Avenant n°74 du 27 avril 2009 portant modification de la
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES GARDIENS CONCIERGES ET EMPLOYES D'IMMEUBLES
N° 3144

CHAPITRE 1er
DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er
Objet et champ d'application

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 inscrit à une association syndicale de propriétaires (ASP)**,** quel que soit le régime juridique de l'employeur.

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

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

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

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

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

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

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

Article 1er bis

Avenants régionaux et accords d'entreprise

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

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

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

Article 2
Avantages acquis – Non-cumul

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

Article 3
Durée – Dénonciation et révision

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

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

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

Article 4
Formalités de dépôt

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

Article 5

1/ Adhésion

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

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

2/ Secrétariat de la commission

La commission mixte regroupant, sous la présidence du représentant du ministère compétent, lesdites organisations représentatives siégera au : Immeuble Le Cadran - 139-147 rue Paul Vaillant Couturier– 92240 MALAKOFF, siège d'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 dénommé COREGE (Comité des Organisations Représentants les Employeurs de Gardiens, concierges et Employés d'immeubles).

Article 6
Mise à disposition du personnel

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

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

Article 7
Liberté d'opinion – Droit syndical.

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, constitué en vertu du livre IV, titre Ier du Code du travail.

L'exercice du droit syndical est reconnu, dans les conditions prévues à l'article L 2111-1 et dans la partie II - Livre I - titre IV du Code du travail relatif à l'exercice du droit syndical. En aucun cas, les décisions prises, notamment en ce qui concerne le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, les sanctions ou le licenciement, ne pourront se fonder sur le fait qu'un salarié appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

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

Ces absences justifiées par la remise à l'employeur d'une copie de la lettre de convocation ne sont pas rémunérées par l'employeur, ni les frais de déplacement pris en charge, sauf application de dispositions prévues

par l'accord d'entreprise ou emploi à la demande de l'intéressé du crédit d'heures dont il bénéficie éventuellement dans l'entreprise en qualité de délégué syndical.

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

Cette allocation forfaitaire utilisable par chaque organisation , à sa convenance, dans le but d'indemniser les salariés appelés à la représenter dans le cadre des négociations, est versée globalement par l'Union des organisations patronales signataires de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeuble – COREGE – Immeuble Le Cadran - 139-147 rue Paul Vaillant Couturier- 92240 MALAKOFF, siège d'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
Délégués du personnel et comités d'entreprise

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

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

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

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

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

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sous la dénomination CEGI, les attributions dévolues par les accords nationaux interprofessionnels du 10 février 1969 et du 3 juillet 1991, siège au : Immeuble Le Cadran - 139-147 rue Paul Vaillant Couturier – 92240 MALAKOFF, siège d'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'immeuble (COREGE).

Elle est composée :

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

Article 10
Commission paritaire nationale d'interprétation

Une commission nationale paritaire d'interprétation, dont le règlement intérieur constitue l'annexe n°4 à la convention, siège au : Immeuble Le Cadran - 139-147 rue Paul Vaillant Couturier – 92240 MALAKOFF, siège d'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, réparti entre les organisations patronales signataires par accord entre elles.

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

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

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

CHAPITRE III
CONCLUSION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 11
Embauche et période d'essai

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 aout 2008 publiée au JO du 5 aout 2008).

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

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

[1] Art. L 1242-13 du c. trav.

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 L1221-25 & L 1221-26 du code du travail. La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

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

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

Article 12
Modifications du contrat

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

Article 13
Contrôle médical

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 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 deux 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 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.

Article 14
Rupture du contrat de travail

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.

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

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

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

- en cas de licenciement :
  - personnel de catégorie A : 1 mois ; 2 mois après 2 ans d'ancienneté
  - personnel de catégorie B : 3 mois

- en cas de démission :
  - 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 un mois à l'avance. Dans ce cas, ce dernier est dégagé comme le salarié, des obligations résultant du préavis à effectuer, mais le salarié ne perd pas le bénéfice de l'indemnité de licenciement décomptée à la date de son départ.

Article 15
Absences pour recherche d'emploi

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

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

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

Article 16
Indemnité de licenciement

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

- De 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5ème de mois par année de service.
- A partir de 8 années d'ancienneté : majoration de 2/15ème de mois par année de service
- A partir de 20 ans d'ancienneté majoration supplémentaire de 1/10ème de mois par année de service.

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 le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédent 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, 3ème alinéa ;

- soit un tiers des trois 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 *prorata temporis,*

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

Article 17
Départ et mise à la retraite

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, expresse ou tacite, de ce dernier et en respectant la procédure prévue à l'article L 1237-5 du code du travail. La mise à la retraite d'office par l'employeur redevenant possible, une fois que le salarié a atteint 70 ans.

