

Brochure n° 3144

**Convention collective nationale**

IDCC : 1043. – **GARDIENS, CONCIERGES  
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES**

---

**AVENANT N° 73 DU 6 OCTOBRE 2008  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2009**

NOR : *ASET0950188M*

IDCC : *1043*

---

**PRÉAMBULE**

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 1<sup>er</sup>**

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 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 conventionnel
1	
2	1 525,03
3	1 537,02
4	1 556,33
5	1 733,18
6	1 799,00

### Article 3

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

Les parties conviennent de mettre progressivement en œuvre 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

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 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*.

Fait à Paris, le 6 octobre 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

Union nationale de la propriété immobilière (UNPI) ;

Association nationale de la copropriété et des copropriétaires  
(ANCC) ;

Association des responsables de copropriétés (ARC).

**Syndicats de salariés :**

FEC-OSDD FO ;

Fédération des services CFDT ;

CSFV-CFTC ;

SNUHAB CFE-CGC ;

SNIGIC.