



CCN Gardiens, Concierges & Employés d'immeubles
brochure 3144 – idcc 1043
Alain CHERIF

Table des matières

Table des matières	2
CHAPITRE 1^{er} DISPOSITIONS GENERALES	5
Article 1 ^{er}	5
Objet et champ d'application	5
Article 1 ^{er} bis.....	6
Avenants régionaux et accords d'entreprise.....	6
Article 2	6
Avantages acquis – Non-cumul	6
Article 3	6
Durée – Dénonciation et révision.....	6
Article 4	7
Formalités de dépôt	7
Article 5	7
Dispositions générales.....	7
1/ <i>Adhésion</i>	7
2/ <i>Secrétariat de la commission</i>	7
Article 6	7
Mise à disposition du personnel.....	7
CHAPITRE II	8
EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL – COMMISSIONS	8
Article 7	8
Liberté d'opinion – Droit syndical	8
Article 8	8
Délégués du personnel et comités d'entreprise.....	8
Article 9	9
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)	9
Article 10.....	9
Commission paritaire nationale d'interprétation	9
CHAPITRE III	11
CONCLUSION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	11
Article 11.....	11
Embauche et période d'essai.....	11
Article 12.....	12
Modifications du contrat.....	12
Article 13.....	12
Contrôle médical.....	12
Article 14.....	12
Rupture du contrat de travail	12
Article 15.....	13
Absences pour recherche d'emploi	13
Article 16.....	14
Indemnité de licenciement.....	14
Article 17.....	14
Départ et mise à la retraite	14
CHAPITRE IV	17
DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL, ATTRIBUTION D'UN LOGEMENT DE FONCTION ACCESSOIRE AU CONTRAT DE TRAVAIL, CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	17

Article 18.....	17
Conditions générales de travail.....	17
Article 19.....	19
Repos hebdomadaire et jours fériés	19
Article 20.....	20
Logement de fonction accessoire au contrat de travail.....	20
CHAPITRE V	22
CLASSIFICATION DES EMPLOIS, REMUNERATION DU TRAVAIL, SALAIRES EN NATURE	22
Article 21.....	22
Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles.....	22
1- <i>Le relationnel</i>	23
2- <i>Les compétences techniques</i>	24
3- <i>Les compétences administratives</i>	24
4- <i>La supervision</i>	25
5- <i>L'autonomie</i>	26
6- <i>La formation</i>	26
Article 22.....	27
Appointements globaux minimaux - Salaire mensuel contractuel. Bulletin de paie - Gratification "13e mois"	27
Article 23.....	29
Evaluation du salaire en nature et détermination du salaire en espèces.....	29
Article 24.....	30
Primes d'ancienneté.....	30
CHAPITRE VI	31
CONGÉS ET MALADIE.....	31
Article 25.....	31
Congés annuels.....	31
Article 26.....	32
Remplacement du salarié en congé.....	32
Article 27.....	32
Congés pour événements personnels.....	32
Article 28.....	33
Suspension du contrat de travail, maladie, accident du travail, Garantie d'emploi.....	33
Article 29.....	34
Maternité, paternité et adoption	34
Article 30.....	37
Garantie de ressources – Prévoyance – Régime frais de santé	37
Article 31.....	38
Obligations militaires	38
Article 32.....	38
Retraite complémentaire	38
Article 33.....	39
Médaille d'honneur du travail et prime anniversaire	39
Article 34.....	39
Formation professionnelle.....	39
ANNEXE I Définition des Tâches & Unités de Valeur	39
Avenant n° 89 du 11 janvier 2016	44
Note explicative d'application de l'avenant 89.....	45
<i>HYPOTHESE 1</i> :	45
<i>HYPOTHESE 2</i> :	45

HYPOTHESE 3 :	46
Avenant n° 91 du 17 octobre 2016	47
Avenant n° 92 du 17 octobre 2016	48
Annexe VI Le travail à temps partiel des salariés employés d'immeubles de catégorie A .	49
Article 1 ^{er} : Objet.....	49
Article 2 : Durée minimale d'activité	49
Article 2-1 : Dérogations à la durée minimale.....	49
Article 2-2 : Définition du lot	50
Article 2-3 : Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation	50
Article 3 : Heures complémentaires.....	51
Article 3-1 : Nombre d'heures complémentaires pouvant être demandées par l'employeur	51
Article 3-2 : Délai de prévenance	51
Article 3-3 : Taux de la majoration des heures complémentaires.....	51
Article 3-4 : Garanties offertes au salarié en contrepartie de l'augmentation du plafond des heures complémentaires.....	51
Article 4 : Complément d'heures par avenant.....	52
Article 4-1 : Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail.....	52
Article 4-2 : Délai de prévenance	52
Article 4-3 : Taux de majoration du complément d'heures.....	52
Article 4-4 : Nombre d'avenants maximum par an et par salarié.....	52
Article 4-5 : Modalité d'accès aux avenants « compléments d'heures ».....	52
Article 5 : Priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet.....	53
Article 6 : Régime des coupures quotidiennes	53
Annexe IX Niveaux de maintenance	55
Préambule	55
Les différents niveaux de maintenance :	55
1 ^{er} niveau de maintenance.....	55
2 ^{ème} niveau de maintenance	56
3 ^{ème} niveau de maintenance	57

CHAPITRE 1^{er} *DISPOSITIONS GENERALES*

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

*Sauf mention particulière tous les articles ont été créés par avenant 88 du 11/01/16
Etendu par arrêté du 4/05/17 publié au JORF le 6/05/17*

La présente convention, conclue en application de la deuxième partie, livre II du Code du travail, a pour objet de définir sur l'ensemble du territoire métropolitain et des départements d'outre-mer les conditions de travail et de rémunération du personnel disposant ou non d'un logement de fonction et chargé d'assurer la garde, la surveillance et l'entretien – ou une partie de ces fonctions seulement – des immeubles ou ensembles immobiliers et de leurs abords et dépendances, qu'ils soient affectés à l'habitation, à l'usage commercial ou professionnel, placés sous le régime de la copropriété, donnés en location, ou 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 1967¹. Il est toutefois rappelé que le conseil syndical a un rôle consultatif comme indiqué dans l'article 21 de la loi du 10 juillet 1965².

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

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

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

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 1^{er} 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 L2232-11, L2234-1 et L2234-3 du Code du travail) de mise en œuvre de certaines garanties collectives (intéressement ou retraite et prévoyance, par exemple).

Article 2

Avantages acquis – Non-cumul

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 1^{er} novembre de chaque année.

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

Article 4 Formalités de dépôt

Selon l'article L2262-8 et D2231-2 du Code du travail, la présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis au ministère compétent et être déposé à la direction générale du travail.

Article 5 Dispositions générales

1/ Adhésion

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

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

2/ Secrétariat de la commission

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

Article 6 Mise à disposition du personnel

L'employeur doit procurer aux délégués syndicaux accrédités dans l'entreprise, et aux représentants élus du personnel, un exemplaire de la convention collective et de ses avenants, et les tenir informés des modifications intervenues. Il doit en outre tenir un exemplaire à la disposition du personnel, dans les conditions fixées par avis affiché dans les lieux de travail, sauf délivrance aux concierges et travailleurs isolés, de la note d'information prévue par l'article R2262-1 et suivants du Code du travail. Cet avis, joint au contrat de travail, doit préciser où la CCN des gardiens, concierges et employés d'immeubles et ses avenants sont tenus à la disposition du salarié et les conditions dans lesquelles il peut consulter ces textes, pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

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

Article 7
Liberté d'opinion – Droit syndical

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

L'exercice du droit syndical est reconnu, dans les conditions prévues à l'article L2111-1 et dans la partie II - Livre I - titre IV du Code du travail relatif à l'exercice du droit syndical. En aucun cas, les décisions prises, notamment en ce qui concerne le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, les sanctions ou le licenciement, ne pourront se fonder sur le fait qu'un salarié appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

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

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

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

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

Article 8
Délégués du personnel et comités d'entreprise

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

- 2- Comités d'entreprise – Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, il sera institué un comité d'entreprise dont la constitution et le fonctionnement sont régis par les articles de la partie II - livre III – titre II du Code du travail relatif au comité d'entreprise.
- 3- Délégation unique – Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux cents salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise (Partie II - Livre III - Titre II Chapitre VI).
- 4- Comités d'établissement et comité central d'entreprise – Dans les entreprises comportant plusieurs établissements employant chacun plus de 50 salariés, il sera institué des comités d'établissement et un comité central d'entreprise dont la constitution et le fonctionnement sont régis par les articles L2327-1 et L2327-12 à L2327-19 du Code du travail.