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

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

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

B/ Indemnités de rupture :

1/ <u>En cas de départ en retraite à sa demande</u> :

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

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

b/ Le salarié catégorie B perçoit :

- De 1 à 7 ans d'ancienneté, 1/5ème de mois par année de service.
- A partir de 8 années d'ancienneté, majoration de 2/15ème de mois par année de service
- A partir de 20 ans d'ancienneté majoration supplémentaire de 1/10ème de mois par année de service.

2/ <u>En cas de mise à la retraite</u>,

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

- De 1 à 7 ans d'ancienneté, 1/5ème de mois par année de service.
- A partir de 8 années d'ancienneté, majoration de 2/15ème de mois par année de service
- A partir de 20 ans d'ancienneté majoration supplémentaire de 1/10ème de mois par année de service.

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

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

Article 18
Conditions générales de travail

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

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

Les modalités de répartition de cet horaire sont celles fixées par la réglementation en vigueur, étant précisé que les dérogations prévues dans la Partie III – Livre I – Chapitre II du Code du travail peuvent être mises en œuvre soit par accord d'entreprise, soit par annexe à la présente convention, pour un secteur d'activité lorsque l'une ou plusieurs de ces dispositions répond aux nécessités de l'exploitation et s'inscrit dans les usages dudit secteur d'activité.

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

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- <u>Emploi à service complet</u> :

Sont considérés les salariés totalisant entre 10 000 UV et 12 000 UV de tâches exercées dans le cadre de l'amplitude définie au paragraphe 3 ci après.
La partie des UV excédant 10 000 doit être majorées de 25% pour déterminer le total effectif des UV, soit 12 500 UV maximum (paragraphe I à V de l'annexe I susvisée).

b- <u>Emploi à service permanent</u> :

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

c- <u>Emploi à service partiel</u> :

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

[1] Art. L7211-2 : « Est considérée comme concierge, employé d'immeubles, femme ou homme de ménage d'immeuble à usage d'habitation, toute personne salariée par le propriétaire ou par le principal locataire et qui, logeant dans l'immeuble au titre d'accessoire au contrat de travail, est chargée d'en assurer la garde, la surveillance et l'entretien ou une partie de ces fonctions. »

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 – L'amplitude de la journée de travail , convenue au contrat de travail, ne peut excéder treize heures incluant quatre heures de temps de repos pris en une ou deux fois (une des périodes devant être au moins égale à ¾ du temps de repos total).

Ces deux durées (treize et quatre heures) peuvent être réduites dans la même proportion, sans que pour une amplitude de dix heures le temps de repos ne puisse être inférieur à une heure.

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

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 égale à 115.52 euros au 1er janvier 2007 divisée s'il y a lieu par le nombre de salariés se partageant le même service d'astreinte de nuit. Il ne peut y avoir astreinte de nuit pendant les nuits incluses dans le repos hebdomadaire. Lorsque le jour férié tombe en semaine, il ne peut y avoir astreinte de nuit dans la nuit qui précède l'attribution de ce jour férié.
Elle n'est pas possible pour les salariés à service partiel. Sa durée est limitée à 11 heures.

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

Article 19
Repos hebdomadaire et jours fériés

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 un jour et demi (la demi-journée étant, lorsque la règle du repos dominical s'applique, prise le samedi après-midi ou le lundi matin, sauf prolongation dans les conditions prévues à l'article 18) ;

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

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

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

Article 20
Logement de fonction accessoire au contrat de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 21
Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

Quels que soient leur type de contrat de travail (cf. article 11) et leurs conditions de travail (régimes A ou B, définis à l'article 18), les salariés sont classés dans l'un des six niveaux définis ci-après. Le classement à un niveau donné est de droit si le salarié occupe de façon permanente un poste répondant à l'ensemble des critères fonctionnels définissant ce niveau, et s'il satisfait de même manière à tous les critères de qualification exigés au même niveau.
La référence aux niveaux de formation établis par l'éducation nationale n'exclut pas tous les autres modes de formation (théorique et pratique) permettant d'acquérir des connaissances équivalentes.
L'intitulé de fonction indiqué dans le poste repère (pris pour exemple d'application du système de classification) ne comporte aucune valeur conventionnelle, chaque employeur utilisant les dénominations consacrées par l'usage ou accord d'entreprise.
Il est entendu que l'exercice des fonctions définies dans la qualification contractuelle de chaque salarié implique, dans l'esprit d'équipe qui doit animer les collaborateurs de l'entreprise, la réalisation exceptionnelle de tâches périphériques ou accessoires relevant éventuellement de fonctions différentes.

Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

I – Employés :

Niveau 1 (coefficient 235)

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

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

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

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

Niveau 2 (coefficient 255)

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

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

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

Niveau 3 (coefficient 275)

L'employé qualifié exécute toutes tâches d'entretien, de gardiennage et administratives et s'assure du fonctionnement normal des installations. Il apporte une assistance technique et sa collaboration dans les relations de l'employeur avec les occupants de l'immeuble et les entreprises extérieures.

Il fait preuve d'initiative dans l'organisation de son travail qu'il exerce seul ou avec l'aide d'un ou plusieurs autres employés dont il organise et surveille le travail.

Les connaissances requises sont celles fixées au niveau V de l'éducation nationale (Circulaire éducation nationale du 11 juillet 1967. Définition du niveau V : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui d'un brevet d'études professionnelles (BEP) (deux ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP)) acquises par la formation initiale, professionnelle ou continue, ou par expérience professionnelle (VAE).

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

Niveau 4 (coefficient 340)

L'employé, dans le cadre d'instructions générales, exécute des travaux très qualifiés, constitués d'actions de réalisations complètes. Il peut être appelé à coordonner l'activité de salariés appartenant à l'entreprise ou extérieur à l'entreprise et doit mettre en oeuvre tous modes opératoires et moyens de contrôle appropriés, ce qui nécessite la maîtrise complète de sa fonction dans ses aspects tant fonctionnels que relationnels. Il peut assumer une part importante de tâches administratives déléguées par l'employeur.

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

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

II - Agents de maîtrise

Niveau 5 (coefficient 395)

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

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

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

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

Niveau 6 (coefficient hiérarchique 410)

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

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

Poste repère : agent principal de gérance.

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

ARTICLE 22
Appointements globaux minimaux - Salaire mensuel contractuel.
Bulletin de paie - Gratification "13e mois"

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, 1er 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 deux des organisations signataires ou adhérentes en feront la demande et dans le mois qui suivra la réception de cette demande. En tout état de cause, une réunion devra se tenir, au minimum chaque année.

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

2. Le salaire global brut mensuel contractuel (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 : <u>nombre d'heures</u>
151.67

- Catégorie B : <u>nombre d'UV</u>
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 paye 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, 3e 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 proratant s'il y a mois incomplet) les trois rubriques "Salaire minimum brut mensuel conventionnel", "Salaire supplémentaire contractuel" et "Prime d'ancienneté" visées au paragraphe 2 ci-avant.

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

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

4. Gratification "13e mois" :

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

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

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

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 :

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

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

III. – 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 :

- Electricité : 55 kWh (base contrat petites fournitures EdF 6Kwh) ;
- Gaz : équivalent de 92 kWh d'électricité ;
- Chauffage : équivalent de 120 kWh d'électricité ;
- Eau chaude : équivalent de 98 kWh d'électricité.

Le prix du kWh 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
Primes d'ancienneté

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 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, 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
CONGÉ ET MALADIE

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, savoir :

Deux jours et demi ouvrable 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 les articles L 3141-19 du code du travail
- ✓ Et de celles attribuées par la présente convention au titre de l'ancienneté de services chez le même employeur :
    - Un jour ouvrable après dix ans de service ;
    - Deux jours ouvrables après quinze ans de service ;
    - Trois jours ouvrables après vingt ans de service ;
    - Quatre jours ouvrables après vingt cinq ans de service.

Sur demande initiée par l'employeur, la date de départ en congé entre le 1er mai et le 31 octobre est fixée d'un commun accord avec le salarié, et ce avant le 30 avril de chaque année.
Pour le solde, le salarié devra solliciter au moins deux mois à l'avance les dates de ses congés.
Les congés acquis au titre de la période de référence close au 31 mai doivent être pris avant le 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.

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 un dixième si ce mode de calcul est plus favorable (art. R 7213-9 du code du travail). Dans ce dernier cas l'indemnité perçue par le concierge effectuant son propre remplacement dans les conditions prévues à l'article 26 est exclue de l'assiette du un dixième, observation faite que la majoration de 50% inclut déjà l'indemnisation des congés payés.

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

Article 26
Remplacement du salarié en congé

L'employeur détermine les conditions dans lesquelles le remplacement du salarié en congé devra en tout ou partie ou non être assuré : soit par une entreprise prestataire de services (éventuellement régie par les dispositions de la Partie I - Titre V - Chap. I du code du travail relatif au travail temporaire), soit par un ou des salariés engagé(s) à temps complet ou partiel, à titre permanent (par roulement, équipe de suppléance) ou à durée déterminée, et en catégorie A ou B, quel que soit le statut du titulaire du poste.

