage de surface de ruissellement (tour aéro-réfrigérante)<br>Graissage à faible périodicité (hebdomadaire, mensuelle)<br>Remplacement de filtres difficiles d'accès | Vérification des réseaux eau, vanne (EV) et eaux usées (EU)<br>Contrôle de la robinetterie<br>Vérification des mises à la terre<br>Contrôle de fissuration et d'étanchéité des terrasses<br>Nettoyage des descentes des eaux pluviales (EP) désherbage des terrasses<br>Curage de canalisations (hors réseaux) |

Maintenance corrective

| Utilité et process  | Maintenance de patrimoine immobilier   |
|---|--|
| Remplacement par échange standard de pièces : fusibles, courroies, filtres à air, etc.<br>Remplacement de tresses, de presse-étoupe, etc.<br>Lecture de logigrammes de dépannage pour remise en cycle<br>Remplacement de composants individuels d'usure ou détériorés par échange standard (rail, glissière, galet, rouleaux, chaîne, fusible, courroie...) | Réparations par échange standard et réglages simples d'équipements tels que chasses d'eau, poignées de portes et d'ouvrants, plaques de faux plafonds<br>Remplacement de sources lumineuses<br>Retouches de peinture et de revêtements<br>Remplacement des prises électriques et interrupteurs détériorés<br>Dégorgement de canalisation avec matériel léger, etc. |

Troisième niveau de maintenance

Opérations qui nécessitent des procédures complexes et/ou des équipements de soutien portatifs, d'utilisation ou de mise en oeuvre complexes.

Ce type d'opérations de maintenance peut être effectué par un technicien qualifié, à l'aide de procédures détaillées et d'équipements de soutien prévus dans les instructions de maintenance.

Exemples :

Maintenance préventive

| Utilité et process  | Maintenance de patrimoine immobilier   |
|---|--|
| Contrôle et réglages impliquant l'utilisation d'appareils de mesure externes aux biens<br>Visite de maintenance préventive sur les équipements complexes<br>Contrôle d'allumage et de combustion (chaudières)<br>Intervention de maintenance préventive intrusive | Contrôle d'étanchéité des baies vitrées en façade, des terrasses<br>Repérage des fissurations, pose de témoins |

Maintenance corrective

| Utilité et process  | Maintenance de patrimoine immobilier  |
|---|---|
| Diagnostic<br>Réparation d'une fuite de fluide frigorigène (groupe de froid)<br>Reprise de calorifuge<br>Diagnostic d'état avec usage d'équipements de soutien portatifs et individuels (pocket automate, multimètre)<br>Remplacement d'organes et de composants par échange standard de technicité générale, sans usage de moyens de soutien communs ou spécialisés (carte automate, vérin, pompe, moteur, engrenage, roulement...)<br>Dépannage de moyens de production par usage de moyens de mesure et de diagnostics individuels | Diagnostic d'état avec usage d'équipements de soutien portatifs (usage de terminaux portables d'interrogation d'automates)<br>Remplacement de sous-ensembles et réglage : serrures, ferme-portes, robinetterie, éclairage...<br>Remplacement de vitrerie simple ou de panneau de mur-rideau inférieur à 1 m2<br>Reprise de dégradation partielle sur porte, fenêtre, plinthe. |

## Avenant n° 87 du 15 juin 2015 relatif au calcul de l'indemnité conventionnelle de 10 % prévue à l'article 26 de la CCN

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC ;

FEPL.

SNIGIC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC.

### Préambule

[En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux ont convenu de transposer dans un avenant la position prise en commission d'interprétation du 28 mai 2015 relative à l'assiette de calcul de l'indemnité conventionnelle de 10 % pour tout remplacement d'une durée inférieure à 2 mois visée à l'article 26 de la convention collective.

### Commission d'interprétation du 28 mai 2015

[En vigueur étendu](#)

Modalités d'application de l'indemnité conventionnelle de 10 % prévue à l'article 26 de la CCN GCEI.

L'avenant n° 82 du 17 juin 2013 à la convention collective nationale des gardiens concierges et employés d'immeubles entre en vigueur au 1er juillet 2015.

Cet accord :

- supprime la possibilité pour un salarié logé de s'autoremplacer pendant les congés payés ;
  - supprime l'indemnité globale forfaitisée à 50 % pour tout remplacement d'une durée inférieure à 2 mois pour y substituer une indemnité conventionnelle de 10 %.
- La présente recommandation interpatronale vise à expliquer l'assiette de calcul de cette indemnité conventionnelle de 10 %.

Avant le 1er juillet 2015

Pour les remplacements de moins de 2 mois, le salarié remplaçant perçoit une indemnité forfaitisée égale à 50 % de la rémunération.

Exemple chiffré pour le calcul de l'indemnité globale forfaitaire de 50 % :

- pour une rémunération brute de 1 000 € ;
- prorata 13e mois :  $1\ 000/12 = 83,33$  € ;
- indemnité fin de contrat de droit commun (10 %) :  $(1\ 000 + 83,33)/10 = 108,33$  € ;
- indemnité compensatrice de CP :  $(1\ 000 + 108,33)/10 = 110,83$  €.

Ce qui revient à  $1\ 000$  € +  $302,49$  € =  $1\ 302,49$  €.

Indemnité conventionnelle de remplacement inférieure à 2 mois (art. 26 CCN GCEI) : « l'ensemble étant porté forfaitairement à 50 % pour tout remplacement de

durée inférieure à 2 mois ») :  $(1\ 000 \times 50 \%) = 500 \text{ €}$ .

Soit un total de 500 € d'indemnité forfaitisée ce qui représente une indemnité de 50 % de la rémunération.

Le salarié perçoit 1 500 €.

Pour les remplacements de plus de 2 mois c'est le droit commun qui s'applique, à savoir le versement du prorata 13e mois, la prime de précarité (10 %), l'indemnité compensatrice des congés payés non pris.

A partir du 1er juillet 2015

Pour les remplacements de moins de 2 mois, c'est la règle du droit commun qui s'applique :

- versement du prorata 13e mois ;
- de l'indemnité compensatrice des congés payés non pris ;
- de la prime de précarité de droit commun (10 %) ;
- plus une indemnité conventionnelle fixée à 10 %

Exemple chiffré :

- pour une rémunération brute de 1 000 € ;
- prorata 13e mois :  $1\ 000/12 = 83,33 \text{ €}$  ;
- indemnité fin de contrat de droit commun (10 %) :  $(1\ 000 + 83,33)/10 = 108,33 \text{ €}$  ;
- indemnité compensatrice de CP :  $(1\ 000 + 108,33)/10 = 110,83 \text{ €}$ .

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

$(1\ 000 \text{ €} + 83,33 \text{ €} + 108,33 \text{ €} + 110,83 \text{ €}) = 1\ 302,49 \times 10 \% = 130,25 \text{ €}$ .

$1\ 309,99 + 130,25 = 1\ 432,74 \text{ €}$ .

Soit un total de 432,74 € ce qui représente une indemnité de 43,27 % de la rémunération.

Le salarié perçoit 1 432,74 €.

Pour les remplacements de plus de 2 mois, il n'y a pas de changement par rapport au calcul antérieurement au 1er juillet 2015.

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

## **Avenant n° 1 du 2 juillet 2015 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé**

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC ;

FEPL.

SNIGIC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CGT commerce, distribution, services ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC.

### **Préambule**

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord collectif du 6 décembre 2013 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ainsi qu'avec les dispositions relatives à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi.

En conséquence, l'accord collectif du 6 décembre 2013 est modifié comme suit.

### **Article 1er**

[En vigueur étendu](#)

La condition d'ancienneté posée pour l'accès au régime de frais de santé est supprimée.

Le troisième paragraphe de l'article 3.1 « Définition des bénéficiaires » est par conséquent supprimé.

Le deuxième paragraphe devient : « Aucune condition d'ancienneté ne conditionne l'accès tant au régime de prévoyance qu'au régime de santé. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

La définition des enfants à charge pour les garanties décès et rente éducation est précisée l'article 6.1.2 de l'accord collectif est remplacé comme suit :

« 6.1.2. Enfants à charge pour les garanties décès et rente éducation

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

Les enfants ainsi définis doivent être :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de 18 ans et de moins de 26 ans :
- s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au régime de sécurité sociale des étudiants ;
- ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
- ou sont sous contrat d'apprentissage ;
- ou s'ils se livrent à une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au revenu de solidarité active mensuel ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18e anniversaire ;
- nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié, si ce dernier est le parent légitime. »

Il est ajouté un article définissant le conjoint pour l'application des garanties de prévoyance :

« 6.1.3. 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 partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus 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 fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle. »

**Article 3**  
En vigueur étendu

Les garanties en cas de décès sont précisées comme suit, l'article 6.2 « Garantie décès » est modifié en conséquence :

| Garantie   | Prestation  |
|--|---|
| Décès toutes causes ou invalidité permanente et absolue tout assuré  | 100 % TA, TB  |
| Décès simultané ou postérieur du conjoint ou assimilé de l'assuré (double effet)   | 100 % du capital décès toutes causes  |
| Capital supplémentaire (si enfant à charge)  |   |
| Rente annuelle d'éducation versée à chaque enfant à charge de l'assuré en cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue de l'assuré : |   |
| - jusqu'au 12e anniversaire  | 4 % TA, TB  |
| - du 12e au 19e anniversaire   | 6 % TA, TB  |
| - du 19e au 25e anniversaire (s'il poursuit des études)  | 8 % TA, TB  |
| Le montant de la rente éducation est doublé pour les orphelins de père et mère   |   |
| Allocation frais d'obsèques versée en cas de décès du salarié, du conjoint ou assimilé ou d'un enfant à charge                             | 100 % PMSS dans la limite des frais réels pour un enfant de moins de 12 ans, d'un majeur sous tutelle ou d'une personne placée en établissement psychiatrique |

**Article 4**  
En vigueur étendu

| Garantie              | Prestation |
|-----------------------|------------|
| Incapacité temporaire |            |



|   |   |
|---|---|
| Franchise   | En relais de la CCN de la branche, dès la fin du maintien de salaire versé par l'entreprise |
| Prestations   | 80 % du salaire brut TA, TB, sous déduction des versements sécurité sociale                 |
| Invalidité permanente (y compris sécurité sociale nette et autres revenus éventuels nets) |   |
| 1re catégorie sécurité sociale :  |   |
| - taux d'incapacité permanente compris entre 33 % et 65 %                                 | 45 % du salaire net TA, TB  |
| 2e catégorie sécurité sociale :   |   |
| - taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 66 %                                   | 100 % du salaire net TA, TB   |
| 3e catégorie sécurité sociale   | 100 % du salaire net TA, TB   |

**Article 5**  
En vigueur étendu

L'article 8 de l'accord est désormais rédigé comme suit :

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

Toutefois, les parties signataires du présent accord entendent permettre aux entreprises de la branche de mettre en oeuvre certaines dispenses d'affiliation prévues par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 complété par la circulaire du 25 septembre 2013 et ne remettant pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale attachée au financement patronal du régime de remboursement de frais de santé, au profit :

- des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMUC) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Dans ces cas, la dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;

- des CDD d'une durée inférieure ou égale à 2 mois ;

- des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

- à condition d'en justifier chaque année, des salariés bénéficiaires par ailleurs pour les mêmes risques, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise ;

- soit en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire d'un salarié travaillant dans une autre entreprise ;

- soit au titre d'un autre employeur relevant d'une autre convention collective.

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

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

L'affiliation prendra effet le premier jour du mois suivant la demande et sera alors irrévocable.

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

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

**Article 6**  
En vigueur étendu

Afin de pérenniser l'équilibre du régime les minima et maxima sont supprimés et les taux de cotisation sont modifiés. L'article 9.2 de l'accord collectif est désormais rédigé comme suit :

« 9.2. Assiette, taux et répartition de la cotisation

La cotisation servant au financement du contrat d'assurance de remboursement de frais de santé s'élève à un montant correspondant à 4,80 % du salaire brut pour les salariés relevant du régime général et 3,47 % pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2015, à 3 170 €. Il est modifié une fois par an (au 1er janvier), par voie réglementaire.