Article 9

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

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

Elle est composée :

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

Article 10

Commission paritaire nationale d'interprétation

Une commission nationale paritaire d'interprétation, dont le règlement intérieur constitue l'annexe n°4 à la convention, siège au : Immeuble Le Cadran - 139-147 rue Paul Vaillant Couturier – 92240 MALAKOFF, siège d'HUMANIS. Son secrétariat est

assuré à la même adresse par l'union des organisations patronales signataires de la convention (COREGE).

Elle est composée :

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

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

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

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

*CHAPITRE III
CONCLUSION ET
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL*

**Article 11
Embauche et période d'essai**

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. Un exemplaire doit être remis au salarié après signature.

L'usage du titre Emploi Service Entreprise (TESE) ne dispense pas les parties de conclure par écrit un contrat de travail. (Loi du 4 août 2008 publiée au JO du 5 août 2008).

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

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

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

- 1 mois renouvelable 1 fois pour les salariés non logés
- 2 mois pour les salariés logés (catégorie A ou B)
- 2 mois, renouvelable une fois, pour les salariés classés agent de maîtrise, qu'ils soient logés ou non

Pendant cette période d'essai, le contrat de travail pourra être résilié de part et d'autre en respectant le délai de prévenance prévu aux articles L1221-25 & L1221-26 du Code du travail. La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

La période d'essai des contrats à durée déterminée devra être conforme à l'article L1242-10 du Code du travail. La rupture de la période d'essai interviendra dans les mêmes conditions que celles visées ci-dessus. Toutefois, pour les contrats stipulant une période d'essai inférieure à une semaine, aucun délai de prévenance ne sera nécessaire en cas de rupture de la période d'essai.

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

Article 12

Modifications du contrat

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 de droit commun.

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

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

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

- un arrêt pour cause de maladie professionnelle,
- un congé maternité,
- un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou accident non professionnel, ou pour cause d'accident du travail.

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

Quelque 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 accusé de réception.

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

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

- en cas de démission :
 - salarié non logé dont le coefficient hiérarchique est inférieur ou égal à 602 : 8 jours ;
 - salarié dont le coefficient hiérarchique est supérieur à 602 ou salarié logé : 1 mois

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

Si le salarié trouve un nouvel emploi pendant la période de préavis, il pourra quitter son poste sous réserve d'en aviser l'employeur au moins un mois à l'avance. Dans ce cas, ce dernier est déchargé comme le salarié, des obligations résultant du préavis à effectuer, mais le salarié ne perd pas le bénéfice de l'indemnité de licenciement décomptée à la date de son départ.

Article 15 **Absences pour recherche d'emploi**

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

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

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

Article 16

Indemnité de licenciement

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

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

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

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

- soit la rémunération globale brute mensuelle contractuelle visée à l'article 22-2 ;
- soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;
- soit un tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait pris en compte que prorata temporis,

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

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 :

L'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail du salarié âgé entre 65 et 69 ans, qu'avec l'assentiment, expresse ou tacite, de ce dernier et en respectant la procédure

prévue à l'article L1237-5 du Code du travail. La mise à la retraite d'office par l'employeur redevenant possible, une fois que le salarié a atteint 70 ans.

Si la mise à la retraite intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter la procédure de l'entretien préalable prévu par l'article L1232-2 à L1232-4 du Code du travail.

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

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

B/ Indemnités de rupture :

En cas de départ en retraite à sa demande :

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

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

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

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

deux mois de salaire près trente ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié **catégorie B** perçoit :

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

A laquelle s'ajoute, à l'issue de la 7^{ème} année d'ancienneté une majoration de 2/15^{ème} de mois par année de service calculée au delà de la 7^{ème} année ;

Auxquelles s'ajoute, à l'issue de la 19^{ème} année d'ancienneté une majoration supplémentaire de 1/10^{ème} de mois par année de service calculée au delà de la 19^{ème} année.

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

En cas de mise à la retraite :

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

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

A laquelle s'ajoute, à l'issue de la 7^{ème} année d'ancienneté une majoration de $2/15^{\text{ème}}$ de mois par année de service calculée au delà de la 7^{ème} année ;

Auxquelles s'ajoute, à l'issue de la 19^{ème} année d'ancienneté une majoration supplémentaire de $1/10^{\text{ème}}$ de mois par année de service calculée au delà de la 19^{ème} année.

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

CHAPITRE IV
DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL,
ATTRIBUTION D'UN LOGEMENT DE FONCTION ACCESSOIRE AU CONTRAT DE
TRAVAIL,
CLASSIFICATION DES EMPLOIS.

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.

Salariés à temps partiel [voir annexe VI](#)

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

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

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

a- Emploi à service complet :

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

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

b- Emploi à service permanent :

Sont considérés les salariés qui totalisent au moins 3 400 UV et moins de 9 000 UV de tâches, et qui assurent la permanence de présence vigilante définie au paragraphe VI de la même annexe, hors le temps consacré à l'exécution de ses tâches pendant la durée de l'amplitude définie au paragraphe 3. Il leur est possible, pendant cette

³ Art. L7211-2 : « Est considérée comme concierge, employé d'immeubles, femme ou homme de ménage d'immeuble à usage d'habitation, toute personne salariée par le propriétaire ou par le principal locataire et qui, logeant dans l'immeuble au titre d'accessoire au contrat de travail, est chargée d'en assurer la garde, la surveillance et l'entretien ou une partie de ces fonctions. »

permanence, de travailler à son domicile sous réserve que cette activité ne soit ni bruyante ni malsaine ou portant préjudice à l'immeuble ou ses occupants.

c- Emploi à service partiel :

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

Le décompte des unités de valeur (selon modèle joint au paragraphe VII de l'annexe I susvisée) doit être annexé au contrat de travail.

2 - Le caractère saisonnier de certaines tâches ne peut entraîner aucune modification du salaire tel qu'il résulte de l'application des articles 21 à 24 de la présente convention.

3 - La période d'exécution des tâches et de permanence (amplitude des journées de travail minorée des périodes de repos) ne peut excéder une durée de 47h30.

Pour les contrats antérieurs au 26 novembre 2014 (entrée en vigueur de l'avenant n° 84), dont la période visée ci-dessus était supérieure à 47h30, la répartition de la réduction de la période d'exécution des tâches et de permanence sur la journée de travail est fixée à une demi-heure par jour du lundi au vendredi sauf dispositions contractuelles entre salarié et employeur.

L'amplitude de la journée de travail, convenue au contrat de travail, ne peut excéder treize heures incluant quatre heures de temps de repos pris en une ou deux fois (une des périodes devant être au moins égale à $\frac{3}{4}$ du temps de repos total), soit une période d'exécution des tâches et de permanence de neuf heures.

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

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

Pendant les heures de repos, fixées selon les nécessités du service (prises simultanément lorsque le mari et l'épouse disposent conjointement du même logement

de fonction), le(s) salarié(s) peut (peuvent) s'absenter pour des motifs personnels ou familiaux. Ils devront faire application des dispositions prises par l'employeur pour assurer les services nécessaires à la sécurité de l'immeuble pendant leur absence.