Quand le service nécessite la mise à disposition du logement de fonction d'un gardien-concierge pendant la durée du congé, le salarié concerné doit se faire remplacer par une personne de son choix, sauf à effectuer lui-même son propre remplacement comme l'y autorise l'article L 7213-2, avant-dernier alinéa, du code du travail. Le choix du remplaçant est soumis à l'agrément de l'employeur dans les conditions prévues par les articles L 7213-6 et L 7213-7 et R 7213-8 du code du travail, étant précisé que les gardiens, concierges à service partiel (et les gardiens, concierges à service complet ou permanent lorsque l'employeur décide de faire effectuer le remplacement par un employé à service ou à temps partiel) ne sont pas astreints à l'obligation de mettre à la disposition du remplaçant la partie du logement de fonction réservée à l'habitation. Le remplaçant devra toutefois avoir accès aux pièces dans lesquelles se trouvent minuteries, alarmes, etc.

Les remplaçants, lorsqu'ils sont salariés de l'employeur du titulaire du poste, perçoivent une rémunération décomptée, en fonction de la qualification exigée et de l'horaire ou des tâches demandées, par application exclusivement des articles 21 et 22-2 de la convention. La rémunération allouée de même façon au gardien ou concierge effectuant son propre remplacement est en outre établie par application de l'article 23 (Evaluation du salaire en nature et détermination du salaire en espèces) et s'il y a lieu de l'article 24 (Prime d'ancienneté). Dans les deux cas la rémunération ainsi établie est majorée de l'indemnité de congés payés, du prorata de gratification (« 13ème mois ») et de l'indemnité légale de fin de contrat (10%) ; l'ensemble étant porté forfaitairement à 50% pour tout remplacement de durée inférieure à deux mois.

La rémunération allouée, conformément au paragraphe précédent, au concierge ou gardien effectuant son propre remplacement est versée avec la paie du mois au cours duquel il prend ses congés.

Article 27
Congés pour événements personnels

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

1° Mariage ou PACS :

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

2 ° Décès :

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

3 ° Naissance :

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

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

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

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

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

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

Pendant ces périodes, et en cas d'accident du travail dans les conditions prévues par l'article 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 adhèrent l'employeur, sont fixées à l'article 30.

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

Article 29
Maternité, paternité et adoption

A. – Maternité

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

1° L'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant une période de six semaines avant et dix semaines après l'accouchement, sauf en cas de faute grave.

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

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

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

En cas de naissances multiples, le congé est prolongé.

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

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

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

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

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

B – Paternité

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

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

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

C– Adoption

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

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

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

D – Dispositions communes

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

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

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

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

Article 30
Régime de prévoyance

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

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;
- d'être prise en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de la Communauté Economique Européenne ou dans l'un des pays ayant passé une convention de réciprocité ;

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

- 30 jours après un an de présence dans l'entreprise sous réserve du caractère plus favorable des dispositions de l'article L du code du travail.
- 90 jours après trois ans de présence dans l'entreprise ;
- 110 jours après huit ans de présence dans l'entreprise ;
- 120 jours après treize ans de présence dans l'entreprise ;
- 130 jours après dix-huit ans de présence dans l'entreprise ;
- 170 jours après vingt-trois ans de présence dans l'entreprise ;
- 190 jours après trente-trois ans de présence dans l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

   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 incapacité de travail susvisées, les employeurs ont la possibilité de souscrire un contrat d'assurance groupe, et notamment d'adhérer au régime de prévoyance complémentaire institué par le protocole conclu avec le groupe APRI IONIS.

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

Article 31
Obligations militaires

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

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

Article 32
Retraite complémentaire

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
Médaille d'honneur du travail et prime anniversaire

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

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

Article 34
Formation professionnelle

Conformément à l'annexe VII de la présente convention, relative à la réforme de la formation professionnelle, qui précise les modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle dans la branche professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles signataires de la convention collective nationale du 11 décembre 1979 ont réaffirmé dans l'avenant du 9 juin 2006 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.

Article 35
Extension

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*.

Fait à Paris, le 27 avril 209

ORGANISATIONS PATRONALES	SYNDICATS DE SALARIES
Union Nationale de la Propriété Immobilière – UNPI	
	Fédération des Services CFDT
Fédération de Sociétés Immobilières et Foncières – FSIF	**CFTC - CSFV**
Association Nationale de la Copropriété et des Copropriétaires – ANCC	**CGC SNUHAB**
Association des Responsables de Copropriétés – ARC	
	SNIGIC