La cotisation ci-dessus définie et les cotisations " enfant " et " adulte " facultatives sont fixées dans les conditions suivantes (la cotisation " enfant " est gratuite à compter du troisième enfant affilié).

Régime général

(En pourcentage.)

|                                      | Cotisation salariale | Cotisation patronale | Cotisation globale |
|--------------------------------------|----------------------|----------------------|--------------------|
| Isolé en % du salaire                | 2,40                 | 2,40                 | 4,80               |
| Par enfant (facultatif en % du PMSS) | 0,85                 | -                    | 0,85               |
| Conjoint (facultatif en % du PMSS)   | 1,85                 | -                    | 1,85               |

Régime local Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

|                                      | Cotisation salariale | Cotisation patronale | Cotisation globale |
|--------------------------------------|----------------------|----------------------|--------------------|
| Isolé en % du salaire                | 1,735                | 1,735                | 3,47               |
| Par enfant (facultatif en % du PMSS) | 0,61                 | -                    | 0,61               |
| Conjoint (facultatif en % du PMSS)   | 1,33                 | -                    | 1,33               |

**Article 7**  
En vigueur étendu

La définition des enfants à charge est précisée comme suit, l'article 10 est modifié en conséquence :

« 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 service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent être :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de 18 ans et de moins de 26 ans :
  - s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au régime de sécurité sociale des étudiants ;
  - ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
  - ou sont sous contrat d'apprentissage ;
- ou s'ils se livrent à une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au revenu de solidarité active mensuel ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18e anniversaire ;
- nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié, si ce dernier est le parent légitime. »

**Article 8**  
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 11.2 de l'accord sont remplacées comme suit :

« 11.2. Niveau des prestations du régime

Régime frais de santé (quel que soit le régime de sécurité sociale [général et local])

| Descriptif des garanties   | 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 fournitures diverses (produits de la LPP facturables 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 PMSS par jour   |
| Forfait hospitalier  | 100 % des frais réels  |
| Lit d'accompagnant pour un enfant de moins de 12 ans (3)   | 1 % du PMSS par jour   |
| Forfait acte lourd   | Pris en charge   |
| Pratique médicale courante (secteur conventionné et non conventionné [1])  |  |

|   |  |
|---|--|
| Consultation, visite d'un généraliste adhérent au CAS (2)   | 200 % de la BR   |
| Consultation, visite d'un généraliste non adhérent au CAS (2)   | 180 % de la BR   |
| Consultation, visite d'un spécialiste adhérent au CAS (2)   | 220 % de la BR   |
| Consultation, visite d'un spécialiste non adhérent au CAS (2)   | 200 % de la BR   |
| Actes médicaux réalisés par un spécialiste adhérent CAS (2)   | 220 % de la BR   |
| Actes médicaux réalisés par un spécialiste non adhérent CAS (2)   | 200 % de la BR   |
| Soins d'auxiliaires médicaux, frais de déplacement  | 160 % de la BR   |
| Frais d'analyse et de laboratoire   | 160 % de la BR   |
| Forfait acte 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, 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 tarif 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 PMSS par an et par bénéficiaire                                 |
| Transport   |  |
| Frais de transport pris en charge par la sécurité sociale   | 100 % de la BR   |
| Optique   |  |
| Verres  | Selon la grille optique ci-après                                       |
| Monture   |  |
| Lentilles prises en charge par la sécurité sociale  | 6 % du PMSS par an et par bénéficiaire                                 |
| Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale y compris jetables   | 7 % du PMSS par an et par bénéficiaire                                 |
| Traitements chirurgicaux des troubles visuels (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie)  | Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 15 % du PMSS par oeil        |
| Dentaire  |  |
| Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie       | 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 inter de bridges  |  |
| - couronnes sur implant   |  |
| - prothèses dentaires amovibles   |  |
| - réparations sur prothèses   |  |
| Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale   | 300 % de la BR   |
| Implantologie :   |  |
| - implant   | 12 % du PMSS   |
| - pilier implantaire  | 8 % du PMSS  |
| Le remboursement du poste implantologie (implant + pilier implantaire) s'entend dans la limite maximale de 60 % du PMSS par an et par bénéficiaire. |  |
| Appareillage  |  |
| Orthopédie et autres prothèses  | 160 % de la BR   |
| Prothèses auditives   | 160 % de la BR   |
| Allocations forfaitaires  |  |

|   |   |
|---|---|
| Maternité   | Allocation forfaitaire égale à 20 % du PMSS                           |
| Cure thermale prise en charge par la sécurité sociale   | 10 % du PMSS par an et par bénéficiaire                               |
| Prévention  |   |
| Détartrage complet sus-et sous-gingival des dents   | 170 % de la BR dans la limite de 2 séances par an et par bénéficiaire |
| Dépistage de l'hépatite B   | 160 % de la BR  |
| Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien pour un enfant de moins de 12 ans   | 30 € maximum  |
| Examen de dépistage de l'ostéoporose passé entre 45 ans et 59 ans   | 50 € par an et par bénéficiaire                                       |
| <p>(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(2) CAS : contrat d'accès aux soins conclu entre l'assurance maladie et les médecins exerçant en secteur 2 ou qui sont titulaires d'un droit à dépassement permanent ainsi que certains médecins exerçant en secteur 1.</p> <p>(3) La prise en charge en hospitalisation médicale par l'organisme assureur des frais de chambre particulière et de lit d'accompagnant est limitée à :<br/> - 365 jours ;<br/> - 180 jours en cas de séjour en psychiatrie ;<br/> - 30 jours par séjour pour les séjours en maison de santé pour maladies nerveuses et mentales ;<br/> - 30 jours par année civile pour le séjour d'un enfant en maison à caractère sanitaire ou en maison de cure thermale ;</p> <p>(4) Les ostéopathes doivent être titulaires du titre d'ostéopathie dans le respect des lois et décrets qui régissent cette profession ;<br/> Les chiropracteurs doivent être titulaires d'un diplôme délivré par une école en France et être membres de l'association française de chiropraxie (AFC) ;<br/> Les acupuncteurs doivent être médecins inscrits au conseil de l'ordre des médecins.</p> <p>Ticket modérateur : différence entre la base de remboursement de la sécurité sociale (BR) et le montant remboursé par la sécurité sociale.<br/> BR : base de remboursement de la sécurité sociale.<br/> MR : montant remboursé par la sécurité sociale.<br/> PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au 1er janvier de l'année.</p> |   |

#### Grille optique

| Grille optique  | Adulte                          |                   |                          |                                 | Enfant de moins de 18 ans |                          |
|---|---------------------------------|-------------------|--------------------------|---------------------------------|---------------------------|--------------------------|
|   | Code LPP                        | Forfait par verre | 2 verres + 1 monture (*) | Code LPP                        | Forfait par verre         | 2 verres + 1 monture (*) |
| Verres  |                                 |                   |                          |                                 |                           |                          |
| Verres à simple foyer, sphériques                     |                                 |                   |                          |                                 |                           |                          |
| Sphère de - 6 à + 6                                   | 2203240,2287916                 | 90 €              | 330 €                    | 2242457,2261874                 | 60 €                      | 210 €                    |
| Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10           | 2263459,2265330,2280660,2282793 | 110 €             | 370 €                    | 2243304,2243540,2291088,2297441 | 80 €                      | 250 €                    |
| Sphère < - 10 ou > + 10                               | 2235776,2295896                 | 130 €             | 410 €                    | 2248320,2273854                 | 100 €                     | 290 €                    |
| Verres 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 progressifs sphériques          |                                 |                   |                          |                                 |                           |                          |
| Sphère de - 4 à + 4                                   | 2290396,2291183                 | 250 €             | 650 €                    | 2264045,2259245                 | 170 €                     | 430 €                    |
| Sphère < - 4 ou > + 4                                 | 2245384,2295198                 | 270 €             | 690 €                    | 2202452,2238792                 | 190 €                     | 470 €                    |
| Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques |                                 |                   |                          |                                 |                           |                          |
| Sphère de - 8 à + 8                                   | 2227038,2299180                 | 300 €             | 750 €                    | 2240671,2282221                 | 200 €                     | 490 €                    |
| Sphère < - 8 ou > + 8                                 | 2202239,2252042                 | 320 €             | 790 €                    | 2234239,2259660                 | 220 €                     | 530 €                    |
| Montures  | Code LPP                        | Rembt             | 1 monture (*)            | Code LPP                        | Rembt                     | 1 monture (*)            |
| Monture   | 2223342                         | 150 €             | 150 €                    | 2210546                         | 90 €                      | 90 €                     |

(\*) 2 verres + 1 monture (équipement) doivent s'entendre en complément de la base de remboursement de la sécurité sociale.

La prise en charge est limitée à un équipement tous les 2 ans, cette période est réduite à 1 an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.

Le calcul de la période s'apprécie sur 84 mois glissants (ou 12 mois glissants pour les cas précités) et ce à compter de la date d'achat de l'équipement (ou du premier élément de l'équipement, verres ou monture) par le salarié. »

L'article 11.3 de l'accord est supprimé.

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2016 et pour les sinistres à compter de cette date.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

#### **Article 10**

En vigueur étendu

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.

## Textes Salaires

### Avenant n° 34-1 du 7 septembre 1995 relatif aux salaires

#### Gratification du 13<sup>ème</sup> mois réglée en décembre 1995.

En vigueur étendu

Article 1er

La gratification (13<sup>e</sup> mois) réglée en décembre 1995 aux salariés employés à temps complet (catégorie A) ou à service complet (catégorie B) pendant le second semestre 1995 sera (sous réserve de l'extension du présent avenant le 15 décembre 1995) majorée de :

- 750 F lorsque le salarié n'aura bénéficié par application avec effet du 1<sup>er</sup> janvier 1995 de l'avenant du 14 janvier 1994 (étendu le 19 septembre 1994) d'aucune augmentation de sa rémunération mensuelle brute, hors salaire en nature et indemnités de permanence dimanches et jours fériés ;
- 500 F lorsque cette augmentation aura été au plus égale à 2 % ;
- 250 F lorsque l'augmentation aura été comprise entre 2 % et 4 % (aucune majoration n'étant due en cas d'augmentation supérieure à 4 %).

Cette majoration sera, pour les salariés à temps partiel (catégorie A) ou à service permanent et partiel (catégorie B), acquise proportionnellement à leur taux d'emploi (défini à l'article 22.2 de la convention collective nationale).

### Avenant n° 42 du 25 juin 1998 relatif aux salaires

Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ;  
Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ;  
Fédération française des associations de propriétaires immobilières (FFAPI).

CGC ;  
CGT-FO OSDD ;  
Fédération des services CFDT ;  
SNIGIC ;  
SEGIC-CFTC.

#### Salaires au 1<sup>er</sup> juillet 1998

##### Barème des appointements minimaux pour 169 heures par mois catégorie A ou 10 000 UV : catégorie B

En vigueur étendu

Article 1er

La valeur minimale du salaire complémentaire prévu au paragraphe 1 b de l'article 22 de la convention collective et fixée par l'avenant n° 39 du 27 octobre 1997 prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 1998 est majorée de :

- 143,43 F au niveau 1 (coefficient 235) ;
- 136,37 F au niveau 2 (coefficient 255).

En conséquence les appointements mensuels conventionnels (salaire en nature inclus) pour un emploi à temps complet (catégorie A : 169 heures par mois) ou à service complet (catégorie B : 10 000 UV) s'établissent comme suit à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1998.

(En francs)

| 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

Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ;

Association des responsables de copropriétés (ARC) ;

Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ;

FEPL (anciennement FNSEM) ;

Association nationale de la copropriété coopérative (ANCC).

SNUHAB CGC.