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

5 – Astreinte de nuit (*Ce paragraphe ne concerne que les contrats antérieurs au 1^{er} janvier 2003, date de la suppression de l'astreinte de nuit*) : dans toute la mesure du possible, les employeurs prendront les mesures nécessaires pour, en dehors de l'amplitude définie ci-avant, regrouper les alarmes fonctionnant sur des tableaux installés dans les logements de fonction, de manière à faire assurer par roulement l'astreinte de nuit exigée par les impératifs de sécurité. Le salarié auquel il est ainsi demandé de ne pas s'absenter de son logement de fonction pendant la nuit est chargé de faire appel d'urgence au service approprié et d'avertir l'employeur et perçoit un complément de rémunération mensuel égale à 150 euros conformément à l'avenant n° 85 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 **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 L3132-20 et suivants du Code du travail.

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

3 – Le repos hebdomadaire minimal du personnel de catégorie B à service complet ou permanent est porté à un jour et demi (la demi-journée étant, lorsque la règle du repos

dominical s'applique, prise le samedi après-midi ou le lundi matin, sauf prolongation dans les conditions prévues à l'article 18) ;

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

Cette dérogation ne pourra être appliquée que dans la mesure où l'employeur en obtiendra l'autorisation des autorités compétentes dans le cadre des articles L3132-21 et L3132-23 du Code du travail.

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

Article 20

Logement de fonction accessoire au contrat de travail

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).

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

Article 21

Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

Modifié par avenant 88bis du 30/01/17

Etendu par arrêté du 4/05/17 publié au JORF le 6/05/17

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

Les définitions de cette classification reposent sur six critères :

- 1- Le relationnel
- 2- La technicité
- 3- L'administratif
- 4- La supervision
- 5- L'autonomie
- 6- Le niveau de diplôme

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

Pour chaque critère, plusieurs niveaux de compétences sont établis :

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

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

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

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 :

	relationnel	technique	administratif	supervision	autonomie	formation
Niveaux ↓	a	a	a	a	a	a
	b	b	b	b	b	b
	c	c	c	c	c	c
	d	d	d	d	d	d
	e	e	e	e	e	e

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

1- Le relationnel

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

Le Relationnel		
Echelon	Description	Valorisation
a	Il n'est pas demandé d'échange professionnel particulier, simple convivialité	100
b	Echanges professionnels et/ou surveillance dans un ensemble sans complexité particulière	107
c	Echanges professionnels et/ou surveillance dans un ensemble avec complexité particulière, c'est-à-dire répondant au moins à un des critères suivants :	112
	I. ensemble de plus de 60 lots II. avec un rôle de relai en médiation sociale et/ou gestion de conflits III. résidence majoritairement à forte rotation des occupants	
d	Echanges professionnels et/ou surveillance répondant au moins à un des critères suivants :	118
	IV. avec une responsabilité explicite en médiation sociale et/ou gestion de conflits V. ensemble situé dans un quartier classé par les pouvoirs publics en zone sensible au plan social et/ou sécuritaire	
e	VI. dans un ensemble de haut standing, faisant ainsi appel à la capacité d'initiative du salarié dans la réponse aux besoins variés des occupants, qui impliquent le recours à des prestataires extérieurs et leur suivi (conciergerie)	125

2- Les compétences techniques

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

Compétences techniques		
Echelon	Description	Valorisation
a	Aucune tâche technique n'est exigée	100
b	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils et machines ne nécessitant ni expérience, ni formation, ni habilitation spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité, hormis celles nécessaires à une prise de poste standard.	103
c	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils ou machines nécessitant une expérience et/ou une formation et/ou une habilitation spécifique(s) en matière d'hygiène ou de sécurité	107
	Réalisation de travaux de maintenance de premier niveau ^(*) simples et courants	
d	Réalisation de travaux de maintenance de second niveau ^(*)	112
e	Réalisation de travaux de maintenance de troisième niveau ^(*)	120

^(*) au sens de [l'annexe IX](#) de la présente convention collective

3- Les compétences administratives

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

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

4- La supervision

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

Ainsi, il comprend deux sous-ensembles :

- La supervision d'autres salariés du même employeur
- La supervision de prestataires externes

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

Supervision			
Echelon	Supervision d'autres salariés du même (groupement d') employeur	Supervision de prestataires externes	Valorisation
a	Il n'est pas demandé de superviser	Il n'est pas demandé de superviser	100
b	Vérification du travail fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de leurs salariés	Vérification du travail fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de leurs salariés	103
c	Organisation et suivi technique du travail, selon les instructions de l'employeur, de son représentant ou de l'un de leurs salariés, sans pouvoir hiérarchique	Déclenchement de prestations simples, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	107
d	Définition des tâches, de l'organisation et suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur moins de 5 salariés	Déclenchement de prestations complexes, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	112
e	Définition des tâches, de l'organisation et suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur 5 salariés ou plus		120

5- L'autonomie

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

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

6- La formation

Ce critère recouvre le niveau général nécessaire pour exercer le poste dans de bonnes conditions (et non pas le niveau de la personne en elle-même).

Niveau de formation		
Echelon	Description	Valorisation
a	Poste n'exigeant pas de pré requis	80
b	Poste exigeant une maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter)	83
c	Poste exigeant un niveau correspondant <i>a minima</i> à un diplôme équivalent au niveau V de l'Education Nationale (CAP hors branche) ou à un CQP de la branche (niveau 1)	87
d	Poste exigeant un niveau correspondant <i>a minima</i> à un diplôme équivalent au niveau IV de l'Education Nationale (baccalauréat), au CAP de la branche ou à un CQP de la branche (niveau 2)	92
e	Poste exigeant un niveau correspondant <i>a minima</i> à un diplôme équivalent au niveau III de l'Education Nationale	100

Ainsi l'exemple précédemment donné serait valorisé comme suit :

Relationnel	b	107
Technique	c	107
Administratif	b	103
Supervision	a	100
Autonomie	a	100
Formation	b	83
Total		600

Agents de maîtrise

Seront « agents de maîtrise » les salariés dont le poste de travail exigera au moins dans trois des six critères un classement à l'échelon « e ».

Article 22

Appointements globaux minimaux - Salaire mensuel contractuel.

Bulletin de paie - Gratification "13e mois"

étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2241-2 du code du travail.

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

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

Cette valeur fixe, tout comme les valeurs de point sont définies à l'annexe II article 1^{er} à la présente convention et précisés dans les avenants « salaires ».

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

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

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

2 – Le salaire global brut mensuel contractuel, d'un salarié est constitué par l'addition :

a) Du salaire minimum brut mensuel conventionnel défini au paragraphe 1 ci-avant multiplié par le taux d'emploi suivant :

- **Catégorie A : nombre d'heures**
151.67

- **Catégorie B : nombre d'UV**
10.000

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

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

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

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

Le bulletin de paie doit, en plus des mentions légales des articles R3243-1 à R3243-5 du code du travail, mentionner les éléments suivants :

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

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

Le calcul du salaire contractuel dû en détaillant (et prorataant 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 global brut mensuel 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, article 2, pour la catégorie à laquelle se rattache ledit logement de fonction.

Ces catégories sont définies comme suit :

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

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

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

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

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

Le prix du kWh applicable est déterminé simultanément à la révision des salaires par la commission paritaire prévue à l'article 22 à partir de celui publié par EDF au jour de la

signature (clients résidentiels, option base 6 kVA de l'offre de marché). Ce montant sera indiqué annuellement dans l'avenant « salaires ».

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

Article 24 **Primes d'ancienneté**

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

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

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

CHAPITRE VI CONGÉS ET MALADIE

Article 25 Congés annuels

La deuxième phrase de l'article 25 est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3141-10 du code du travail et du respect des dispositions des articles L. 3141-8, L. 3141-19 à L. 3141-21 et L. 3141-23 du code du travail.

La première phrase du deuxième paragraphe de l'article 25 est étendue sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-15 et L. 3141-16 du code du travail.

La troisième phrase du deuxième paragraphe de l'article 25 est étendue sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-3, L. 3141-10 à L. 3141-12, L. 3141-17 du code du travail et du droit au report des congés reconnu par la Cour de cassation en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle.

La première phrase du troisième paragraphe de l'article 25 est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-14 du code du travail.

Le quatrième paragraphe de l'article 25 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-24 tel qu'il résulte de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Le dernier paragraphe de l'article 25 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-28 du code du travail.

Le droit à congés payés annuels est acquis dans les conditions prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, savoir :

Deux jours et demi ouvrable par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congé, avec application des majorations prévues :

- par l'article L. 3141-9 du code du travail,
- par l'article L. 3141-19 du code du travail

et de celles attribuées par la présente convention au titre de l'ancienneté de services chez le même employeur :

- un jour ouvrable après dix ans de service ;
- deux jours ouvrables après quinze ans de service ;
- trois jours ouvrables après vingt ans de service ;
- quatre jours ouvrables après vingt-cinq ans de service.

Sur demande initiée par l'employeur, la date de départ en congé entre le 1^{er} mai et le 31 octobre est fixée, avec le salarié, avant le 30 avril de chaque année.

Pour le solde, le salarié devra solliciter au moins deux mois à l'avance les dates de ses congés.

Les congés acquis au titre de la période de référence close au 31 mai doivent être pris avant le 1^{er} juin de l'exercice suivant, à l'exception des salariés originaires d'outre-mer qui peuvent, si les nécessités du service le permettent, grouper les congés acquis au titre de deux périodes de référence.

Les conjoints salariés du même employeur ont droit de prendre leurs congés simultanément. Dans les ensembles immobiliers employant plusieurs gardiens, des roulements sont assurés pendant la période des congés payés, sans pouvoir excéder le maximum d'unités de valeurs autorisé par la présente convention collective.

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

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

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 valeurs) ;
- soit par une entreprise prestataire de services (éventuellement régie par les dispositions de la Partie I – Livre II - Titre V - Chapitre I du Code du travail relatif au travail temporaire).

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

Si l'employeur refuse le remplaçant proposé, ce remplaçant ne pourra pas être un salarié logé (cat. B), la mise à disposition du logement de fonction ne pouvant être imposée au salarié titulaire. Seule la loge ou la partie du logement de fonction réservée au service et pouvant être isolée sera laissée à la disposition du remplaçant.

Les remplaçants, lorsqu'ils sont salariés de l'employeur du titulaire du poste, perçoivent une rémunération décomptée, en fonction de la qualification exigée et du taux d'emploi (nombre d'heures ou d'unités de valeur), par application exclusivement des articles 21, 22-2a et, éventuellement, 22-2c de la convention. La rémunération ainsi établie est majorée de l'indemnité légale de fin de contrat (10%), de l'indemnité compensatrice de congés payés, du prorata de gratification (« 13ème mois »). Pour tout remplacement d'une durée inférieure à deux mois, une indemnité conventionnelle de 10% s'ajoute aux majorations précédentes.

Article 27

Congés pour événements personnels

L'article 27 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, tels que modifiés par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

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.

Article 28

Suspension du contrat de travail, maladie, accident du travail, Garantie d'emploi

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

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

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

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

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

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

Article 29

Maternité, paternité et adoption

A. – Maternité

Conformément aux dispositions de la Partie I, Livre II, Chapitre V, section I du Code du travail relatives à la protection de la grossesse et de la maternité et sous réserve de l'application de l'article L1234-1 du Code du travail :

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

- lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée, sauf en cas de faute grave
- et pendant une période de six semaines avant et dix semaines après l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée, la salariée bénéficiant d'une protection absolue.

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

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

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

En cas de naissances multiples, le congé est prolongé.

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

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

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

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

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

B – Paternité

Le conjoint d'une femme enceinte bénéficie de trois autorisations d'absence rémunérée pour l'accompagner lors d'examens de suivi de grossesse (article L.1225-16 du code du travail).

Conformément aux articles L1225-35 et L1225-36 du Code du travail, le salarié peut bénéficier d'un congé de paternité quelque soit la nature de son contrat de travail et quelque soit son ancienneté.

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

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

En application des dispositions de l'article L. 1225-4-1 du code du travail, le contrat de travail du salarié ne peut être rompu pendant les quatre semaines qui suivent la naissance de l'enfant, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

C- Adoption

Le salarié qui accueille un enfant en vue de son adoption peut, dès le jour de l'arrivée de l'enfant à son foyer, suspendre son contrat de travail dans les conditions prévues à l'article L1225-37 à L1225-46 du Code du travail. Pendant cette période le salarié bénéficie du maintien de salaire dans les mêmes conditions que la A du présent article.

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

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

D - Dispositions communes

1° Pendant le congé de maternité, de paternité 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 bénéficié, 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

Garantie de ressources – Prévoyance – Régime frais de santé

Article 30-1 : Maintien de salaire

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

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

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

- 30 jours après un an de présence dans l'entreprise sous réserve du caractère plus favorable des dispositions de l'article L1226-1 du Code du travail.
- 90 jours après trois ans de présence dans l'entreprise ;
- 110 jours après huit ans de présence dans l'entreprise ;
- 120 jours après treize ans de présence dans l'entreprise ;
- 130 jours après dix-huit ans de présence dans l'entreprise ;
- 170 jours après vingt-trois ans de présence dans l'entreprise ;
- 190 jours après trente-trois ans de présence dans l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

- e) Pour couvrir tout ou partie des garanties conventionnelles incapacité de travail susvisées, les employeurs ont la possibilité de souscrire un contrat d'assurance groupe, et notamment d'adhérer au régime de prévoyance complémentaire institué par le protocole conclu avec le groupe HUMANIS. La cotisation assurée en couverture de ces garanties est exclusivement patronale.

Article 30-2 : Régimes de prévoyance complémentaire

Les salariés bénéficient de garanties collectives de prévoyance et de remboursement de frais de santé définies en [annexe à la présente convention](#).

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 HUMANIS (section « personnels

d'immeubles ») institué par l'accord national du 14 juin 1973 ayant fait l'objet d'un arrêté interministériel d'agrément publié au Journal officiel du 18 mai 1974.

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**

Le deuxième alinéa de l'article 34 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Conformément à l'annexe VII de la présente convention, relative à la réforme de la formation professionnelle, qui précise les modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle dans la branche professionnelle des gardiens, concierges et employés d'immeubles, les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles signataires de la présente convention collective nationale réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour la branche et une valorisation pour la profession. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

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

- à la professionnalisation ;
- au plan de formation, pour les entreprises employant moins de 10 salariés, avec un minimum de 15 € pour cette dernière contribution.

ANNEXE I

Définition des Tâches & Unités de Valeur

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

Au A du I de l'annexe I du titre II, les termes « si le préposé est un homme, il pourra » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 du code du travail.