### Salaires au 1er janvier 2001

#### Barème des appointements minimaux pour 169 heures par mois Catégorie A ou 10 000 UV : catégorie B

*En vigueur non étendu*

Barèmes des appointements minimaux pour 169 heures par mois (catégorie A) ou 10 000 UV (catégorie B).

Article 1er

La valeur du point prévu aux paragraphes 1° a et 2° a de l'article 22 de la convention collective est portée de 22,23 F (valeur applicable depuis le 1er janvier 2000) à 22,67 F au 1er janvier 2001 (majoration de 2 %). Par ailleurs, le salaire complémentaire est majoré de 50 F au niveau 2. En conséquence, les appointements mensuels conventionnels (salaire en nature inclus) pour un emploi à temps complet (catégorie A : 169 heures par mois) ou à service complet (catégorie B : 10 000 UV) s'établiront à dater du 1er janvier 2001, comme suit.

(En francs)

| NIV | Coef | Salaire de base | Salaire complémentaire | 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 nouvelle valeur de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18.5 de la convention collective, passe de 666,90 F à 680,10 F (30 x 22,67) au 1er janvier 2001.

Article 3

S'il apparaissait que l'évolution de la conjoncture économique divergeait significativement du profil prévu pour l'année 2001 et défini par les pouvoirs publics 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 toute proposition tendant à tenir compte de cette situation et de ses implications au niveau de la branche.

Article 4

Clause de sauvegarde

L'augmentation prévue par le présent avenant ne s'applique pas dans les entreprises ayant mis en oeuvre au 1er janvier 2001 ou antérieurement une réduction du temps de travail ou des tâches, avec maintien du salaire acquis avant cette réduction, le différentiel de salaire anticipant les augmentations conventionnelles à intervenir.

Article 5

Les parties signataires conviennent de demander l'extension en procédure accélérée (applicable aux accords de salaires) du présent avenant.

## Avenant n° 5 du 20 juillet 2001 relatif aux salaires

Organisations patronales signataires :

La chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes,

Syndicats de salariés signataires :

Le syndicat des concierges et employés d'immeubles des Alpes-Maritimes CGT ;

Le syndicat départemental des services, commerces et professions touristiques CFDT ;

Le syndicat FO ;

Le syndicat autonome des gardiens d'immeubles de la Méditerranée (SAGIM) ;

Le syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles, concierges et professions connexes (SNIGIC),

### Salaires au 1er novembre 2001

[En vigueur étendu](#)

#### Article 1er

Sont attribuées, à tous les salariés des catégories A et B du département des Alpes-Maritimes qui n'ont pas subi les augmentations salariales instituées par l'avenant n° 51 du 24 octobre 2000, les dispositions suivantes, à compter du 1er septembre 2001.

#### Article 2

La valeur du point prévue aux paragraphes 1 A et 2 A de l'article 22 de la convention collective est portée de 22,23 F (valeur applicable depuis le 1er janvier 2000) à 22,67 F au 1er janvier 2001 (majoration de 2 %).

Par ailleurs, le salaire complémentaire est majoré de 50 F au niveau 2.

En conséquence, les appointements mensuels conventionnels (salaire en nature inclus) pour un emploi à temps permanent (catégorie A : 169 heures par mois) ou a service complet (catégorie B : 10 000 unités de valeur) s'établiront à dater du 1er septembre 2001 comme suit (sous réserve de l'application de l'augmentation du SMIC au 1er juillet 2001) :

| NIVEAU | COEF. | SALAIRE BASE(en francs) | SALAIRE complémentaire (en francs) | SALAIRE conventionnel (en francs) |
|--------|-------|-------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| 1      | 235   | 5 327,45                | 1 877,33                           | 7 204,78                          |
| 2      | 255   | 5 780,85                | 1 482,73                           | 7 263,58                          |
| 3      | 275   | 6 234,25                | 1 230,00                           | 7 464,25                          |
| 4      | 340   | 7 707,80                | 1 085,34                           | 8 793,14                          |
| 5      | 395   | 8 954,65                | 1 064,40                           | 10 019,05                         |
| 6      | 410   | 9 294,70                | 1 064,40                           | 10 359,10                         |

#### Article 3

La nouvelle valeur de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18.5 de la convention collective, passe de 666,90 F à 680,10 F (30 x 22,67) au 1er janvier 2001.

#### Article 4

Tout salarié présent avant le 1er janvier 2001 ou depuis cette date percevra sur le salaire de septembre une indemnité exceptionnelle égale à :

- pour le coefficient 235 : 827,20 F ;
- pour le coefficient 255 : 1 297,60 F ;
- pour le coefficient 275 : 968,00 F ;
- pour le coefficient 340 : 1 196,80 F ;
- pour le coefficient 395 : 1 390,40 F ;
- pour le coefficient 410 : 1 443,20 F .

Cette indemnité mensuelle est calculée au prorata du taux d'emploi ou du nombre d'heures mensuel du salarié concerné.



Pour le coefficient 255, les salaires qui ont subi seulement l'augmentation du point au 1er janvier 2001 percevront une indemnité égale à : coefficient 255 = 400 F.  
Article 5

Les parties conviennent de demander l'extension de cet avenant.

## Avenant n° 53 du 24 octobre 2001 relatif aux salaires

Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ;

Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ;

Association nationale de la copropriété coopérative (ANCC) ;

Association des responsables de copropriétés (ARC).

CGT-FO ;

SNIGIC ;

SEGIC-CFTC ;

SNUHAB-CGC.

### Salaires au 1er janvier 2002

En vigueur étendu

Barèmes des appointements minimaux pour 169 heures par mois :

catégorie A ou 10 000 UV, catégorie B

Article 1er

La valeur du point prévue aux paragraphes 1° a et 2° a de l'article 22 de la convention collective est portée de 3,46 Euros (22,67 F) (valeur applicable depuis le 1er janvier 2001) à 3,51 Euros (23,01 F) au 1er janvier 2002 (majoration de 1,50 %). Par ailleurs, le salaire complémentaire est majoré de 6,59 Euros (43,20 F) pour le niveau 2 et de 1,65 Euros (10,83 F) pour le niveau 3. En conséquence, les appointements mensuels conventionnels (salaire en nature inclus) pour un emploi à temps complet (catégorie A : 169 heures par mois) ou à service complet (catégorie B : 10 000 UV) s'établiront à dater du 1er janvier 2002, comme suit :

| niveau | coef. | SALAIRE DE BASE |           | SALAIRE COMPLEMENTAIRE |           | SALAIRE CONVENTIONNEL |           |  |          |  |
|--------|-------|-----------------|-----------|------------------------|-----------|-----------------------|-----------|--|----------|--|
|        |       | en euros        | en francs | en euros               | en francs | en euros              | en francs |  |          |  |
| 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 |  |          |  |

Article 2

La contre-valeur de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18-5 de la convention collective, passe de 103,68 Euros (680,10 F) à 105,24 Euros (30 x 23,01 F = 690,30 F) au 1er janvier 2002.

Article 3

L'augmentation prévue par le présent avenant concernant les appointements minimum conventionnels s'applique dans le respect des accords d'entreprise conclus antérieurement au 1er janvier 2002 visant l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Article 4

S'il apparaissait que l'évolution de la conjoncture économique divergeait significativement du profil prévu pour l'année 2002 et défini par les pouvoirs publics 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 toute proposition tendant à tenir compte de cette situation et de ses implications au niveau de la branche.

#### Article 5

Actualisation des salaires en nature en euros :

a) Valeur logement minimum mensuelle depuis le 1er juillet 2001 :  $19,11 \times 20 = 382,20$  F, soit 58,27 Euros ;

b) Valeur des mètres carrés logement en euros :

- catégorie 1 : 3 Euros ;

- catégorie 2 : 2,37 Euros ;

- catégorie 3 : 1,75 Euros ;

c) Prix du kw/h en euros (base contrat petites fournitures valable pour la France entière) 0,13 Euros depuis le 1er mai 2000 :

- électricité : 6,91 Euros ;

- gaz : 11,57 Euros ;

- chauffage : 15,08 Euros ;

- eau chaude : 12,31 Euros.

#### Article 6

### Avenant n° 55 du 29 octobre 2002 relatif aux salaires

SNIGIC ;

Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ;

Association des responsables de copropriétés (ARC) ;

Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ;

Association nationale de la copropriété coopérative (ANCC).

OSDD GCT-Force ouvrière ;

CGC.

#### Salaires

##### Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point prévu aux § 1 a et 2 a de l'article 22 de la convention collective est portée de 3,51 € (valeur applicable depuis le 1er janvier 2002) à 3,57 € au 1er janvier 2003 (majoration de 1,80 %). Par ailleurs, le salaire complémentaire est majoré de 8,80 € pour le niveau 2 et de 17,46 € pour le niveau 3. En conséquence, les appointements mensuels conventionnels (salaire en nature inclus) pour un emploi à temps complet (catégorie A : 169 heures par mois) ou à service complet (catégorie B : 10 000 UV) s'établiront à dater du 1er janvier 2003, comme suit :

| NIVEAU | COEFFICIENT | SALAIRE de base (en euros) | SALAIRE complémentaire | SALAIRE conventionnel |
|--------|-------------|----------------------------|------------------------|-----------------------|
| 1      | 235         | 838,95                     | 329,42                 | 1 168,37              |
| 2      | 255         | 910,35                     | 268,02                 | 1 178,37              |
| 3      | 275         | 981,75                     | 206,62                 | 1 188,37              |
| 4      | 340         | 1 213,80                   | 165,46                 | 1 379,26              |
| 5      | 395         | 1 410,15                   | 162,27                 | 1 572,42              |
| 6      | 410         | 1 463,70                   | 162,27                 | 1 625,97              |

##### Article 2

En vigueur étendu

La contre valeur de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18.5 de la convention collective, passe de 105,24 € à 107,10 € au 1er janvier 2003.

##### Article 3

En vigueur étendu

S'il apparaissait que l'évolution de la conjoncture économique divergeait significativement du profil prévu pour l'année 2003 et défini par les pouvoirs publics 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 toute proposition tendant à tenir compte de cette situation et de ses implications au niveau de la branche.

**Article 4**  
**En vigueur étendu**

Les parties signataires conviennent de demander l'extension en procédure accélérée (applicable aux accords de salaires) du présent avenant.

**Avenant n° 57 du 10 octobre 2003 relatif aux salaires**

Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ;

SNIGIC ;

Association nationale de la copropriété coopérative (ANCC) ;

Association des responsables de copropriétés (ARC).

CGT-FO OSDD ;

Fédération des services CFDT ;

SNUHAB-CGC.

**Salaires au 1er janvier 2004**

**En vigueur étendu**

Article 1er

La valeur du point prévu aux paragraphes 1 a et 2 a de l'article 22 de la convention collective est portée de 3,57 Euros (valeur applicable depuis le 1er janvier 2003) à 3,61 Euros au 1er janvier 2004 (majoration de 1,12 %).

Les appointements mensuels conventionnels (salaire en nature inclus) pour un emploi à temps complet (catégorie A : 169 heures par mois) ou à service complet (catégorie B : 10 000 UV) s'établiront à dater du 1er janvier 2004, comme suit :

NIVEAU : 1

COEFFICIENT : 235

SALAIRE de base (en euros) : 848,35

SALAIRE complémentaire (en euros) : 377

SALAIRE conventionnel (en euros) : 1 225,35

NIVEAU : 2

COEFFICIENT : 255

SALAIRE de base (en euros) : 920,55

SALAIRE complémentaire (en euros) : 320

SALAIRE conventionnel (en euros) : 1 240,55

NIVEAU : 3

COEFFICIENT : 275

SALAIRE de base (en euros) : 992,75

SALAIRE complémentaire (en euros) : 259

SALAIRE conventionnel (en euros) : 1 251,75

NIVEAU : 4

COEFFICIENT : 340

SALAIRE de base (en euros) : 1 227,40RL> SALAIRE complémentaire (en euros) : 166

SALAIRE conventionnel (en euros) : 1 393,40

NIVEAU : 5

COEFFICIENT : 395

SALAIRE de base (en euros) : 1 425,95

SALAIRE complémentaire (en euros) : 163

SALAIRE conventionnel (en euros) : 1 588,95

NIVEAU : 6

COEFFICIENT : 410

SALAIRE de base (en euros) : 1 480,10

SALAIRE complémentaire (en euros) : 163

SALAIRE conventionnel (en euros) : 1 643,10

Article 2

La contre-valeur de l'astreinte de nuit, prévue à l'article 18-5 de la convention collective, passe de 30 à 32 points, soit, au 1er janvier 2004,  $32 \times 3,61 = 115,52$  Euros.