Modifié par avenant 94 du 29/05/17 - Non étendu

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

Définition des tâches	Nb d'unités de valeurs (U.V.)
I. - Tâches générales	
a) Surveillance ascenseurs	
<p>Prendre immédiatement toute mesure pour faire face à toute anomalie de fonctionnement dans le cadre des consignes de sécurité données par le constructeur.</p> <p>Dans le cas où des personnes sont bloquées dans la cabine, faire appel aux pompiers et 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 manœuvre manuelle de l'ascenseur.</p> <p>Rendre compte à l'employeur de tout incident.</p>	<p>100 pour le premier ascenseur, 50 par ascenseur au-delà du premier.</p>
b) Surveillance chaufferie	
<p>Prendre immédiatement toute mesure pour faire face à toute anomalie de fonctionnement.</p> <p>En cas d'incident à l'installation de chauffage central ou de conditionnement d'air : intervenir, selon les directives données par l'employeur ou par l'entreprise chargée de la surveillance et de la conduite du chauffage, chaque fois que fonctionne le signal d'alarme des chaufferies (mise à l'arrêt et alerte de l'entreprise).</p> <p>Veiller à la bonne exécution des opérations de dépotage et signaler tous incidents qui viendraient à se produire tels qu'un débordement ou une fuite de fuel.</p> <p>Dans le cas de chauffage urbain où la surveillance ne concerne que les vannes et détendeurs, le nombre d'unités de valeur est fixé à 100 pour l'ensemble immobilier.</p> <p>Rendre compte à l'employeur de tout incident.</p>	<p>200 par chaufferie, 100 dans le cas de chauffage urbain.</p>
c) Surveillance pendant l'exécution des tâches.	
<p>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.</p>	<p>1 par local principal.</p>
d) Contrôle et coordination de salariés de l'employeur.	
<p>Contrôler et coordonner le travail des autres salariés de l'employeur sur l'immeuble ou l'ensemble immobilier.</p>	<p>5 par local principal.</p>
e) Contrôle des tâches des préposés d'entreprises extérieures.	
<p>Tenue d'un cahier des relevés des dates et durées des interventions de ces entreprises. Vérification de l'exécution des tâches.</p> <p>Les unités de valeurs prévues au § c sont nécessairement attribuées aux gardiens à service complet et/ou permanent. Les tâches prévues au paragraphe d ne peuvent être demandées qu'aux gardiens classés « d » ou « e » du critère de supervision visé à l'article 21.</p>	<p>1 par local principal.</p>

II. - Tâches administratives

a) Travaux courants

Afficher ou transmettre les notes de services ou documents qui sont adressés par l'employeur.	3 par local principal.
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	2 par local principal
Mensuellement	6 par local principal

c) Visite des logements à louer ou à vendre

	3 par local principal
--	-----------------------

d) Etat des lieux

Au départ et à l'arrivée des locataires, établir les états des lieux et transmettre à l'employeur.	8 par local principal
--	-----------------------

III. - Propreté et entretien des parties communes

a) Ordures ménagères : (*)

Remplacement des poubelles sous les orifices des gaines et ordures et manipulation des poubelles pour mise à la disposition des services chargés de la collecte des ordures ménagères, dans le cadre de la réglementation en vigueur. Nettoyage des poubelles, des locaux les abritant et du matériel.	25 par local principal.
Débouchage des gaines et vide-ordures (<i>dans la mesure où cette tâche n'est pas contractuelle, elle ne peut être imposée au salarié</i>)	5 par local principal.

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

b) Courrier

Qu'il s'agisse du service réduit, normal ou porté, le salarié n'est pas tenu de prendre : <ul style="list-style-type: none"> • les courriers et/ou colis contre signature ; • les colis de plus de 30kg et/ou dont la somme des côtés (L+h) est supérieure à 200cm. 	
Courrier service réduit Réception et distribution des colis et plis volumineux non recommandés ne pouvant entrer dans les boîtes aux lettres.	4 par local principal.
Courrier service normal Dès réception de l'ensemble du courrier, tri et répartition entre les boîtes des destinataires.	12 par local principal.
Courrier porté Dès réception, tri et distribution à domicile du courrier des occupants.	30 par local principal.

c) Nettoyage des parties communes (*)	
1. Nettoyage des halls d'entrée, des tapis-brosses, des portes en glace, des parties communes, pour deux fois par semaine, mesures à prendre en cas de gel, arrêt d'eau, protection des canalisations.	15 par local principal
2. Nettoyage des autres parties communes : cages d'escalier, locaux communs et circulations diverses (couloirs de caves et des combles, paliers) pour une fois par semaine	25 par local principal
Remplacement des ampoules électriques hors d'usage et des fusibles accessibles. Remplacement des sels d'adoucisseurs d'eau et antitartre. Exécution des menus travaux, tels que graissage des gonds, serrures des portes des parties communes. Réglage des ferme-portes.	
3. Nettoyage des vitres, parois vitrées, appareils d'éclairage, boîtes aux lettres, battants de portes, règles de tapis, pour une fois par mois.	12 par local principal
(*) Si les fréquences demandées sont plus ou moins importantes que celles prévues ci-dessus, le nombre d'unités de valeur sera calculé <i>proportionnellement</i> au barème ci-dessus. Le barème tient compte des tâches accessoires dont la fréquence ne peut pas être déterminée.	
d) Nettoyage des ascenseurs	
Nettoyage des cabines, grilles et portes.	60 par ascenseur.
IV. - Entretien et propreté des espaces libres	
a) Nettoyage des cours et trottoirs	
Nettoyage des trottoirs des voies publiques dans le cadre de la réglementation locale en vigueur, notamment en cas de neige ou verglas, déblaiement des trottoirs publics, épandage de sel ou cendre.	10 par tranches de 100 mètres carrés minimum de 20 unités
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.	
b) Entretien de propreté des espaces verts	
Enlèvement des papiers et déchets divers sur les pelouses et plates-bandes ; arrosage et entretien sommaire des plantes et plates-bandes, ramassage des feuilles et propreté.	10 par tranches de 100 mètres carrés minimum de 20 unités
V. - Travaux spécialisés et qualifiés non prévus aux paragraphes I à IV	
<p>Lorsque la définition de l'une ou plusieurs des tâches données aux paragraphes I à IV ci-avant est inadaptée à la situation de l'immeuble, et sauf application d'un commun accord entre l'employeur et le salarié d'un nombre d'U.V. dérogatoire ou d'une ligne de tâches complémentaires, les tâches peuvent être définies en nombre d'heures de travaux spécialisés ou qualifiés. Les locaux commerciaux peuvent de même être exclus du nombre de locaux visé en préambule lorsque les tâches demandées dérogent manifestement à celles demandées pour les autres locaux.</p> <p>Ce dispositif est en outre utilisé pour le décompte des tâches accessoires suivantes :</p> <p>1° Travaux spécialisés : entretien complet d'espaces verts : tonte et arrosage des pelouses, massifs, jeunes arbres, arbustes, binage, désherbage, plantations diverses.</p> <p>Conduites d'installations de chaufferie : conditionnement de l'air, filtrage des eaux de piscine et bassin, etc. ;</p> <p>2° Travaux qualifiés : travaux qualifiés d'entretien : serrurerie, électricité, plomberie, peinture, etc..., et permanence du service de sécurité I.G.H.</p> <p>L'annexe au contrat de travail (modèle ci-après) fixe le détail de ces tâches et le nombre d'unités de valeur attribuées à raison de 60 U.V. par heure (ce taux étant porté à 70 pour les travaux qualifiés confiés à un salarié dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 620).</p>	

VI. - Permanence de jour

Le gardien totalisant entre 3.400 et 9.000 U.V. (y compris nécessairement U.V. pour surveillance pendant l'exécution des tâches - cf. paragraphe 1 c) et classé à service permanent dans les conditions prévues à l'article 18 b, reçoit pour la présence vigilante assurée hors exécution des tâches, inhérente à son emploi, 1.000 U.V. ou, si ce calcul est plus favorable, la moitié des unités de valeur comprises entre son décompte d'U.V. et 10.000.

Avenant n° 89 du 11 janvier 2016
portant modification de l'annexe II
« salaires & évaluation du salaire en nature logement »

Étendu par arrêté du 4 mai 2017 publié au JORF du 6/05/17

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail et de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance

Article 1

Les valeurs permettant le calcul des salaires 2016 conformément au nouvel article 22 défini par avenant 88 sont les suivantes :

- Valeur du point catégorie A : 1,2650
- Valeur du point catégorie B : 1,4845
- Valeur fixe : 735,00 €

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

- Catégorie A : (coefficient hiérarchique x 1,2650) + 735 €
- Catégorie B : (coefficient hiérarchique x 1,4845) + 735 €

Article 2

Exemples de calculs :

Un salarié de catégorie A ayant un coefficient, selon la nouvelle classification, de 586 avec un contrat à temps complet aura un salaire minimum conventionnel de :

$$((586 \times 1,265) + 735) \times 151,67 / 151,67 = 1\,476,29 \text{ €}$$

Un salarié de catégorie B ayant un coefficient, selon la nouvelle classification, de 620 avec un contrat à service complet aura un salaire minimum conventionnel de :

$$((620 \times 1,4845) + 735) \times 10\,000 / 10\,000 = 1\,655,39 \text{ €}$$

Un salarié de catégorie A ayant un coefficient, selon la nouvelle classification, de 593 travaillant 15 heures par semaine et ayant 6 ans d'ancienneté aura un salaire global brut de :

$$(((593 \times 1,265) + 735) \times (65 / 151,67)) + 6\% = 636,49 + 38,19 = 674,68 \text{ €}$$

Un salarié de catégorie B ayant un coefficient, selon la nouvelle classification, de 625 avec un contrat de 8 700 UV et 12 ans d'ancienneté aura un salaire global brut de :

$$(((625 \times 1,4845) + 735) \times (8\,700 / 10\,000)) + 12\% = 1\,446,65 + 173,60 = 1\,620,24$$

Article 3

Conformément au nouvel article 23 défini par l'avenant n° 88, le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature est de 0,1537 € (TTC).

Les partenaires sociaux rappellent qu'en vertu de l'avenant n° 81 les valeurs des « m² logement » en fonction des trois catégories, définies à l'article 23, sont depuis la paie de janvier 2016:

- Catégorie 1 : 3,088 € / m²
- Catégorie 2 : 2,438 € / m²
- Catégorie 3 : 1,800 € / m²

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de l'avenant 88.

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

Note explicative d'application de l'avenant 89

HYPOTHESE 1 :

Un employé d'immeuble niveau 5, coefficient 395, dont le salaire minimum conventionnel est 1 647,00 €. Le salarié a 5 ans d'ancienneté (soit 49,41 €) ce qui lui permet de disposer d'un salaire global brut mensuel contractuelle de **1 696,41 €**

A l'issue de la pesée du poste, le coefficient est de 668.

Le nouveau salaire conventionnel sera donc : $668 \times 1.265 + 735 = 1 580,02 \text{ €}$, soit une perte sur le minimum conventionnel de 66,98 €.

Ces 66,98 € devront être basculés dans une indemnité différentielle.

Le calcul de la prime d'ancienneté correspondra à $1 580,02 \times 3\% = 47,40 \text{ €}$; soit une perte mensuelle sur le calcul de la prime d'ancienneté de 2,01 €

Le salaire sera donc décomposé ainsi :

Les éléments du bulletin de paie **AVANT l'entrée en vigueur de l'avenant 89** – employé d'immeuble – niveau 5, coefficient 385 :

Salaire conventionnel		1 647,00 €
Ancienneté	$1 647,00 \times 3\% =$	<u>49,41 €</u>
Salaire global brut mensuel contractuel		1 696,41 €

Les éléments du bulletin de paie **APRES l'entrée en vigueur de l'avenant 89** – employé d'immeuble – lorsque les nouvelles dispositions salaires seront applicables – coefficient 668

Salaire conventionnel	$668 \times 1,265 + 735 =$	1 580,02 €
Prime d'ancienneté	$1 580,02 \times 3\% =$	47,40 €
Indemnité différentielle	$66,98 \text{ €} + 2,01 \text{ €} =$	<u>68,99 €</u>
Salaire global brut mensuel contractuel		1 696,41 €

HYPOTHESE 2 :

Mêmes données que précédemment mais le salarié dispose d'un salaire supplémentaire contractuel de 150 €.

Un employé d'immeuble niveau 5, coefficient 395, dont le salaire minimum conventionnel est de 1 647,00 €. Le salarié a 5 années d'ancienneté.

Ce salarié bénéficie d'un salaire supplémentaire contractuel de 150 €.

Sa rémunération globale brute mensuelle contractuelle est donc de 1 846,41 €.

A l'issue de la pesée, le coefficient est 668.

Le nouveau salaire conventionnel sera donc : $668 \times 1,265 + 735 = 1 580,02 \text{ €}$

Le calcul de la prime d'ancienneté correspondra à $1 580,02 \times 3\% = 47,40 \text{ €}$; contre actuellement 49,41 € ($1 647,00 \times 3\%$) ; soit une perte mensuelle sur le calcul de la prime d'ancienneté de 2.01€

Les éléments du bulletin de paie **AVANT l'entrée en vigueur de l'avenant 89** – employé d'immeuble – niveau 5, coefficient 385 :

Salaire conventionnel		1 647,00 €
Ancienneté	1 647,00 x 3%	49,41 €
Salaire supplémentaire contractuel		150,00 €
Salaire global brut mensuel contractuel		1 846,41 €

Les éléments du bulletin de paie **APRES l'entrée en vigueur de l'avenant 89** – employé d'immeuble – lorsque les nouvelles dispositions salaires seront applicables – coefficient 668

Salaire conventionnel	668 x 1,265 + 735	1 580,02 €
Prime d'ancienneté	1 580,02 x 3%	47,40 €
Indemnité différentielle	66,98 € + 2,01 €	68,99 €
Salaire supplémentaire contractuel		150,00 €
Salaire global brut mensuel contractuel		1 846,41 €

HYPOTHESE 3 :

Un gardien niveau 3, coefficient 275, dont le salaire minimum conventionnel est actuellement de 1 657,00 €. Ce salarié a une ancienneté de 4 ans (49,71 €).

Ce salarié bénéficie d'un salaire supplémentaire contractuel de 100 €.

Sa rémunération globale brute mensuelle contractuelle est donc de 1 806,71 €.

A l'issue de la pesée, le coefficient est 637.

Le nouveau salaire conventionnel sera de $637 \times 1,4548 + 735 = 1 680,63$ €, **soit une augmentation de 23,63€**.

Le calcul de la prime d'ancienneté correspondra à $1 680,63 \times 3\% = 50,42$ € ; contre actuellement 49,71€ ($1 657,00 \times 3\%$).

Les éléments du bulletin de paie **AVANT l'entrée en vigueur de l'avenant 89** – gardien d'immeuble – niveau 3, coefficient 275

Salaire conventionnel		1 657,00 €
Prime d'ancienneté	1 657,00 x 3%	49,71 €
Salaire supplémentaire contractuel		100,00 €
Salaire global brut mensuel contractuel		1 806,71 €

Les éléments du bulletin de paie **APRES l'entrée en vigueur de l'avenant 89** – gardien d'immeuble – coefficient 637

Salaire conventionnel	637 x 1,4845 + 735	1 680,63 €
Prime d'ancienneté	1 680,63 x 3%	50,42 €
Salaire supplémentaire contractuel		100,00 €
Salaire global brut mensuel contractuel		1 831,05 €

Avenant n° 91 du 17 octobre 2016
Prime exceptionnelle
Etendu par arrêté du 27 mars 2017 publié au JORF du 01/04/17

Préambule

Les partenaires sociaux ont décidé, pour les salariés appartenant à l'effectif le 1^{er} janvier 2016, qui n'en sont pas sorti au cours de l'année 2016 et qui n'auront pas bénéficié entre le 1^{er} janvier et le 30 septembre 2016, d'une augmentation du salaire brut (hors revalorisation lié à la hausse du SMIC) d'allouer une prime exceptionnelle qui sera versée, au prorata du taux d'emploi ou du nombre d'heures contractuelles du salarié, le mois qui suivra la publication du présent avenant au journal officiel.