Article 3

S'il apparaissait que l'évolution de la conjoncture économique divergeait significativement du profil prévu pour l'année 2004 et défini par les pouvoirs publics à la date du présent accord, les parties se réuniraient, dans les conditions prévues à l'article 22-1, avant-dernier alinéa, pour examiner toute proposition tendant à tenir compte de cette situation et de ses implications au niveau de la branche.

Article 4

Les parties signataires conviennent de demander l'extension en procédure accélérée (applicable aux accords de salaires) du présent avenant.

Fait à Boulogne, le 10 octobre 2003.

## **Avenant n° 59 du 4 octobre 2004 relatif aux salaires**

Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ;

Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) ;

Association nationale de la copropriété coopérative (ANCC).

SNUHAB-CGC ;

Association des responsables de copropriétés (ARC).

**En vigueur étendu**

Article 1er

La valeur du point prévue au paragraphe 1 a et 2 a de l'article 22 de la convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeuble, fixée dernièrement par avenant salaires n° 57 à 3,61 Euros à effet du 1er janvier 2004, reste inchangée.

Article 2

Le salaire complémentaire prévu à l'article 22 de cette même convention (paragraphe 1 b et 2 b) est majoré :

- de 7 Euros en niveau 2 ;

- de 14 Euros en niveau 3 ;

- de 11 Euros en niveau 4 ;

- de 14 Euros en niveau 5 ;

- de 14 Euros en niveau 6.

En conséquence, les appointements mensuels conventionnels (salaire en nature inclus) pour un emploi à temps complet (catégorie A, base : 169 heures hors majoration pour heures supplémentaires) ou à service complet (catégorie B : 10 000 UV) s'établissent comme suit à dater du 1er janvier 2005 :

(En euros)

NIVEAU : 1

COEFFICIENT : 235

SALAIRE de base (en euros) : 848,35

SALAIRE complémentaire (en euros) : 437,74

SALAIRE conventionnel (en euros) : 1 286,09

NIVEAU : 2

COEFFICIENT : 255

SALAIRE de base (en euros) : 920,55

SALAIRE complémentaire (en euros) : 372,54

SALAIRE conventionnel (en euros) : 1 293,09

NIVEAU : 3

COEFFICIENT : 275

SALAIRE de base (en euros) : 992,75

SALAIRE complémentaire (en euros) : 307,34

SALAIRE conventionnel (en euros) : 1 300,09

NIVEAU : 4

COEFFICIENT : 340

SALAIRE de base (en euros) : 1 227,40 SALAIRE complémentaire (en euros) : 177

SALAIRE conventionnel (en euros) : 1 404,40

NIVEAU : 5

COEFFICIENT : 395

SALAIRE de base (en euros) : 1 425,95

SALAIRE complémentaire (en euros) : 177

SALAIRE conventionnel (en euros) : 1 602,95

NIVEAU : 6

COEFFICIENT : 410

SALAIRE de base (en euros) : 1 480,10

SALAIRE complémentaire (en euros) : 177

SALAIRE conventionnel (en euros) : 1 657,10

Article 3

S'il apparaissait que l'évolution de la conjoncture économique divergeait significativement du profil prévu pour l'année 2005 et défini par les pouvoirs publics 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 toute

proposition tendant à tenir compte de cette situation et de ses implications au niveau de la branche.  
Article 4

Les parties signataires conviennent de demander l'extension en procédure accélérée (applicable aux accords de salaires) du présent avenant.

Fait à Boulogne, le 4 octobre 2004.

## Avenant n° 62 du 21 septembre 2005 relatif aux salaires

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 responsables de copropriétés (ARC).

OSDD CGT-FO ;

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

SNUHAB-CGC ;

Syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges (SNIGIC).

### Appointements mensuels conventionnels à compter du 1er janvier 2006.

[En vigueur étendu](#)

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 avenant salaires n° 57 à 3,61 € à effet du 1er janvier 2004, reste inchangée.

Article 2

Les appointements mensuels conventionnels (salaire en nature inclus) pour un emploi à temps complet (catégorie A base 169 heures hors majoration pour heures supplémentaires) ou à service complet (catégorie B : 10 000 UV) s'établissent comme suit à dater du 1er janvier 2006 :

(En euros)

| NIVEAU | COEFFICIENT | 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 apparaissait que l'évolution de la conjoncture économique divergeait significativement du profil prévu pour l'année 2006 et défini par les pouvoirs publics 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 toute proposition tendant à tenir compte de cette situation et de ses implications au niveau de la branche. Article 4

Les parties signataires conviennent de demander l'extension en procédure accélérée (applicable aux accords de salaires) du présent avenant.

Fait à Boulogne, le 21 septembre 2005.

## Avenant n° 11 du 5 juillet 2006 relatif à la revalorisation du salaire à partir du 1er juillet 2006

Chambre syndicale des propriétaires et copropriétaires de Nice et des Alpes-Maritimes.

CGT ;

FO ;

SAGIM ;

SNIGIC.

#### **Article 1er**

**En vigueur étendu**

A partir du 1er juillet 2006, et pour tenir compte de la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance, il a été convenu de geler le salaire complémentaire.

L'augmentation du salaire minimum interprofessionnel de croissance est répercutée sur le salaire de base des gardiens, concierges et employés d'immeubles, ce qui porte la valeur du point de 3,61 € à 3,79 €, soit :

- pour le coefficient 235 de la convention collective, un nouveau salaire de base qui s'élève à 890,65 € ;

- pour le coefficient 255, à 966,45 € ;

- pour le coefficient 275, à 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**

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

### **Avenant n° 67 du 15 novembre 2006 - Salaires (Annexe II)**

UNPI ;

FEPL (anciennement FNSEM) ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

OSDD FEC-FO ;

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

CFDT ;

SNEPGIC CFTC ;

SNUHAB CFE-CGC ;

SNIGIC.

#### **Préambule**

**En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux se sont engagés dans un processus de simplification de la grille des salaires à moyen terme.

Le présent avenant fixe les salaires au 1er janvier 2007 et en constitue la première étape. La part du salaire complémentaire conventionnel est diminuée au profit de la majoration du salaire de base, grâce à une augmentation de la valeur du point.

#### **Article 1er**

**En vigueur étendu**

A compter du 1er janvier 2007, la valeur du point est portée de 3,61 € à 3,95 €.

Les salaires bruts conventionnels (salaires en nature inclus) pour :

- un emploi à temps complet (catégorie A), base 169 heures par mois, hors majoration pour heures supplémentaires ;

- un emploi à service complet (catégorie B), base 10 000 UV, s'établissent comme suit :

(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 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux sont, par ailleurs, convenu que la méthode de calcul de la rémunération correspondant à l'astreinte de nuit définie à l'article 18, paragraphe 5, est abrogée.

Le complément de rémunération relatif à cette astreinte de nuit est maintenu, pour l'année 2007, à 115,52 €. Sa valeur sera fixée annuellement lors de la négociation salariale.

### Article 3

En vigueur étendu

Au 1<sup>er</sup> janvier 2007, les éléments constitutifs du salaire en nature complémentaire prévus à l'article 23 de la convention collective (contrat petites fournitures) seront calculés sur un prix du kilowattheure de 0,1311 € TTC, applicable depuis le 15 août 2006.

Le tableau ci-après en donne les valeurs :

(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

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

## Avenant n° 70 du 15 février 2008 portant modification de l'annexe II relative aux salaires (1)

*(1) Avenant étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 1er juillet 2008, art. 1er).*

UNPI ;  
FEPL (anciennement FNSEM) ;

FSIF ;  
ANCC ;  
ARC.

OSDD-FEC FO ;  
SNUHAB CFE-CGC.



## Préambule

### En vigueur étendu

Le présent avenant fixe les salaires au 1er avril 2008 et poursuit la diminution de la part du salaire complémentaire conventionnel au profit de la majoration du salaire de base, grâce à une augmentation de la valeur du point.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, dans un souci de clarté et pour éviter toute interprétation de la grille des salaires minima dans la branche, ont rédigé deux grilles distinctes :

- la première concerne les salariés de la catégorie A sur la base légale de 151,67 heures. Les heures supplémentaires sont majorées suivant les taux en vigueur (loi n° 2007-1223 du 21 août 2007, JO du 22 août 2007) ;

- la seconde concerne les salariés de la catégorie B, pour un service complet base 10 000 UV, qui ne sont pas assujettis à la durée légale du travail.

Cette nouvelle présentation implique la détermination de 2 valeurs du point différentes mais équivalentes.

En conséquence,

### Article 1er

#### En vigueur étendu

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2008, la valeur du point pour les salariés de la catégorie A, pour 151,67 heures, est fixée à 3,71 €.

(En euros.)

| 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

A compter du 1er avril 2008, la valeur du point pour les salariés de la catégorie B (base 10 000 UV), la valeur du point est portée à 4,13 €.

(En euros.)

| NIVEAU | COEFFICIENT   | BASE     | COMPLÉMENTAIRE conventionnel | SALAIRE conventionnel |
|--------|---|----------|------------------------------|-----------------------|
| 1      | Ce niveau 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

Au 1er avril 2008, les éléments constitutifs du salaire en nature complémentaire prévus à l'article 23 de la convention collective (contrat petites fournitures) seront calculés sur un prix du kilowattheure de 0,1325 € TTC, applicable depuis le 16 août 2007.

Le tableau ci-dessous en donne les valeurs :

(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

Les partenaires sociaux ont pris connaissance de l'obligation annuelle de négocier sur le thème de l'égalité professionnelle dans la branche. Ils s'engagent donc à faire un état des lieux dans la profession et à prendre toutes les dispositions tendant à modifier une inégalité constatée.

**Article 5**  
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de renégocier, si nécessaire, la valeur des salaires conventionnelle dans le courant de l'année 2008.

**Article 6**  
En vigueur étendu

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

**ANNEXE**

En vigueur étendu

La présente annexe a pour objet de préciser l'article 1er de l'avenant salaire n° 70.

A cet effet, les partenaires sociaux ont décidé de présenter la grille des salaires de l'avenant n° 67, qui aurait été applicable au 1er janvier 2007 sur la base légale de 151,67 heures, afin de mieux comparer les dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la catégorie A au 1er avril 2008.

Le taux horaire qui sert au calcul des heures supplémentaires au-delà de 35 heures par semaine est calculé ainsi :

(Salaire de base + salaire complémentaire conventionnel + éventuellement complémentaire contractuel + ajustement SMIC) divisé par 151,67.

Ce taux horaire devant être majoré du coefficient légal applicable.

Valeur du point pour 151,67 heures : 3,54 €.

(En euros.)

| NIVEAU | COEFFICIENT | BASE     | COMPLÉMENTAIRE conventionnel | SALAIRE conventionnel |
|--------|-------------|----------|------------------------------|-----------------------|
| 1      | 235         | 831,90   | 422,41                       | 1 254,31              |
| 2      | 255         | 902,70   | 364,51                       | 1 267,21              |
| 3      | 275         | 973,50   | 307,17                       | 1 280,67              |
| 4      | 340         | 1 203,60 | 97,71                        | 1 301,31              |
| 5      | 395         | 1 398,30 | 62,76                        | 1 461,06              |
| 6      | 410         | 1 451,40 | 59,02                        | 1 510,42              |

**Avenant n° 72 du 3 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008 (1)**

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.*

*(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)*

UNPI ;  
FEPL ;  
FSIF ;  
ANCC ;  
ARC.