Article 1

Les valeurs de la prime exceptionnelle sont :

- Pour les salariés de Cat. A : 90,00 €
- Pour les salariés de Cat. B : 120,00 €

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Avenant n° 92 du 17 octobre 2016
portant modification de l'annexe II
« salaires & évaluation du salaire en nature logement »
Étendu par arrêté du 4 mai 2017 publié au JORF du 6/05/17

sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail et de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Préambule

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que l'application des avenants 86, 88 & 89 doit respecter l'article 12 de la convention collective de la branche. En conséquence un salaire brut, suite à l'application de la nouvelle classification ne peut, avant l'application du présent avenant, être inférieur à celui versé au salarié avant l'entrée en application des nouvelles classifications.

Article 1

Les valeurs permettant le calcul des salaires 2017 conformément au nouvel article 22 défini par avenant 88 sont les suivantes :

- Valeur du point catégorie A : 1,2777
- Valeur du point catégorie B : 1,4993
- Valeur fixe : 735,00 €

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

- Catégorie A : (coefficient hiérarchique x 1,2777) + 735 €
- Catégorie B : (coefficient hiérarchique x 1,4993) + 735 €

Article 2

Conformément au nouvel article 23 défini par l'avenant n° 88, le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature est de 0,1491 € (TTC).

Les partenaires sociaux rappellent qu'en vertu de l'avenant n° 81 les valeurs des « m² logement » en fonction des trois catégories, définies à l'article 23, sont calculé sur la base du dernier IRL connu au 1^{er} janvier de chaque année. Pour l'année 2017 l'IRL applicable sera celui du 3^{ème} trimestre 2016 soit 125,33 ; en conséquence les valeurs « m² logement » seront :

- Catégorie 1 : 3,090 € / m²
- Catégorie 2 : 2,439 € / m²
- Catégorie 3 : 1,801 € / m²

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra sa publication au Journal Officiel et au plus tard le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de l'avenant 88.

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

Annexe VI
Le travail à temps partiel des salariés employés d'immeubles de catégorie A

Article 1^{er} : Objet

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein de la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles exclusivement pour les salariés employés d'immeubles de catégorie A. En effet, seule cette catégorie travaille selon un cadre horaire, les salariés gardiens concierges de catégorie B travaillent, quant à eux, selon un régime dérogatoire et sont donc hors du champ d'application de la législation relative au travail à temps partiel.

Article 2 : Durée minimale d'activité

Les partenaires sociaux rappellent que la durée minimale légale hebdomadaire du travail à temps partiel est fixée à 24 heures par l'article L3123-14-1 du code du travail, néanmoins, à titre dérogatoire ils conviennent de ce qui suit.

Article 2-1 : Dérogations à la durée minimale

a. Dérogations liées aux spécificités de la branche

Compte tenu des spécificités de la branche, des dérogations en fonction de la taille des résidences sont prévues avec les seuils suivants :

- de 1 à 29 lots, la durée contractuelle hebdomadaire de travail est au minimum de 2 heures ;
- de 30 à 59 lots la durée contractuelle hebdomadaire de travail est au minimum de 7 heures ;
- à partir de 60 lots, la durée contractuelle hebdomadaire de travail est au minimum de 14 heures.

Il est précisé que le nombre de lots s'apprécie au jour de la conclusion du contrat de travail.

Toutefois, en cas d'embauche d'un salarié à temps partiel pour travailler dans une résidence qui emploie déjà un salarié (à temps plein ou à temps partiel), la durée contractuelle hebdomadaire minimale sera celle prévue pour les résidences relevant du seuil inférieur à celui dont elle relève.

Les contrats de travail à temps partiel en cours au jour de l'entrée en vigueur du présent accord devront être mis en conformité avec les dispositions de l'article 2-1 avant le 1^{er} janvier 2016.

Si le salarié demande une mise en conformité de son contrat avant cette date, l'employeur doit y faire droit sauf à ce qu'elle soit impossible compte tenu de la situation économique de l'employeur. A compter du 1^{er} janvier 2016, tous les contrats devront être conformes.

b. Dérogation demandée par le salarié

Les dérogations (article 2-1a) conventionnelles à la durée minimale légale ne font pas obstacle à celles prévues aux articles L3123-14-2 et L3123-14-5 du code du travail dont les termes prévoient :

- qu'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale de 24 heures, peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié :
 - soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ;
 - soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant au moins à 24 heures.
- pour le salarié âgé de moins de vingt-six ans, afin de rendre compatible son temps de travail avec la poursuite de ses études.

c. Information du comité d'entreprise

Le cas échéant, l'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Article 2-2 : Définition du lot

La notion de « lot » qui est visée à l'article 2-1 correspond au local principal qui s'entend de chaque local à usage commercial, professionnel ou d'habitation avec ses dépendances traditionnelles comme la cave, la chambre de service et le parking. Le logement de fonction du gardien/concierge n'entre pas dans le décompte des lots principaux.

Article 2-3 : Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.

Dans ce contexte, les salariés qui cumulent plusieurs emplois disposent de la faculté de refuser le changement de leur planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée ou ses études.

La répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Enfin, les heures complémentaires sont majorées dans les conditions prévues à l'article 3-3 ci-après.

Article 3 : Heures complémentaires

Sont des heures complémentaires celles définies à l'article L 3123-17 du code du travail.

Article 3-1 : Nombre d'heures complémentaires pouvant être demandées par l'employeur

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée prévue dans le contrat de travail.

Ces heures ne peuvent, en tout état de cause, avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail.

Article 3-2 : Délai de prévenance

L'employeur peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires dans la limite prévue à l'article 3-1 du présent accord. Cette demande doit être formulée dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours.

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

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires ne pourra donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Article 3-3 : Taux de la majoration des heures complémentaires

Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, fixée au contrat de travail du salarié et calculée sur la période de référence, ouvre droit à une majoration de salaire de 20%.

Article 3-4 : Garanties offertes au salarié en contrepartie de l'augmentation du plafond des heures complémentaires

L'employeur s'engage à mettre en œuvre pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet, notamment :

- l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation ;
- la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée ;
- la fixation d'une période minimale de travail continue de 2 heures pour pouvoir valablement recourir aux heures complémentaires au-delà du dixième de la durée contractuelle.

Article 4 : Complément d'heures par avenant

Article 4-1 : Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

Article 4-2 : Délai de prévenance

La demande de complément d'heures doit être formulée dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours.

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

Article 4-3 : Taux de majoration du complément d'heures

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées avec une majoration de 15%.

Lorsque le délai de prévenance visé à l'article 4-2 n'est pas respecté, le taux de majoration des heures effectuées dans le cadre du complément d'heures passe à 20%.

Les heures complémentaires éventuellement effectuées au-delà du nombre d'heures prévues par l'avenant donnent lieu à une majoration de 25%.

Article 4-4 : Nombre d'avenants maximum par an et par salarié

Le nombre maximal d'avenants « compléments d'heures » par an et par salarié est fixé à deux.

Toutefois, si le complément d'heures est destiné à permettre le remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre d'avenant n'est pas limité.

Ces avenants ne peuvent excéder 3 mois chacun.

Toutefois, si le complément d'heures est destiné à permettre le remplacement d'un salarié absent nommément désigné, la durée de l'avenant n'est pas limitée.

Article 4-5 : Modalité d'accès aux avenants « compléments d'heures »

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés à temps partiel souhaitent bénéficier d'avenants de « compléments d'heures ». Cela peut prendre la forme d'un recensement annuel des demandes des salariés à temps partiel.

Les salariés à temps partiel volontaires se verront prioritairement proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas de leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs d'un avenant de complément d'heures, le choix de l'un ou de l'autre est déterminé en fonction de critères objectifs. Ces critères sont par exemple, une priorité au salarié dont le contrat prévoit le plus petit nombre d'heures, ou l'ancienneté dans le poste.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer des critères retenus, ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

Article 5 : Priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet.