OSDD FEC FO ;  
CFDT ;  
SNUHAB CGC ;  
SNIGIC.

## Préambule

### En vigueur étendu

Afin de tenir compte de la revalorisation du SMIC au 1er juillet 2008 (décret n° 2008-617 du 27 juin 2008, Journal officiel du 28 juin 2008, page 10385), les partenaires sociaux décident de revaloriser les salaires au 1er juillet 2008 de la manière suivante :

### Article 1er

#### En vigueur étendu

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, la valeur du point pour les salariés de la catégorie A, pour 151,67 heures, est fixée à 3,83 €.

(En euros.)

| NIVEAU | COEFFICIENT | BASE     | COMPLÉMENTAIRE conventionnel | SALAIRE conventionnel |
|--------|-------------|----------|------------------------------|-----------------------|
| 1      | 235         | 900,05   | 421,46                       | 1 321,51              |
| 2      | 255         | 976,65   | 353,60                       | 1 330,25              |
| 3      | 275         | 1 053,25 | 287,30                       | 1 340,55              |
| 4      | 340         | 1 302,20 | 54,99                        | 1 357,19              |
| 5      | 395         | 1 512,85 | 0,00                         | 1 512,85              |
| 6      | 410         | 1 570,30 | 0,00                         | 1 570,30              |

### Article 2

#### En vigueur étendu

Pour les salariés de la catégorie B (base 10 000 UV), la valeur du point est portée à 4,26 €.

(En euros.)

| NIVEAU | COEFFICIENT   | BASE     | COMPLÉMENTAIRE conventionnel | SALAIRE conventionnel |
|--------|---|----------|------------------------------|-----------------------|
| 1      | Ce niveau ne s'applique pas aux salariés de cette catégorie |          |                              |                       |
| 2      | 255   | 1 086,30 | 394,31                       | 1 480,61              |
| 3      | 275   | 1 171,50 | 320,75                       | 1 492,25              |
| 4      | 340   | 1 448,40 | 62,60                        | 1 511,00              |
| 5      | 395   | 1 682,70 | 0,00                         | 1 682,70              |
| 6      | 410   | 1 746,60 | 0,00                         | 1 746,60              |

### Article 3

#### En vigueur étendu

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

## Avenant n° 73 du 6 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 (1)

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 9 avril 2009, art. 1er)

UNPI ;  
ANCC ;  
ARC.

FEC-OSDD FO ;  
CFDT ;  
CSFV-CFTC ;  
SNUHAB CFE-CGC ;  
SNIGIC.

## Préambule

### En vigueur étendu

Vu l'avenant n° 67 du 15 novembre 2006 portant modification de l'annexe II « Salaires » au 1<sup>er</sup> janvier 2007, dans lequel les partenaires sociaux se sont engagés dans un processus de simplification de la grille des salaires en supprimant le salaire complémentaire conventionnel au profit du salaire de base. Les partenaires sociaux décident de remplacer la rémunération mensuelle conventionnelle constituée d'un salaire de base et d'un salaire complémentaire par un salaire minimum brut mensuel conventionnel.

## Article 1er

### En vigueur étendu

L'article 22 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles intitulé « Appointements globaux minimaux, salaire mensuel contractuel, bulletin de paie, gratification du 13<sup>e</sup> mois » est modifié comme suit :

« 1. L'annexe II à la présente convention fixe le salaire minimum brut mensuel conventionnel, pour chacun des niveaux de la grille des classifications, pour un emploi à temps complet (catégorie A) ou à service complet (catégorie B) tel que défini à l'article 18, 1<sup>er</sup> alinéa des paragraphes A et B.

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

Le salaire minimum brut mensuel conventionnel pour chacun des niveaux est révisé en commission mixte réunie dès lors qu'au moins 2 des organisations signataires ou adhérentes en feront la demande et dans le mois qui suivra la réception de cette demande. En tout état de cause, une réunion devra se tenir au minimum chaque année.

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

2. Le salaire global brut mensuel contractuel (salaire en nature logement et salaire en nature complémentaire éventuel inclus) 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 divisé par 151,67 ;

- catégorie B : nombre d'UV divisé par 10 000 ;

b) D'un éventuel salaire supplémentaire contractuel (augmenté de tous éléments qualitatifs de rémunération convenus au contrat de travail et incluant notamment l'indemnité différentielle acquise en application d'une clause d'avantages acquis, ou le maintien du salaire conforme à l'article 12 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles) multiplié par le taux d'emploi ;

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

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

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

" 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 dispositions suivantes :

1° L'emploi (cf. art. 21, 3<sup>e</sup> alinéa), le niveau et le coefficient hiérarchique fixés par l'article 21 ;

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

Le calcul du salaire contractuel dû en détaillant (et calculé au prorata s'il y a mois incomplet) les 3 rubriques Salaire minimum brut mensuel conventionnel, Salaire supplémentaire contractuel et Prime d'ancienneté visées au paragraphe 2 ci-avant.

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

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

4. Gratification " 13<sup>e</sup> mois " :

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

Le salarié justifiant de moins de 12 mois de présence perçoit cette gratification pro rata temporis et en valeur à la date de départ si le salarié quitte l'entreprise en cours d'année. »

## Article 2

### En vigueur étendu

En conséquence, les salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2009 sont définis comme suit :

Grille catégorie A

(Base : 151,67 heures)

(En euros.)

| NIVEAU | SALAIRE MINIMUM BRUT 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 | SALAIRE MINIMUM BRUT MENSUEL<br>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

L'article 24 relatif à la prime d'ancienneté est modifié comme suit :

« 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. »

**Article 4**  
En vigueur étendu

Les parties conviennent de mettre progressivement en oeuvre cette mesure. En conséquence, la prime d'ancienneté sera calculée de la manière suivante :

Pour les 3 premiers niveaux de la grille de classification, l'assiette de calcul pour la prime d'ancienneté établie en application de l'article 24 de la convention collective est de :

- 80 % pour l'année 2009 ;
- 90 % pour l'année 2010 ;
- 100 % pour l'année 2011.

Les 3 niveaux suivants de la grille de classification ont une assiette de calcul de 100 % du salaire minimum brut mensuel conventionnel établi en application de l'article 22. 2 a, dès l'année 2009.

**Article 5**  
En vigueur étendu

Les établissements, les entreprises et les groupes ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables pour les salariés.

**Article 6**  
En vigueur étendu

En raison des modifications structurelles apportées sur la constitution du salaire, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, qui n'entrera en vigueur que le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

## Avenant « Salaires » n° 75 du 16 novembre 2009

*(1) Avenant étendusous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.*

*(Arrêté du 29 mars 2010, art. 1er)*

Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ;  
 Fédération des entreprises publiques locales (FEPL) ;  
 Fédération de sociétés immobilières et foncières (FSIF) ;  
 Association nationale de la copropriété et des copropriétaires (ANCC) ;  
 Association des responsables de copropriétés (ARC).  
 FS CFDT ;  
 CSFV CFTC.

**Article 1**  
 En vigueur étendu

(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 salaires pour les salariés de la catégorie B  
 (base 10 000 UV)

(En euros.)

| NIVEAU   | COEFFICIENT | SALAIRE MINIMUM conventionnel |
|--|-------------|-------------------------------|
| I (*)  |             |                               |
| II   | 255         | 1 540                         |
| III  | 275         | 1 552                         |
| IV   | 340         | 1 575                         |
| V  | 395         | 1 750                         |
| VI   | 410         | 1 810                         |
| (*) Ce niveau ne s'applique pas aux salariés de cette catégorie. |             |                               |

**Article 2**  
 En vigueur étendu

L'avenant n° 50 « Prime mensuelle pour la sortie des poubelles sélectives » est ainsi modifié :  
 « La prime est portée à 0,80 € par lot principal, avec un minimum de 16 € et un maximum de 128 €. »  
 Les autres termes de l'avenant restent inchangés.

**Article 3**  
 En vigueur étendu

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

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

## Avenant n° 78 du 9 novembre 2010 portant modification de l'annexe II « Salaires »

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.  
(Arrêté du 22 mars 2011, art. 1er)

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC ;

FEPL.

FEC FO.

### Article 1er En vigueur étendu

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 |
|--------|---|-------------------------------|
| 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

La prime d'astreinte de nuit, pour les contrats antérieurs au 1er janvier 2003, est portée à 120 €.

### Article 3 En vigueur étendu

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

Les parties signataires conviennent de renégocier les salaires si plus d'une augmentation du Smic était constatée durant l'année 2011.

**Article 5**  
En vigueur étendu

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

**Avenant n° 79 du 5 septembre 2011 portant modification de l'annexe II « Salaires »**

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

*(Arrêté du 29 décembre 2011, art. 1er)*

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC ;

FEPL.

FEC FO ;

CSFV CFTC.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

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<br>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

La prime tri sélectif est portée à 0,90 € par lot principal avec un minimum de 18 € et un maximum de 144 €. Les autres termes de l'avenant ayant mis en place cette prime restent inchangés à savoir qu'elle est partagée entre les gardiens de catégorie B qui effectuent la tâche de sortie et rentrée des conteneurs de tri sélectif.



**Article 3**  
En vigueur étendu

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

Les parties signataires conviennent d'engager une renégociation des salaires si la conjoncture économique la rendait nécessaire.

**Article 5**  
En vigueur étendu

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

### Avenant « Salaires » n° 81 du 6 novembre 2012

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

*(Arrêté du 24 mai 2013 - art. 1)*

L'UNPI ;

La FSIF ;

L'ANCC ;

L'ARC ;

La FEPL,

La CSFV CFTC ;

La FEC FO,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Grille de salaires pour les personnels 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 |                               |
| II     | 255   | 1 615                         |
| III    | 275   | 1640                          |
| IV     | 340   | 1 665                         |
| V      | 395   | 1 815                         |
| VI     | 410   | 1 875                         |

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le montant du salaire en nature logement évoluera à partir du pourcentage de variation de l'indice de révision des loyers (IRL) sur une année, ou tout indice qui viendrait s'y substituer. Cette révision interviendra tous les ans. Elle sera applicable dès la paie de janvier. La variation applicable sera celle correspondant au dernier indice connu au moment de l'établissement de la paie de janvier.

Rappel :

En 2012, les valeurs au mètre carré sont :

- 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**  
En vigueur étendu

Ces grilles de salaires entreront en application le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Par exception, la revalorisation de l'avantage en nature logement s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension sur la base de la variation de l'IRL du 4e trimestre 2012.

Pour les années suivantes, la revalorisation s'appliquera en janvier comme explicité à l'article 2.

**Article 4**  
En vigueur étendu

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

## Avenant n° 85 du 1er octobre 2014 portant modification de l'annexe II « Salaires »

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

*(ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)*

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

FS CFDT ;

FEC FO ;

CSFV CFTC ;

SNUHAB CFE-CGC ;

SNIGIC.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Grille de salaires pour les personnels de la catégorie A, pour 151,67 heures :

(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 niveau 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

La prime d'astreinte de nuit, pour les contrats antérieurs au 1er janvier 2003, est portée à 150 €.

**Article 3**  
En vigueur étendu

La prime de tri sélectif est portée à 1 € par lot principal, avec un minimum de 20 € et un maximum de 160 €. Les autres termes de l'avenant ayant mis en place cette prime restent inchangés, à savoir qu'elle est partagée entre les gardiens de catégorie B qui effectuent la tâche de sortie et de rentrée des conteneurs de tri sélectif.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Ces grilles de salaires ainsi que les nouvelles valeurs des primes d'astreinte de nuit et de tri sélectif entreront en application le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, et au plus tôt au mois de janvier 2015.  
Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

# Textes Extensions

## ARRETE du 15 avril 1981

Le ministre du travail et de la participation,  
Sur la proposition du directeur des relations du travail,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail, notamment les articles L133-10, L133-16 et R133-1, L136-2 et L136-3 ;  
Vu la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (trois annexes) ;  
Vu l'avenant n° 2 du 15 décembre 1980 à la convention susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel des 7 décembre 1980 et 17 janvier 1981 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (section spécialisée),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le chef de service,  
J.DUPONT.