Dans le cadre du droit de priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet, tel que défini à l'article L 3123-8 du code du travail, l'employeur peut proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet, un ou des compléments(s) d'activité ressortissant ou ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent, à condition que le salarié remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

Article 6 : Régime des coupures quotidiennes

Conformément à l'article L3123-16 du code du travail et aux dispositions de l'article 18-4 de la convention collective nationale des gardiens concierges et employés d'immeubles, les partenaires sociaux autorisent la possibilité d'organiser le travail du salarié en prévoyant une seule coupure quotidienne d'une durée supérieure à deux heures.

Cette coupure supérieure à deux heures peut être prévue uniquement pour des salariés qui sont en charge du service des ordures ménagères.

La durée de cette coupure ne pourra pas dépasser 10 heures, rappel étant fait que les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.

En contrepartie de cette organisation le salarié, en charge du service des ordures ménagères, qui subit une coupure quotidienne supérieure à 2 heures, perçoit une compensation correspondant à 50% de la valeur du minimum garanti (valeur évaluée en 2014 à « 3.51€ ») par jour où le salarié subit cette coupure dans la semaine.

Il conviendra d'appliquer la formule suivante :

Valeur du minimum garanti x 50% x nombre de journées comprenant une coupure supérieure à 2 heures.

Annexe IX
Niveaux de maintenance

Préambule

Afin de permettre la pesée du poste de travail dans la nouvelle grille de classification, les partenaires sociaux ont retenu les définitions, ci-après reprises, des trois premiers niveaux de la norme AFNOR NF X 60-010 telle que rédigée à la date (12 février 2015) de signature par les partenaires sociaux de la modification de l'article 21 de la convention collective.

Ces éléments n'ont de valeur que pour peser le poste et permettre le classement du salarié suivant la grille de classification.

En aucun cas ces éléments n'exonèrent l'employeur de s'assurer que le salarié travaille dans des conditions de sécurité définies par les normes AFNOR en vigueur.

Les différents niveaux de maintenance :

1^{er} niveau de maintenance

Actions simples nécessaires à l'exploitation et réalisées sur des éléments facilement accessibles en toute sécurité à l'aide d'équipements de soutien intégrés au bien. Ce type d'opération peut être effectué par l'utilisateur du bien avec, le cas échéant, les équipements de soutien intégrés au bien et à l'aide des instructions d'utilisation.

Exemples :

Maintenance préventive

Utilités et process	Maintenance de patrimoine immobilier
<ul style="list-style-type: none">— Ronde de surveillance d'état— Graissages journaliers— Manœuvre manuelle d'organes mécaniques— Relevés de valeurs d'état ou d'unités d'usage— Test de lampes sur pupitre— Purge d'éléments filtrants— Contrôle d'encrassement des filtres	<ul style="list-style-type: none">— Ronde de vérification des états et de bon fonctionnement : éclairage, ouvrants, plomberie, revêtements, étanchéité— Certains graissages, lubrifications (paumelles des portes, fenêtres, etc.,...)

(Dans certains cas, certaines actions de maintenance correctives peuvent relever du niveau 1)

Exemples :

Maintenance corrective

Utilités et process	Maintenance de patrimoine immobilier
<ul style="list-style-type: none">— Remplacement des ampoules— Opérations de serrurerie courantes sur caractérisation, racleurs, bavettes, frotteurs— Ajustage, remplacement d'éléments d'usure ou détériorés, sur des éléments composants simples et accessibles	

2^{ème} niveau de maintenance

Actions qui nécessitent des procédures simples et/ou des équipements de soutien (intégrés au bien ou extérieurs) d'utilisation ou de mise en œuvre simple. Ce type d'actions de maintenance est effectué par un personnel qualifié avec les procédures détaillées et les équipements de soutien définis dans les instructions de maintenance.

Un personnel est qualifié lorsqu'il a reçu une formation lui permettant de travailler en sécurité sur un bien présentant certains risques potentiels, et est reconnu apte pour l'exécution des travaux qui lui sont confiés, compte tenu de ses connaissances et de ses aptitudes.

Exemples :

Maintenance préventive

Utilités et process	Maintenance de patrimoine immobilier
<ul style="list-style-type: none">— Contrôle de paramètres sur équipements en fonctionnement, à l'aide de moyens de mesure intégrés au bien— Réglages simples (alignement de poulies, alignement pompe-moteur, etc.)— Contrôle des organes de coupure (capteurs, disjoncteurs, fusibles), de sécurité, etc.— Détartrage de surface de ruissellement (tour aéroréfrigérante)— Graissage à faible périodicité (hebdomadaire, mensuelle)— Remplacement de filtres difficiles d'accès	<ul style="list-style-type: none">— Vérification des réseaux eau — Vanne (EV) et eau usée (EU)— Contrôle de la robinetterie— Vérification des mises à la terre— Contrôle de fissuration et d'étanchéité des terrasses— Nettoyage des descentes des eaux pluviales (EP) désherbage des terrasses— Curage de canalisation (hors réseaux)

Exemples :

Maintenance corrective

Utilités et process	Maintenance de patrimoine immobilier
<ul style="list-style-type: none">— Remplacement par échange standard de pièces : fusibles, courroies, filtres à air, etc.— Remplacement de tresses, de presse-étoupe, etc.— Lecture de logigrammes de dépannage pour remise en cycle— Remplacement de composants individuels d'usure ou détériorés par échange standard (rail, glissière, galet, rouleaux, chaîne, fusible, courroie,...)	<ul style="list-style-type: none">— Réparations par échange standard et réglages simples d'équipements tels que : chasse d'eau, poignées de porte et d'ouvrants, plaque de faux plafond— Remplacement de sources lumineuses— Retouche de peinture et de revêtements— Remplacement des prises électriques et interrupteurs détériorés— Dégorgement de canalisation avec matériel léger, etc.

3^{ème} niveau de maintenance

Opérations qui nécessitent des procédures complexes et/ou des équipements de soutien portatifs, d'utilisation ou de mise en œuvre complexes.

Ce type d'opération de maintenance peut être effectué par un technicien qualifié, à l'aide de procédures détaillées et des équipements de soutien prévus dans les instructions de maintenance.

Exemples :

Maintenance préventive

Utilités et process	Maintenance de patrimoine immobilier
<ul style="list-style-type: none">— Contrôle et réglages impliquant l'utilisation d'appareils de mesure externes aux biens— Visite de maintenance préventive sur les équipements complexes— Contrôle d'allumage et de combustion (chaudières)— Intervention de maintenance préventive intrusive— Relevé de paramètres techniques d'état de biens à l'aide de mesures effectuées d'équipements de mesure individuels (prélèvement de fluides ou de matière,...)	<ul style="list-style-type: none">— Contrôle étanchéité des baies vitrées en façade, des terrasses— Repérage des fissurations, pose de témoins.

Exemples :

Maintenance corrective

Utilités et process	Maintenance de patrimoine immobilier
— Diagnostic — Réparation d'une fuite de fluide frigorigène (groupe de froid) — Reprise de calorifuge — Diagnostic d'état avec usage d'équipements de soutien portatifs et individuels (pocket automate, multimètre) — Remplacement d'organes et de composants par échange standard de technicité générale, sans usage de moyens de soutien communs ou spécialisés (carte automate, vérin, pompe, moteurs, engrenage, roulement,...) — Dépannage de moyens de production par usage de moyens de mesure et de diagnostics individuels	— Diagnostic d'état avec usage d'équipements de soutien portatifs (usage de terminaux portables d'interrogation d'automates) — Remplacement de sous-ensembles et réglages : serrures, ferme-portes, robinetteries, d'éclairage,... — Remplacement de vitrerie simple ou panneau de mur rideau < 1 m ² — Reprise de dégradation partielle sur porte, fenêtre, plinthe.