### Article 1, 2, 3, 4 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application les dispositions de la convention collective nationale des gardiens, concierges 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 premiers 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 dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention et son avenant.

#### Article 3

Sont abrogés les arrêtés ministériels portant extension des conventions collectives applicables 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.

## ARRETE du 20 avril 1982

Le ministre du travail,

Sur la proposition du directeur des relations du travail,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail, notamment les articles L133-10, L133-16 et R133-1, L136-2 et L136-3 ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 3 du 22 juillet 1981 à la convention susvisée ;

Vu l'avenant n° 4 du 29 octobre 1981 à la convention susvisée ;

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

Vu les avis publiés au Journal officiel du 26 novembre 1981 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (section spécialisée),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail :

J.CHAZAL.

### Article 1, , 3

En vigueur

Article 1er

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 22 juillet 1981 à la convention susvisée ;

- 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 avenants susvisés est faite à dater 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 ainsi que les avenants dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

## ARRETE du 4 juin 1982

Le ministre du travail,

Sur la proposition du directeur des relations du travail,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail, notamment les articles L133-10, L133-16 et R133-1, L136-2 et L136-3 ;

Vu les arrêtés du 15 avril 1981 et 20 avril 1982 portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'avenant départemental du 18 novembre 1981 à la convention susvisée ;

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

Vu les avis publiés au Journal officiel du 17 avril 1982 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (section spécialisée),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail :

J.CHAZAL.

### Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans son champ d'application 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, concierges 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 l'article 6 sont étendues sans préjudice de l'application de l'article 23 de la convention collective nationale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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 ainsi que les avenants dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

## ARRETE du 12 août 1982

Le ministre délégué aux affaires sociales, chargé du travail,

Sur la proposition du directeur des relations du travail,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail, notamment les articles L133-10, L133-16 et R133-1, L136-2 et L136-3 ;

Vu les arrêtés du 15 avril 1981 et 20 avril 1982 portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11

décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant n° 5 (art. 1er et 2) du 29 avril 1982 à la convention susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel du 27 juin 1982 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (section spécialisée),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le chef de service,  
J.DUPONT.

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

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'immeuble du 11 décembre 1979, les dispositions des articles 1er et 2 de l'avenant n° 5 du 29 avril 1982 à la convention susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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 ainsi que les avenants dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

## **ARRETE du 25 novembre 1982**

Le ministre délégué aux affaires sociales, chargé du travail,  
Sur la proposition du directeur des relations du travail,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail, notamment les articles L133-10, L133-16 et R133-1, L136-2 et L136-3 ;  
Vu les arrêtés du 15 avril 1981 et 20 avril 1982 portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant n° 5 (art. 3) du 29 avril 1982 à la convention susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel du 27 juin 1982 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (section spécialisée),

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail :  
J.CHAZAL.

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

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'article 3 de l'avenant n° 5 du 29 avril 1982 à la convention susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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 ainsi que les avenants dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

*(1) voir arrêté du 16 décembre 1982 ci-après.*

## **ARRETE du 16 décembre 1982**

Le ministre délégué aux affaires sociales, chargé du travail,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 25 novembre 1982 portant extension de l'article 3 de l'avenant n° 5 du 29 avril 1982 à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979,

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J.CHAZAL.

**Article 1, 2**  
**En vigueur**

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 convention collective nationale susvisée sont rapportées en tant qu'elles rendent obligatoires les clauses fixant les valeurs de points et les grilles 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 relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

**ARRETE du 25 février 1983**

Le ministre délégué aux affaires sociales, chargé du travail,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 novembre 1982, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 6 du 14 septembre 1982 à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant départemental n° 1 (Alpes-Maritimes) du 26 novembre 1981 à la convention collective susvisée ;

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

Vu les avis publiés au Journal officiel des 19 et 20 janvier 1983 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (section spécialisée),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail :

J.CHAZAL.

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

Article 1er

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° 6 du 14 septembre 1982 à la convention collective susvisée ;

- l'avenant départemental n° 1 (Alpes-Maritimes) du 26 novembre 1981 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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 ainsi que les avenants dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

**ARRETE du 27 octobre 1983**

Le ministre délégué aux affaires sociales et de la solidarité nationale,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 février 1983, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 7 du 18 mars 1983 à la convention susvisée ;

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

Vu les avis publiés au Journal officiel du 17 mai 1983 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail :

J.CHAZAL.

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

Article 1er

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° 7 du 18 mars 1983 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

## ARRETE du 17 février 1984

Le ministre délégué aux affaires sociales et de la solidarité nationale,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 octobre 1983, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'arrêté du 4 juin 1982 portant extension de l'avenant départemental du 18 novembre 1981 conclu, pour le département du Rhône, dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord du 21 septembre 1983 modifiant l'avenant départemental susvisé ;

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

Vu les avis publiés au Journal officiel du 31 janvier 1984 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail :

J.CHAZAL.

### Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'avenant départemental du 18 novembre 1981 conclu, pour le département du Rhône, dans le cadre de la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 novembre 1979, les dispositions de l'accord du 21 septembre 1983 modifiant l'avenant départemental susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

## ARRETE du 11 mai 1984

Le ministre délégué aux affaires sociales et de la solidarité nationale,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 février 1984, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 8 du 15 février 1984 à la convention susvisée ;

Vu l'avenant départemental du Loiret n° 1 du 10 juin 1983 à la convention collective susvisée ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 9 et 13 mars 1984 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail :

M.AUBRY.

### Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de :

- l'avenant n° 8 du 15 février 1984 à la convention collective nationale susvisée,  
et dans son champ d'application, les dispositions de :

- l'avenant départemental du Loiret n° 1 du 10 juin 1983 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

## ARRETE du 17 juillet 1984

Le ministre délégué aux affaires sociales et de la solidarité nationale,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 mai 1984, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 9 du 20 mars 1984 à la convention collective nationale susvisée ;

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



Vu les avis publiés au Journal officiel du 30 juin 1984 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail :  
M.AUBRY.

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 9 du 20 mars 1984 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

## **ARRETE du 15 janvier 1985**

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

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 juillet 1984, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 10 du 21 juin 1984 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 11 du 21 juin 1984 à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 novembre 1984 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le chef de service,

J.DUSSIOT.

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail de gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de :

- l'avenant n° 10 du 21 juin 1984 à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 11 du 21 juin 1984 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

## **ARRETE du 15 février 1985**

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

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 janvier 1985, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 12 du 16 novembre 1984 à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 janvier 1985 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le chef de service,

J.DUSSIOT.

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 12 du 16 novembre 1984 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

**ARRETE du 20 mars 1985**

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

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 février 1985, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant départemental n° 2 du 30 mai 1983 des Alpes-Maritimes à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 janvier 1985 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail :

M.AUBRY.

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employés et tous les salariés entrant dans le champ d'application compris dans celui de la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant départemental n° 2 du 30 mai 1983 des Alpes-Maritimes à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

**ARRETE du 23 juillet 1985**

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

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 février 1985, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant départemental n° 1 du 18 janvier 1985 de la Loire-Atlantique à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 avril 1985 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail :

M.AUBRY.

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, et son propre champ d'application territorial, des dispositions de l'avenant départemental n° 1 du 18 janvier 1985 de la Loire-Atlantique à la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) et de l'article 30 de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

## **ARRETE du 6 août 1985**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 mars 1985, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant n° 13 du 19 mars 1985 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 juin 1985 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail :  
M.AUBRY.

### **Article 1, 2, 3** En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 13 du 19 mars 1985 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

## **ARRETE du 4 novembre 1985**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 mars 1985, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant départemental n° 2 (Loire-Atlantique) du 28 février 1985 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 septembre 1985 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail :  
M.AUBRY.

### **Article 1, 2, 3** En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de travail 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 n° 2 du 28 février 1985 de la Loire-Atlantique à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

## **ARRETE du 4 mars 1986**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 25 février 1983 portant extension de deux avenants à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979,

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail :  
M.AUBRY.

**Article 1, 2**  
**En vigueur**

Article 1er

Les dispositions de l'article 1er de l'arrêté du 25 février 1983 susvisé sont complétées comme suit :

" Les dispositions de l'avenant départemental n° 1 des Alpes-Maritimes du 26 novembre 1981 à la convention collective nationale susvisée sont rendues obligatoires, dans le champ d'application professionnel de cette convention et dans son propre champ d'application territorial. "

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.

**ARRETE du 12 mars 1986**

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

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 août 1985, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 14 du 20 décembre 1985 à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 février 1986 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le chef de service,

J.DUSSIOT.

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions suivantes de l'avenant n° 14 du 20 décembre 1985 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

**ARRETE du 16 avril 1986**

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

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 mars 1986, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 14 bis du 20 décembre 1985 à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 mars 1986 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail :

M.AUBRY.

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 14 bis du 20 décembre 1985 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

## ARRETE du 5 juin 1987

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

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 avril 1986, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu les avenants n° 15 et 15 bis du 10 mars 1987 à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 avril 1987 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail :

M.AUBRY.

### Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions des avenants n° 15 et n° 15 bis du 10 mars 1987 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

## ARRETE du 8 octobre 1987

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

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 juin 1987, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 16 du 20 mai 1987 à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 août 1987 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail :

O.DUTHEILLET DE LAMOTHE

### Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 16 du 20 mai 1987 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes " à l'origine exclues par le ministère du travail dans la perspective de l'élaboration d'une convention couvrant le secteur du logement social " figurant au premier alinéa de l'article 3 quinquies.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

## ARRETE du 18 février 1988

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

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 octobre 1987, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 17 du 17 novembre 1987 à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 janvier 1988 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail :  
O.DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 17 du 17 novembre 1987 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

**ARRETE du 20 juin 1988**

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

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 février 1988, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 18 du 19 février 1988 et l'avenant rectificatif du 19 février 1988 à l'avenant n° 16 du 20 mai 1987 à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 mai 1988 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail :

O.DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

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 rectificatif du 19 février 1988 à l'avenant n° 16 du 20 mai 1987 à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 18 du 19 février 1988 à la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 17 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (1er alinéa) du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

**ARRETE du 29 septembre 1988**

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

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 février 1988, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 20 du 16 juin 1988 à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 août 1988 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le chef de service,

J.DUSSIOT.

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

## Article 1er

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° 20 du 16 juin 1988 à la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

### **ARRETE du 13 décembre 1988**

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

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juin 1988, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu les avenants n° 19-2 et 19-3 du 16 juin 1988 à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 août 1988 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail :

O.DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1, 2, 3**

En vigueur

## Article 1er

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 des avenants n°s 19-2 et 19-3 du 16 juin 1988 de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

### **ARRETE du 11 avril 1989**

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

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 décembre 1988, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 21 du 18 janvier 1989 à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 mars 1989 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail :

O.DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1, 2, 3**

En vigueur

## Article 1er

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° 21 du 18 janvier 1989 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance en ce qui concerne le personnel de la catégorie A.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

## ARRETE du 4 décembre 1989

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

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 avril 1989, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 22 du 27 juillet 1989 à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 septembre 1989 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail :

O.DUTHEILLET DE LAMOTHE

### Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

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° 22 du 27 juillet 1989 à la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- à l'article 4, 4e alinéa, de l'expression : " et à la fin le texte suivant : le personnel de catégorie B obligatoirement logé relève seul du statut fixé par les articles L. 711-1 et suivants du code du travail " ;

- à l'article 5, des alinéas 1, 4 et 5.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

## ARRETE du 22 janvier 1990

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

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 décembre 1989, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 23-II du 8 novembre 1989 à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 décembre 1989 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H.MARTIN.

### Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

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° 23-II du 8 novembre 1989 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance, en ce qui concerne le personnel de catégorie A.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

## ARRETE du 9 février 1990

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

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 janvier 1990, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu les avenants n° 23-III et 23-IV du 8 novembre 1989 à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 décembre 1989 ;



Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail :  
O.DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

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'immeuble du 11 décembre 1979, les dispositions des avenants n°s 23-III et 23-IV du 8 novembre 1989 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

## **ARRETE du 25 mai 1990**

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

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 février 1990, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 24 du 16 février 1990 à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 avril 1990 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail :  
O.DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

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 :

- l'avenant Salaires n° 24 du 16 février 1990 à la convention collective susvisée,

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 avenants susvisés est faite à dater 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.

## **ARRETE du 1 février 1991**

Le ministre des affaires sociales et de la solidarité et le ministre délégué au budget,

Vu le code de la sécurité sociale, et notamment ses articles L731-1 et L731-2 ;

Vu l'arrêté du 29 avril 1974 portant extension de l'accord de retraite complémentaire du 14 juin 1973 des gardiens, concierges et employés d'immeubles ;

Vu l'avenant n° 23-I du 8 novembre 1989 à l'accord de retraite complémentaire du 14 juin 1973 des gardiens, concierges et employés d'immeubles et l'annexe à l'avenant n° 24 du 16 février 1990 à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, modifiant l'accord de retraite complémentaire du 14 juin 1973 ;

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

Vu les avis publiés au Journal officiel du 2 janvier 1990 et du 28 avril 1990 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission prévue par l'article L731-2 du code de la sécurité sociale,

Le ministre des affaires sociales et de la solidarité,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur de la sécurité sociale :

Le sous-directeur de l'assurance vieillesse,

E.MARIE.

Le ministre délégué au budget,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur du budget :  
Le sous-directeur,  
J.P.MARCHETTI

**Article 1, 2**  
En vigueur

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 retraite complémentaire du 14 juin 1973 des gardiens, concierges et employés d'immeubles et celles de l'annexe à l'avenant n° 24 du 16 février 1990 à la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, modifiant l'accord de retraite complémentaire du 14 juin 1973.

Cette extension a pour effet de rendre les dispositions de ces deux accords obligatoires pour tous les employeurs 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.

**ARRETE du 7 février 1991**

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

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 mai 1990, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant régional (région parisienne) du 19 octobre 1984 à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 janvier 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail :

O.DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

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'immeuble du 11 décembre 1979, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'avenant régional (région parisienne) du 19 octobre 1984 à la convention collection susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

**ARRETE du 8 avril 1991**

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

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 mai 1990, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 25 du 22 novembre 1990 à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 janvier 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail :

O.DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

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° 25 du 22 novembre 1990 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du premier alinéa du chapitre II " Révision de l'accord national de retraite complémentaire du 14 juin 1973 ".

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

## **ARRETE du 25 avril 1991**

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

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 mai 1990, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'arrêté du 17 février 1984 portant extension de l'avenant départemental du Rhône du 18 novembre 1981 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord du 31 décembre 1989 modifiant l'avenant départemental susvisé ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 janvier 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail :

O.DUTHEILLET DE LAMOTHE

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

Article 1er

Sont rendues 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 d'application territorial, les dispositions de l'accord du 31 décembre 1989 modifiant l'avenant départemental du Rhône du 18 novembre 1981 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

## **ARRETE du 13 août 1991**

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

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 avril 1991, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 26 du 7 juin 1991 à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 juillet 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le chef de service,

J.DUSSIOT

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

Article 1er

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'immeuble du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 26 du 7 juin 1991 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

## **ARRETE du 30 octobre 1991**

Le ministre des affaires sociales et de l'intégration et le ministre délégué au budget,

Vu le code de la sécurité sociale, et notamment ses articles L731-1, L731-2 et R731-20 ;

Vu l'annexe à l'avenant n° 25 du 2 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 collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 février 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission prévue par l'article L731-2 du code de la sécurité sociale,

Le ministre des affaires sociales et de l'intégration,  
Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur de la sécurité sociale :  
M.LAGRAVE  
Le ministre délégué au budget,  
Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur du budget :  
Le directeur adjoint,  
J.P.MARCHETTI

**Article 1, 2**  
En vigueur

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'avenant 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 gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Cette extension a pour effet de rendre les dispositions de cet accord obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris 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.

## **ARRETE du 1 juin 1992**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 août 1991, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant n° 27 du 6 mars 1992 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 avril 1992 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H.MARTIN

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

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° 27 du 6 mars 1992 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

## **ARRETE du 6 octobre 1992**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er juin 1992, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant n° 28 du 1er juillet 1992 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 septembre 1992 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,

H.MARTIN.

**Article 1, 2, 3**

En vigueur

Article 1er

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° 28 du 1er juillet 1992 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

**ARRETE du 28 septembre 1993**

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

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 octobre 1992, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord Salaires du 26 mai 1993 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 août 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H.MARTIN.

**Article 1, 2, 3**

En vigueur

Article 1er

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'accord Salaires du 26 mai 1993 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater 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.

**ARRETE du 14 juin 1994**

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

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 septembre 1993, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord départemental (Alpes-Maritimes) du 26 janvier 1993 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 février 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur

des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. MARTIN

**Article 1, 2, 3**

En vigueur

Art. 1er

Sont rendues 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 d'application géographique, les dispositions de l'accord départemental (Alpes-Maritimes) du 26 janvier 1993 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de son deuxième alinéa.

Art. 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective 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 française.

Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-12 en date du 11 juin 1994.

Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-12 en date du 11 juin 1994, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

## ARRETE du 19 septembre 1994

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

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 juin 1994, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 14 janvier 1994 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 mai 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que le niveau des garanties conventionnelles (organisation du temps de travail, condition de rémunération, classification) ainsi que les conditions de leur mise en oeuvre relèvent de la liberté contractuelle ;

Considérant que, sous réserve du respect des réserves formulées ci-après, le présent accord ne contrevient pas aux dispositions légales et réglementaires en vigueur,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. Martin

### Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er. -

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 du 14 janvier 1994 à la convention collective susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 18, tel que modifié au point B de l'accord, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-1 du code du travail.

Le paragraphe III de l'article 22, tel que modifié au point B de l'accord, est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 143-2 du code du travail.

Le premier alinéa du point C est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-13 du code du travail.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant 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 Conventions collectives n° 94-15 en date du 21 juin 1994.

## ARRETE du 10 octobre 1994

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

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 juin 1994 portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 15 juin 1994 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 juillet 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation,  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. MARTIN

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Art. 1er.

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'accord du 15 juin 1994 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective 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 française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-26 en date du 13 août 1994.

### **ARRETE du 17 janvier 1995**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 octobre 1994 portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant du 15 juin 1994 à l'accord national de classification du 14 janvier 1994, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 juillet 1994 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), et notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;  
Considérant que cet accord a été négocié conformément aux obligations légales ;  
Considérant que les dispositions de cet avenant ne contreviennent à aucune disposition légale et viennent compléter les dispositions de l'accord national étendu sur les classifications des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 26 janvier 1994, en précisant notamment les conditions de mise en oeuvre,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. MARTIN

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Art. 1er. -

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 du 15 juin 1994 à l'accord national de classification du 14 janvier 1994, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant 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 Conventions collectives n° 94-27 en date du 20 août 1994.

### **ARRETE du 30 novembre 1995**

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 janvier 1995 portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'accord du 7 septembre 1995 relatif aux appointements mensuels conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord du 7 septembre 1995 relatif à la gratification de treizième mois conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 octobre 1995 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. MARTIN

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

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'accord du 7 septembre 1995 relatif aux appointements mensuels conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 7 septembre 1995 relatif à la gratification de treizième mois conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant 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 Conventions collectives n° 95-40 en date du 9 novembre 1995.

## **ARRETE du 15 janvier 1996**

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 novembre 1995, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant n° 33 du 29 juin 1995 (Commission d'interprétation) à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 octobre 1995 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. MARTIN

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

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° 33 du 29 juin 1995 (Commission d'interprétation) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant 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 Conventions collectives n° 95-40 en date du 9 novembre 1995.



## ARRETE du 26 mars 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 janvier 1995, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant du 12 janvier 1995 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 décembre 1995 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. Martin

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues 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 d'application territorial, les dispositions de l'avenant départemental (Alpes-Maritimes) du 12 janvier 1995 à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-14 en date du 27 mai 1995.

## ARRETE du 26 mars 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 novembre 1995 portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'accord départemental de la Loire-Atlantique du 16 février 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 février 1995 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. Martin

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues 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 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant 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 de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-42 en date du 29 novembre 1995.

## ARRETE du 4 octobre 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 janvier 1996, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant n° 36 du 20 juin 1996 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 août 1996 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. Martin

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

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° 36 du 20 juin 1996 (Salaires) à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-30 en date du 13 août 1996.

## ARRETE du 19 décembre 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 octobre 1996, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant n° 38 du 2 octobre 1996 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 novembre 1996 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. Martin

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

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° 38 du 2 octobre 1996 (Salaires) à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-45 en date du 13 décembre 1996.

## **ARRETE du 13 février 1997**

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'article L. 952-1 du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 décembre 1996, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant n° 35 du 10 janvier 1996 (Formation professionnelle) à la convention collective susvisée ;  
Vu l'avenant n° 37 du 6 septembre 1996 (Commissions mixtes et paritaires) à la convention collective susvisée ;  
Vu l'avenant n° 38 bis du 2 octobre 1996 (Exercice du droit syndical) à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel des 2 août et 16 novembre 1996 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;  
Considérant que l'avenant n° 35 susvisé fixe notamment le montant des contributions à la formation professionnelle continue pour l'ensemble des employeurs entrant dans son champ d'application ;  
Mais considérant que l'article L. 952-1 du code du travail susvisé exclut du champ de la participation à la formation professionnelle continue des employeurs occupant moins de dix salariés ceux occupant les personnes mentionnées au chapitre Ier du titre VII du livre VII de ce code ;  
Considérant que les dispositions légales s'opposent ainsi à ce qu'une mesure d'extension impose aux employeurs de cette catégorie non représentés par les signataires de l'avenant l'obligation de contribution conventionnellement instituée,

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J. Marimbert

### **Article 1, 2, 3** En vigueur

#### Article 1er

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, et à l'exclusion, s'agissant des dispositions de l'avenant n° 35 du 10 janvier 1996 relatives au financement de la formation, des employeurs occupant moins de dix salariés non soumis à l'obligation de contribution à la formation professionnelle continue visés à l'article L. 952-1 du code du travail, les dispositions de :

1° L'avenant n° 35 du 10 janvier 1996 (Formation professionnelle) à la convention collective susvisée, à l'exclusion du deuxième alinéa du paragraphe B de l'article 34 ;

2° L'avenant n° 37 du 6 septembre 1996 (Commissions mixtes et paritaires) à la convention collective susvisée, à l'exclusion du premier tiret du paragraphe 4.

Le deuxième tiret du paragraphe 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail ;

3° L'avenant n° 38 bis du 2 octobre 1996 (Exercice du droit syndical) à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits 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 des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 96-12 en date du 30 avril 1996 (pour l'avenant n° 35) et n° 96-45 en date du 13 décembre 1996 (pour les avenants n°s 37 et 38 bis).

## **ARRETE du 7 janvier 1998**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 février 1997, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant n° 39 du 27 octobre 1997 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 novembre 1997 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour la ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J. Marimbert

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

Article 1er

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° 39 du 27 octobre 1997 (Salaires) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-48 en date du 24 décembre 1997.

### **ARRETE du 17 juillet 1998**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 janvier 1998, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 40 du 27 mars 1998 relatif à l'indemnisation des délégués à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 40 bis du 27 mars 1998 (Modification de la convention collective) à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 juin 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

E. Aubry

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

Article 1er

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° 40 du 27 mars 1998 relatif à l'indemnisation des délégués à la convention collective nationale susvisée ;

- de l'avenant n° 40 bis du 27 mars 1998 (Modification de la convention collective) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

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 avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-21 en date du 23 juin 1998.

### **ARRETE du 13 novembre 1998**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 juillet 1998, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 42 du 25 juin 1998 relatif aux salaires à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 août 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
L'administrateur civil,  
E. Aubry

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

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° 42 du 25 juin 1998 relatif aux salaires à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-34 en date du 25 septembre 1998.

**ARRETE du 5 janvier 1999**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 novembre 1998, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant n° 43 du 5 octobre 1998 relatif aux salaires à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 décembre 1998 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
L'administrateur civil,  
E. Aubry

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

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° 43 du 5 octobre 1998 relatif aux salaires à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-46 en date du 24 décembre 1998.

**ARRETE du 29 mars 1999**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 janvier 1999, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant n° 44 du 23 novembre 1998 relatif à l'indemnisation des délégués à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 janvier 1999 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
L'administrateur civil,  
E. Aubry

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

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° 44 du 23 novembre 1998 relatif à l'indemnisation des délégués à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-05 en date du 12 mars 1999.

### **ARRETE du 20 janvier 2000**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 octobre 1999, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant n° 48 (Salaires) du 23 novembre 1999 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 décembre 1999 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
E. Aubry

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, les dispositions de l'avenant n° 48 (Salaires) du 23 novembre 1999 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/50 en date du 14 janvier 2000.

### **ARRETE du 6 mars 2000**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 octobre 1999, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant n° 47 du 14 octobre 1999 (Indemnisation des délégués syndicaux) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 décembre 1999 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
E. Aubry

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, les dispositions de l'avenant n° 47 du 14 octobre 1999 (Indemnisation des délégués syndicaux) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/47 en date du 25 décembre 1999.

**ARRETE du 11 octobre 2000**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 mars 2000, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant n° 49 du 25 février 2000 portant modification de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 juillet 2000 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),  
Arrête :

Pour la ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J. Marimbert

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, les dispositions de l'avenant n° 49 du 25 février 2000 portant modification de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/27 en date du 4 août 2000.

**ARRETE du 6 décembre 2000**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 octobre 2000, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant n° 50 du 16 juin 2000 portant modification de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 novembre 2000 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, les dispositions de l'avenant n° 50 du 16 juin 2000 portant modification de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/44 en date du 30 novembre 2000.

**ARRETE du 24 décembre 2001**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 décembre 2000, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant départemental n° 4 (département des Alpes-Maritimes) du 20 juillet 2001 relatif aux congés pour événements personnels à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 août 2001 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'avenant départemental n° 4 (département des Alpes-Maritimes) du 20 juillet 2001 relatif aux congés pour événements personnels à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/46 en date du 14 décembre 2001.

**ARRETE du 11 janvier 2002**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;



Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 décembre 2000, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant départemental n° 5 (Alpes-Maritimes) relatif aux salaires du 20 juillet 2001 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 août 2001 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'avenant départemental n° 5 (Alpes-Maritimes) relatif aux salaires du 20 juillet 2001 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/50 en date du 11 janvier 2002.

**ARRETE du 11 janvier 2002**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 décembre 2000, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant départemental n° 3 (Alpes-Maritimes) du 20 juillet 2001 relatif à la prime de sortie des poubelles sélectives à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 août 2001 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'avenant départemental n° 3 (Alpes-Maritimes) du 20 juillet 2001 relatif à la prime de sortie des poubelles sélectives à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/50 en date du 11 janvier 2002.

## ARRETE du 9 avril 2002

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 octobre 2000, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant n° 53 du 24 octobre 2001 (salaires) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 décembre 2001 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, les dispositions de l'avenant n° 53 du 24 octobre 2001 (salaires) à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/52 en date du 25 janvier 2002.

## ARRETE du 29 avril 2002

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 janvier 2002, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant n° 54 (astreinte de nuit des salariés à service partiel) du 24 octobre 2001 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 janvier 2002 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 28 mars 2002,

Pour la ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J.-D. Combrexelle

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, les dispositions de l'avenant n° 54 (astreinte de nuit des salariés à service partiel) du 24 octobre 2001 à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2002/11 en date du 27 avril 2002.

## ARRETE du 11 juin 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 janvier 2002, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant départemental (Rhône) du 30 janvier 2002 relatif au remboursement partiel de la taxe d'habitation à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 avril 2002 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 4 juin 2002,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, les dispositions de l'avenant départemental (Rhône) du 30 janvier 2002 relatif au remboursement partiel de la taxe d'habitation à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2002/08 en date du 23 mars 2002.

## ARRETE du 2 juin 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 juin 2002, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 et des textes la complétant ou la modifiant ;  
Vu l'avenant n° 55 du 29 octobre 2002 (salaires) à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 avril 2003 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J.-D. Combrexelle

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, les dispositions de l'avenant n° 55 du 29 octobre 2002 (salaires) à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/11.

## ARRETE du 22 octobre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 avril 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 juillet 2004, portant extension de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant départemental (Alpes-Maritimes) n° 8 du 5 mai 2004 relatif à l'encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens concierges à la convention collective nationale susvisée ;

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

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 juin 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 11 octobre 2004,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

### Article 1, 2, 3

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979, mise à jour le 25 juin 1998, les dispositions de l'avenant départemental (Alpes-Maritimes) n° 8 du 5 mai 2004 relatif à l'encadrement des pratiques d'assermentation des gardiens concierges à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/25.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 28/09/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

## Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

# 1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

## **Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste**

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

## **Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :**

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

**Attention** : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

**La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.**

## 2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

*Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail*

**La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.**



### 3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

**La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.**

## 4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

### **La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :**

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

### **La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :**

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

### **La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :**

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

*Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.*

**La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.**

## 5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

**La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque :** la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

*Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail*

**La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.**

## 6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

**Applications :** l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

*Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.*

**La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.**

## 7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

**Rupture conventionnelle** : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

**Un montant minimum** : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

**Calcul du montant de l'indemnité** : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit :  $(2\,300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\,590$  euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

**La réponse est** : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

## 8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

**A savoir :** la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

**La réponse est :** le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

## 9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

**Les jours fériés :** le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

**Rémunération du travail les jours fériés :** le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

**A savoir :** cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

**Exception :** majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

*Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail*

**La réponse est :** le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

## 10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

**Le licenciement du salarié fondé sur ses retards** : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

**Les autres sanctions possibles** : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

*Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.*

**La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.**



## **Comment lire efficacement sa convention collective**

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

# 1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

## a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

**Textes de loi :** articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

**Texte de loi :** article L. 2221-2 du Code du travail

## b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

## c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

**Texte de loi :** article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

## 2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

### a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

**Texte de loi :** *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

#### **La position des juges :**

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

**Texte de loi :** *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

### b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

**Texte de loi :** *article R. 2262-1 du Code du travail*

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159*

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016*

### c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

**Textes de loi :** articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

#### **La position des juges :**

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.  
*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.*

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.*

**A savoir :** Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.

Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.

Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

#### **La position des juges :**

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

### **d. Les mentions du contrat de travail**

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

#### **La position des juges :**

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.*

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

#### **La position des juges :**

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949*

**A savoir :** la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

### **e. L'affichage dans l'entreprise**

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

#### **Cet avis doit comporter :**

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

**A savoir :** un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

**Textes de loi :** articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515*

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

*Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.*

#### **f. La mise à disposition des représentants du personnel**

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

**A savoir :** si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

**Texte de loi :** *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

#### **g. L'information auprès de l'inspecteur du travail**

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

**Texte de loi :** *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

**A noter :** il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

### 3. Comment s'applique une convention collective ?

#### a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

**Attention :** un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

#### b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

##### Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

**Texte de loi :** *article L. 2252-1 du Code du travail*

##### Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

**Textes de loi :** *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

##### **La position des juges :**

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

*Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.*

##### Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

**Texte de loi :** *article L. 2232-35 du Code du travail.*

#### c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

**Texte de loi :** *article L.2254-1 du Code du Travail*

**La position des juges :**

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.*

**A savoir :** les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.*

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

**La position des juges :**

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.*

**A noter :** si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

**d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral**

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773.*

**e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?**

| Source de l'avantage   | Méthode d'analyse   | Appréciation de l'intérêt                    | Exemple  |
|--|---|--|--|
| La convention collective par rapport à la loi                          | Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet                      | Intérêt personnel du salarié                 | Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage |
| La convention collective par rapport à une autre convention collective | Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet) | Intérêt collectif de l'ensemble des salariés | L'ensemble des droits du salarié malade                |
| La convention collective par rapport au contrat de travail             | Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet  | Intérêt personnel du salarié                 | Le calcul de la prime d'ancienneté                     |

**Exemples d'application**

|                           | Prime de panier | Prime d'ancienneté |
|---------------------------|-----------------|--------------------|
| Convention collective     | 8 €             | 0,20 % x 12 mois   |
| Contrat de travail ou loi | 10 €            | 0,10 % x 13 mois   |

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse :  $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$ . La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare  $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$  avec  $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$ . Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare  $(0,20\%)$  avec  $(0,10\%) \Rightarrow$  pour le premier avantage, on applique la convention collective  $(0,20 \%)$ . Puis on compare  $(12 \text{ mois})$  avec  $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$  pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi  $(13 \text{ mois})$ . Donc la prime du salarié correspond à  $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$ , c'est-à-dire à 31.20 €.

**A noter** : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

**La position des juges** :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.*



## 4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

### a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

**Texte de loi :** *article L. 2222-5 du Code du travail.*

### b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

**Textes de loi :** *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651*

### c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

### d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.*

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

**Texte de loi :** *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

## 5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

### a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

|                            |   |
|----------------------------|---|
| <b>Préambule</b>           | Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)   |
| <b>Clauses générales</b>   | Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit.<br>Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none"><li>- Droit syndical</li><li>- Embauche (période d'essai)</li><li>- Egalité des rémunérations hommes/femmes</li><li>- Temps de travail</li><li>- Licenciement (indemnités, préavis)</li></ul> |
| <b>Annexes</b>             | Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)  |
| <b>Accords et avenants</b> | Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...   |

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

### b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

#### Exemple de grille de classification :

| CATÉGORIE             |    | DÉFINITION   | FORMATION souhaitée ou équivalence                          | CLASSE min. | COEFF. minimum en 2009 | EXEMPLE d'emploi  |
|-----------------------|----|--|---|-------------|------------------------|---|
| 1 (agent de service)  | 1A | Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.   | Niveau VI et / ou expérience professionnelle                | 1           | 297                    | Femmes de ménage, de service, gardiens...   |
|                       | 1B | Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.  | CAP, BEP et / ou expérience niveau V                        | 2           | 307                    | Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...          |
| 2 (agent de maîtrise) | 2A | Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.  | BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB                   | 3           | 317                    | Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire |
|                       | 2B | Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés. | DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III | 5           | 337                    | Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..           |
| 3 (cadre)             | 3A | Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.   | Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II                | 12          | 406                    | Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire                     |
|                       | 3B | Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.  | Bac + 3 et expérience, niveau II                            | 14          | 445                    | Directeur   |

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

**A noter :** dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

### Exemple de grille de coefficients

| CLASSE | COEFFICIENT |
|--------|-------------|
| 1      | 297         |
| 2      | 307         |
| 3      | 317         |
| 4      | 326         |
| 5      | 337         |
| 6      | 347         |
| 7      | 357         |
| 8      | 367         |
| 9      | 377         |
| 10     | 387         |
| 11     | 297         |
| 12     | 406         |
| 13     | 435         |
| 14     | 445         |
| 15     | 475         |
| 16     | 505         |
| 17     | 535         |
| 18     | 564         |
| 19     | 605         |
| 20     | 655         |

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

### **c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?**

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

**Textes de loi :** *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

**Textes de loi :** *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

### **La position des juges :**

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable  
*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396*

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

**Texte de loi :** *article L. 3245-1 du Code du travail.*

**A noter :** les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

**Texte de loi :** *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

#### **d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?**

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

#### **Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.**

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

##### **Article 1er**

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

##### **Article 2**

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

*Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.*

ISBN : 978-2-7597-2564-9